



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos

**Trabajo de Titulación, previo a
la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y
Seguridad Social.**

AUTOR:

Abg. Nery Martin Tandazo Gallegos

DIRECTORA:

María Claudia Sánchez Vera, Mgtr.

Loja – Ecuador

2024

Certificación

Loja, 29 de enero de 2024

María Claudia Sánchez Vera, Mgtr.
DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos**, previo a la obtención del Título de **Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**, de la autoría del estudiante **Nery Martin Tandazo Gallegos con cédula de identidad Nro. 1102540448**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.



María Claudia Sánchez Vera, Mgtr.
DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Nery Martín Tandazo Gallegos**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del tema. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi trabajo de titulación en el Repositorio Institucional- Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula: 1102540448

Fecha: Loja, 29 enero 2024

Correo electrónico: tandaznery@hotmail.com

Teléfono: 0991761297

Carta de autorización de tesis por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Titulación.

Yo, **Nery Martin Tandazo Gallegos**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos**, como requisito para optar el título de **Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenido la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los veintinueve días del mes de enero de dos mil veinticuatro.

Firma:

Cédula de identidad: 1102540448

Dirección: Barrio “Menfis la Rosa” calles Ángel Felicísimo Rojas y Eugenio Espejo, Loja

Correo electrónico: tandaznery@hotmail.com

Teléfono: 0991761297

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Maestría en Derecho Laboral Y Seguridad Social, va dedicado principalmente a Dios y luego a mi familia, a la que con orgullo me pertenezco en especial a mi querida esposa Luz María Núñez Burí y a mis hijas Patricia Alexandra; Ana Gabriela; María Eliza; Marcia Lucia; Erika Estefanía; Araceli Samanta Tandazo Núñez, que son las mujeres más bellas para mí y que las aprecio siempre en el diario vivir, así mismo a nuestros docentes por impartirme todos sus conocimientos académicos, científicos y filosóficos, los mismos que me permitieron llegar a cumplir una meta más en mi vida.

Nery Martin Tandazo Gallegos

Agradecimiento

Agradezco especialmente a Dios por darme sabiduría, entendimiento e inteligencia. También, quiero dedicar un sincero agradecimiento a mi amada esposa y a mis hijas, quienes día a día me han brindado un apoyo incondicional impregnado de valores como el respeto y la sinceridad. Gracias a este respaldo invaluable, he logrado alcanzar los objetivos que me propuse en el transcurso de mi Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Adicionalmente, quiero expresar mi gratitud hacia la respetada docente María Claudia Sánchez Vera, Mgtr. por su orientación y las facilidades que me proporcionó durante la elaboración de este trabajo de titulación. Asimismo, extiendo mi reconocimiento a los profesores de la Universidad Nacional de Loja, quienes me han impartido todos los conocimientos académicos necesarios para contribuir de manera positiva a la sociedad.

Nery Martin Tandazo Gallegos

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
1. Título	
2. Resumen	
Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	7
4.1. Reseña Histórica del Acoso Laboral.....	7
4.2. El Acoso Laboral.....	8
4.3. Etimología del Acoso Laboral.....	9
4.4. Acoso Laboral (Mobbing).....	10
4.5. Tipificación Jurídica.....	11
4.6. Elementos que constituyen el Acoso Laboral.....	12
4.7. Sujetos que intervienen en el Acoso Laboral.....	13
4.8. Clasificación del acoso laboral.....	14
4.9. Consecuencias del acoso laboral.....	15
4.10. Normas Internacionales referentes al Acoso Laboral.....	16
4.10.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	16
4.11. Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.....	20
4.12. Historia de la Legislación laboral en el Ecuador.....	24
4.13. Estado Constitucional de Derechos.....	27
4.14. Principios del Derecho Laboral en la Constitución.....	28
4.15. Código de Trabajo.....	31

4.16.	Sistematización del Visto Bueno	33
4.16.1.	Procedimiento del visto bueno	34
4.16.2.	Prescripción de la acción de visto bueno.....	35
4.17.	Análisis de sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.....	36
4.17.1.	Conclusiones de la Corte Constitucional.....	41
4.18.	Legislación Comparada.....	42
4.18.1.	Legislación Colombiana	42
4.18.2.	Legislación Chilena	44
5.	Metodología	46
6.	Resultados	49
7.	Discusión	55
8.	Conclusiones	55
9.	Recomendaciones	56
10.	Bibliografía.....	57
11.	Anexos.....	64

Índice de anexos

Anexo 1.	Proyecto de vinculación.....	64
Anexo 2.	Análisis de casos.....	95
Anexo 3.	Derecho Comparado.....	96
Anexo 4.	Certificación de la Directora de Trabajo de Titulación.....	98
Anexo 5.	Certificación de traducción del resumen.....	99

1. Título

El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos

2. Resumen

El acoso laboral en Ecuador tiene un impacto considerable en la calidad de vida y el desempeño profesional de los trabajadores, siendo generado por diversos factores que afectan su entorno laboral. Abordar esta problemática desde una perspectiva de los derechos humanos en especial para mejorar el bienestar y la integridad de los trabajadores, así como para fomentar un ambiente laboral más equitativo y respetuoso. Expuesto lo anterior, el presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo, determinar si la figura del acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vulnera los derechos humanos y garantías constitucionales. Para ello se realizó una investigación teórica con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Los métodos seleccionados fueron el deductivo y el exegético. Para la recopilación de datos, se implementaron diversas técnicas de investigación, entre las que se incluyen la observación directa, el análisis de contenido y el estudio de sentencias judiciales. Finalmente, los resultados obtenidos señalaron que, a pesar de la ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos por parte del Estado Ecuatoriano para proteger a los trabajadores contra el acoso laboral, la legislación interna no cumple con los estándares internacionales, ya que no contempla sanciones específicas para esta conducta. En contraste, tanto en Chile como en Colombia existen disposiciones legales que penalizan esta conducta en el ámbito laboral; las denuncias son más comunes en el sector público debido a normativas especializadas, mientras que en el sector privado son escasas por temor a la pérdida de empleo. Por consiguiente, ante la falta de políticas públicas laborales en la legislación ecuatoriana, se propone, introducir en el Código Orgánico Integral Penal el acoso laboral como una contravención; tomando en cuenta que en el código de trabajo consta como una causal para el visto bueno en el ámbito administrativo.

Palabras clave: *acoso laboral, derecho laboral, derechos humanos, garantías constitucionales.*

Abstract

Workplace harassment in Ecuador has a considerable impact on the workers' quality life and professional performance, being produced by several issues that affect their work environment. Approaching this problematic from a human rights perspective is essential to improve the workers' welfare and integrity, as well as to promote an equitable and respectful work environment. Having specified the above, the present research work had the objective of determining if the workplace's harassment figure in the Ecuadorian legal system violates human rights and constitutional guarantees. For this purpose, a theoretical investigation was carried out with a qualitative descriptive approach. The selected methods were deductive and exegetical. To collect data, some research techniques were implemented, including direct observation, content analysis, and the study of judicial judgments. Finally, the gotten results indicate that, despite the ratification of international human rights instruments by the Ecuadorian State to protect workers against workplace harassment, internal legislation does not comply with international standards; since it does not consider specific sanctions for this behavior. In contrast, both Chile and Colombia there are legal provisions that penalize this conduct in the workplace ambit. On the other hand the complaints are more common in the public sector due to specialized regulations, while in the private sector they are limited due to fear of job loss. Consequently, due to the lack of public labor policies in Ecuadorian legislation, it is proposed to introduce workplace harassment as a contravention in the Comprehensive Organic Penal Code; taking into account that in the labor code it appears as a cause for approval in the administrative field.

Keywords: *workplace harassment, workplace law, human rights, constitutional guarantees.*

3. Introducción

El fenómeno del acoso laboral, identificado como un problema social, comenzó a ser reconocido desde la perspectiva psicológica a partir de los años 90 en Europa. Esta realidad ha llevado a los países latinoamericanos a emprender la tarea de erradicar esta práctica, la cual resulta compleja al ocurrir dentro del entorno laboral, tanto en el sector público como en el privado.

En virtud de lo expuesto, es imperativo profundizar en el conocimiento y la comprensión de la complejidad inherente a la problemática del acoso laboral. Esta tarea no solo resulta esencial para la comprensión detallada de los factores que inciden en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, sino que también se vuelve crucial para abordar de manera efectiva las posibles vulneraciones de derechos que puedan derivarse de estas prácticas perniciosas.

La Constitución ecuatoriana, cuya promulgación data del año 2008, se destaca por su enfoque progresista y la inclusión de una avanzada materia de derechos fundamentales. En este marco, diversos artículos de la Constitución reflejan una clara orientación hacia la protección de la parte más vulnerable en la relación laboral: el trabajador. Estos principios fundamentales, sustentados en la no discriminación e igualdad de oportunidades, constituyen la piedra angular sobre la cual se erige la Carta Magna de Ecuador. No obstante, a pesar de contar con una base sólida en materia de derechos fundamentales, la normativa legal ecuatoriana presenta diversos vacíos y ambigüedades al momento de regular el acoso laboral. Esta situación genera un escenario propicio para que los perpetradores de estas conductas nocivas puedan vulnerar derechos humanos y garantías constitucionales, socavando así los principios fundamentales que deberían regir las relaciones laborales en el país.

La necesidad de abordar estas lagunas en la regulación legal se vuelve imperante para garantizar la plena efectividad de los derechos consagrados en la Constitución de 2008. Resulta fundamental fortalecer los marcos legales y normativos relacionados con el acoso laboral, con el objetivo de cerrar cualquier brecha que permita la impunidad y proteger de manera más eficaz los derechos de los trabajadores. En este sentido, una revisión exhaustiva y una posible reforma de la legislación pertinente se presentan como pasos cruciales para armonizar las disposiciones legales con los principios fundamentales de igualdad, no discriminación y protección de los trabajadores. Al abordar estas cuestiones legales, se busca crear un entorno laboral más equitativo, donde los derechos fundamentales de cada individuo estén debidamente protegidos, y se desaliente y sancione de manera efectiva cualquier forma de acoso laboral.

Expuesto de tal manera, en el presente trabajo de investigación se pretende dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cómo el acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vulnera los derechos humanos y garantías constitucionales? Para dar respuesta a esta interrogante se ha planteado los siguientes objetivos específicos: definir el acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; identificar el desarrollo normativo de esta figura en la legislación comparada y proponer reformas al código orgánico integral penal.

La metodología adoptada se fundamentó en el enfoque cualitativo de tipo descriptivo para capturar la complejidad del acoso laboral desde una perspectiva de derechos humanos, proporcionando información detallada y permitiendo así, la búsqueda sistemática y científica de respuestas precisas al complejo fenómeno del acoso laboral. Se emplearon dos métodos complementarios: el método deductivo, que ofreció una base lógica y estructurada para abordar el acoso laboral desde la perspectiva de los derechos humanos en Ecuador, fortaleciendo así la investigación; y el método exegético, que facilitó la identificación de reglas y principios aplicables para determinar el sentido y alcance de las normas jurídicas que rigen las relaciones laborales en la legislación ecuatoriana. En cuanto a la recopilación de datos se utilizó la observación directa para presenciar situaciones laborales y recopilar datos sobre comportamientos relacionados con el acoso laboral, el análisis de contenido para examinar documentos y casos judiciales vinculados al fenómeno, y el estudio de sentencias judiciales para comprender la interpretación y aplicación de la legislación en casos específicos.

El desarrollo de este proyecto se organiza en tres capítulos. El primero aborda el marco teórico, proporcionando información relevante sobre la variable de investigación: el acoso laboral en Ecuador, desde una perspectiva de derechos humanos. El segundo capítulo comprende el marco metodológico, incluyendo aspectos como el enfoque de investigación, los métodos aplicados, las preguntas de investigación y las técnicas empleadas. Finalmente, el tercer capítulo engloba el análisis de resultados y discusión, así como las conclusiones y recomendaciones derivadas del proceso estudiado.

La trascendencia de abordar de manera exhaustiva el tema "El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos" adquiere una dimensión significativa al considerar su impacto directo en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores ecuatorianos. Este estudio no solo arroja luz sobre las diversas dimensiones del acoso laboral, sino que también establece una base crucial para la formulación de políticas y prácticas que fomenten entornos laborales justos,

respetuosos y equitativos.

Los hallazgos derivados de esta investigación no solo constituirán una valiosa contribución al entendimiento profundo del fenómeno del acoso laboral en el contexto ecuatoriano, sino que también se anticipa que actuarán como catalizadores de cambios significativos en la legislación y normativas laborales del país. La adopción de un enfoque desde los derechos humanos se revela como un pilar esencial en este proceso de transformación, ya que va más allá de la mera identificación y denuncia de prácticas inadecuadas, buscando garantizar la protección integral de la dignidad y la integridad de los trabajadores.

Es importante señalar que este enfoque, orientado por los principios fundamentales de los derechos humanos, no solo impacta positivamente en el ámbito laboral, sino que reverbera en la sociedad en su conjunto. Al promover entornos laborales más justos y respetuosos, se contribuye directamente a la construcción de una sociedad que valora y protege los derechos fundamentales de cada individuo. La dignidad y la integridad de los trabajadores se convierten, entonces, en pilares sobre los cuales se erige una sociedad más equitativa y comprometida con el respeto mutuo. El potencial transformador de este estudio se extiende más allá de la esfera académica y se proyecta hacia la esfera práctica de las políticas públicas y empresariales. Las conclusiones y recomendaciones derivadas de esta investigación proporcionarán una guía valiosa para la revisión y mejora de las leyes laborales, así como para la implementación de prácticas laborales más éticas y respetuosas en el tejido empresarial ecuatoriano.

4. Marco Teórico

4.1. Reseña Histórica del Acoso Laboral

Uno de los temas poco investigados en el área del Derecho Laboral es el acoso laboral, este problema se ha venido desarrollando a través del campo de la psicología; por lo cual se recurre a algunos autores de esta área para poder determinar el concepto de acoso laboral.

Ausfelder (2002) sostiene que, durante mucho tiempo las víctimas del acoso laboral optaron por el silencio motivadas por el temor o la vergüenza. No fue sino hasta los primeros años de la década de 1990 que este fenómeno se transformó en un tema de debate público, adquiriendo notoriedad bajo el término "mobbing" o acoso laboral y generando una significativa repercusión.

Lo que se puede inferir es que, este problema social corresponde a la modernidad, pues el acoso laboral es muy reciente como manifiesta el autor, surge públicamente en la década de los 90, este responde a un sistema económico y social que es el capitalismo. En el mismo sentido de ideas, Lymann (1966) citado por Cruz (2012) señala que:

El acoso laboral es una forma hostil y anti ética de comunicación, la cual va dirigida de ciertos individuos a uno en específico, en donde este es orillado a una posición en la cual no es posible defenderse. Estas acciones suelen ocurrir de manera recurrente y en un periodo de tiempo prolongado. (p.6).

Leymann es uno de primeros científicos en describir este fenómeno llamado acoso laboral, gracias a un grupo de trabajo en Estocolmo, Suecia; en el cual hace énfasis a la comunicación inadecuada y la imposibilidad de defenderse durante un tiempo prolongado.

En Ecuador, existen normativas que no abordan de manera efectiva el acoso laboral; sin embargo, el país ha suscrito convenios internacionales orientados a prevenir, detectar y erradicar dicho fenómeno. La ratificación de la Convención 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019 representa un compromiso específico para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el entorno laboral

En el Ecuador, varias facultades de Derecho han dirigido su atención hacia el tema del acoso laboral, explorándolo desde diversas perspectivas y enriqueciendo así la comprensión del fenómeno. Estos estudios no solo contribuyen a una visión más completa del acoso laboral, sino que también proporcionan conocimientos valiosos que pueden ser aplicados en la prevención y combate de esta problemática. La investigación y análisis desde distintos ángulos legales y sociales permiten obtener una panorámica más integral de las dinámicas relacionadas con el acoso laboral, ofreciendo

así herramientas más sólidas y efectivas para abordar este desafío en el ámbito laboral ecuatoriano.

4.2. El Acoso Laboral

El acoso laboral es un conjunto de prácticas hostiles generadas en el lugar de trabajo llevadas a cabo por los compañeros o superiores hacia un trabajador. Esto afecta al individuo acosado, reduciendo su productividad y el afecto emocional psíquico en la persona. Según Hirigoyen (2001) citado por Miguel y Prieto (2016), al acoso laboral hay que entenderlo como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (p. 27).

El autor antes señalado destaca que, el acoso laboral no se limita a una única forma de manifestación, sino que abarca una variedad de conductas que van más allá de lo físico, considerando también aspectos psicológicos y emocionales. Es interesante notar que el autor amplía la perspectiva al incluir elementos que pueden poner en peligro el empleo de una persona o degradar el clima de trabajo. Esto sugiere que el acoso laboral no solo tiene consecuencias directas sobre la persona afectada, sino que también puede tener un impacto negativo en el entorno laboral en general.

En el mismo sentido de ideas, la Organización Mundial de la Salud (ONU) 2004, citado por Sanz (2018) define el acoso laboral como “El comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral” (p.1). Esta definición evoca la imagen de un entorno laboral en el que la violencia psicológica y emocional puede ser tan perjudicial como cualquier forma de agresión física. La inclusión de la palabra "amenazador" subraya la sensación de peligro que puede experimentar la víctima, contribuyendo a la comprensión de que el acoso laboral no solo afecta el rendimiento laboral, sino también la salud mental y emocional de la persona.

Por otra parte, la definición legal contenida en el caso ecuatoriano dentro del Código de Trabajo, el cual fue incorporado como un artículo innumerado, en razón de la ley sin número constante en el Registro oficial 116-S, 9-XI-2017, lo define como:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación

laboral. (Código de Trabajo, 2005, p. 20)

En el mismo sentido de ideas Miguel y Prieto (2016) dan a conocer que el acoso laboral no solo afecta personalmente la salud de la víctima, sino que también incide directamente en la salud y el desempeño global de la empresa. Por lo que se destaca la importancia de abordar el acoso laboral no únicamente desde una perspectiva individual, sino también desde una visión empresarial y organizacional. (p.26).

De la misma manera Chávez y Zambrano (2023) respaldan estas afirmaciones, destacando que todas las manifestaciones del acoso laboral tienen consecuencias adversas en la salud y el bienestar de las personas afectadas, contribuyendo a la creación de un entorno laboral perjudicial y poco productivo. (p. 318).

En base a lo expuesto se puede destacar que el acoso laboral va más allá de una simple interacción conflictiva en el entorno laboral, siendo una problemática que abarca diversas manifestaciones que afectan tanto a nivel individual como organizacional. La definición de Hirigoyen (2001) destaca la amplitud del acoso, incluyendo comportamientos que pueden poner en peligro el empleo y degradar el clima laboral. Esto resalta la complejidad del fenómeno y su impacto no solo en la víctima directa, sino en el ambiente laboral en general.

4.3. Etimología del Acoso Laboral

El acoso laboral de acuerdo a la Real Academia Española (2023), es definida como: “Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación” (párr. 4). La definición destaca la gravedad del acoso laboral al señalar cómo la presión psicológica y la marginación trabajan en conjunto para crear un entorno hostil en el lugar de trabajo. Por una parte, la presión psicológica involucra tácticas que impactan el bienestar mental y emocional del empleado, como la intimidación o humillación, y, por otro lado, la marginación va más allá de la presión psicológica, implicando la exclusión deliberada del entorno laboral. Este acto busca aislar al individuo, negándole oportunidades de Participación, desarrollo y reconocimiento.

En términos generales, Porras (2017) describe el acoso psicológico laboral o mobbing como una situación en la que una persona o varias ejercen una violencia psicológica intensa de manera sistemática y repetitiva durante un período prolongado hacia otro individuo en el ámbito laboral. El propósito en este contexto es intimidar, disminuir, amedrentar y afectar emocional e intelectualmente a la víctima, con la finalidad última de despedirla o expulsarla de la organización.

En otras palabras, el término "mobbing" denota el acoso laboral con la intención de obligar a alguien a realizar acciones en contra de su voluntad, cercarla o presionarla para que tome la decisión de renunciar a su empleo. (p. 171).

De las definiciones expuestas sobre acoso laboral y mobbing se puede establecer una mínima diferencia, en cuanto a que, cuando se habla de acoso laboral, el objetivo de este es lograr la marginación del trabajador que soporta la presión psicológica; por otra parte, el mobbing, consiste únicamente en la manifestación de actitudes hostiles hacia un tercero, siendo este su único objetivo.

4.4. Acoso Laboral (Mobbing)

Kahale (2007) expone que “La palabra *mobbing* proviene del inglés del verbo *to mob* que significa «atacar en tumulto», «atropellar», es decir, atropellar por «confusión, alboroto producido por una multitud de personas»” (párr. 5)

La etimología de la palabra "mobbing" conlleva a reflexionar sobre la naturaleza destructiva de este fenómeno. El hecho de que la palabra provenga del verbo inglés "to mob", que implica atacar en tumulto o atropellar en medio de la confusión creada por una multitud, resalta la violencia y la agresividad inherentes a esta forma de acoso laboral. La imagen de una multitud atacando tumultuosamente evoca una sensación de desorden y caos, lo cual refleja la experiencia muchas veces caótica y desestabilizadora que enfrentan las personas que son víctimas de mobbing.

Leymann (1996) citado por Féliz (2012) define el mobbing como “un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos” (p 7). Esta definición sobre el mobbing ofrece una perspectiva integral que resalta la complejidad y gravedad de este fenómeno en el entorno laboral.

Al caracterizarlo como un proceso de destrucción, se subraya la naturaleza sistemática y progresiva de las acciones hostiles que componen el mobbing. Esta conceptualización va más allá de simples desacuerdos, destacando la capacidad del mobbing para causar un daño significativo y prolongado. Ahora bien, el énfasis en la repetición constante de actuaciones hostiles reconoce la acumulación de impacto a lo largo del tiempo. Cada acción individual, tomada de forma aislada, puede parecer insignificante, pero es la persistencia de estas acciones lo que genera efectos perniciosos. Esta noción destaca la importancia de identificar patrones de comportamiento en lugar de eventos aislados, facilitando así la detección temprana y la intervención efectiva.

Otra definición nos ofrece Gimeno (2005) quien señala que “Mobbing es la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración” (p. 15). Esta definición plantea una problemática seria en el entorno laboral. Este fenómeno no solo afecta la salud mental y emocional del individuo, sino que también compromete la eficiencia y el bienestar general en el lugar de trabajo. La existencia de prácticas laborales que buscan la eliminación de un trabajador a través de la denigración es alarmante y requiere una atención especial por parte de las empresas, los profesionales de recursos humanos y la sociedad en general.

De acuerdo a Carvajal y Dávila (2013) “el acoso laboral suele ser sutil, perverso y predeterminado; tiene por objetivo anular y avasallar totalmente a la víctima, en forma de «crimen perfecto»” (párr.4). En otras palabras, el mobbing puede conceptualizarse como un sistema de ataques efectuados por un grupo hacia otro que comparte un ambiente de trabajo con el fin de, primero, no dejar evidencia del mismo y, segundo, por medio de él lograr que un individuo abandone un establecimiento.

4.5. Tipificación Jurídica

Acerca de este punto; Rachjenberg (2015) señala que el acoso laboral, a través de sus diferentes acciones, tiene por propósito la destrucción del entramado o red de comunicaciones de la víctima al interior de la organización, con la finalidad de expulsarla de la misma. Por consiguiente, de lo manifestado por el autor, se infiere que el fin principal del acosador es la expulsión de las personas que soportan el acoso y, este se perfecciona a través de la falta de comunicación dentro de las unidades de trabajo.

En relación con lo expuesto, el Código Penal de España (1995) Art. 173, se encuentra el siguiente enunciado sobre la conducta típica del acoso laboral: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años” (párr.1). El boletín Oficial del Estado (2021) señala en el párrafo 3 que:

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. (art. 173)

Como se explica, en España el acoso laboral es considerado como un delito, y la conducta típica penada consiste en proferir un trato degradante y el menoscabo grave a la integridad moral

del trabajador o en su defecto, aprovechándose de la relación de superioridad las actitudes hostiles sean reiteradas. Sin embargo, esta norma no determina como se mide en menoscabo en la integridad a fin de considerarla grave, así mismo, no establece cual es el periodo de tiempo para considerar que una conducta hostil es reiterada.

Con lo antes expuesto se puede acotar que el acoso laboral es un problema complejo que va más allá de las implicaciones legales. Si bien es crucial contar con marcos jurídicos sólidos, es igualmente importante reconocer las dimensiones psicológicas y sociales involucradas. El impacto en la salud mental y emocional de quienes sufren acoso no puede subestimarse, por tanto, las organizaciones deben asumir la responsabilidad de crear ambientes de trabajo seguros y saludables. Además, la falta de claridad en la normativa respecto a la gravedad del menoscabo en la integridad y la definición de conducta hostil reiterada plantea desafíos en la aplicación efectiva de la ley.

4.6.Elementos que constituyen el Acoso Laboral

Los elementos que constituyen acoso laboral hacen referencia a aquellos parámetros o estándares que configuran si cierta situación pueda o no encajar en el fenómeno estudiado, con relación al tema los referidos autores no han logrado unanimidad sobre este aspecto.

Para Barón, Munduate y Blanco (2003) el mobbing ostenta tres elementos esenciales:

El agente que ejerce la influencia –en este caso el acoso moral–, pudiendo ser éste una persona o un grupo de personas b) Los métodos de influencia o estrategias que se utilizan para conseguir el propósito buscado con el acoso moral; y c) El destinatario de la influencia, sobre la que recae, inicialmente al menos, la violencia del proceso y sus consecuencias. (p.77)

Por otro lado, los atributos de la víctima, según lo señalado por Fernández y Nava (2010), carecen de particularidades específicas y señala que:

No existe un perfil psicológico determinado para las personas que son acosadas, de manera que cualquiera puede ser objeto o blanco de estas agresiones, basta con que exista un contexto profesional que facilite el pleno desenvolvimiento de estas acciones de acoso moral y que la persona acosada posea, a criterio del agresor u hostigador, características propias que le molesten o perturben, o hagan que lo considere como una amenaza. (p.67)

Esta afirmación desafía la idea preconcebida de que ciertos individuos podrían ser más propensos a sufrir acoso en el entorno laboral. La noción de que cualquiera puede ser objeto de estas agresiones, siempre y cuando el agresor perciba ciertas características molestas o amenazantes en la víctima, destaca la subjetividad del acoso laboral. En este sentido, se pone de relieve la

importancia del contexto profesional como facilitador de estas conductas. Esta perspectiva sugiere que la prevención y abordaje del acoso laboral deben centrarse no solo en la identificación de posibles perfiles de víctimas, sino también en la creación de entornos laborales que desalienten cualquier forma de hostigamiento y fomenten el respeto mutuo.

Siguiendo la temática de los componentes del acoso laboral Caamaño (2011) identifica varios elementos clave para el acoso laboral, entre ellos destaca comportamientos hostiles por parte del empleador o trabajadores, que pueden derivar de acciones o expresiones verbales. Enfoca la importancia de la violencia psicológica extrema y la relaciona con la intensidad del acoso, considerando la personalidad y resiliencia de la víctima. Aborda la premeditación y sugiere eliminarla legislativamente, centrando la atención en los efectos del acoso. Destaca la regularidad y prolongación en el tiempo del hostigamiento según estudios psicológicos. Resalta la presencia de un perjuicio laboral, categorizado como menoscabo material y personal, aunque cuestiona la necesidad de ambas formas de perjuicio, sugiriendo posibles lagunas en la protección de la víctima. (p. 224).

Partiendo de lo expuesto en el texto anterior, la propuesta de eliminar la premeditación legislativamente es particularmente interesante, ya que sugiere una revisión profunda de las leyes relacionadas con el acoso. Centrarse en los efectos del acoso en lugar de la intencionalidad del agresor podría simplificar los procesos legales y proporcionar una base más sólida para la protección de las víctimas. Además, la atención a la regularidad y prolongación en el tiempo del hostigamiento refuerza la idea de que el acoso laboral no es un evento aislado, sino un patrón de comportamiento que puede tener consecuencias graves en la salud y el bienestar de la víctima.

4.7. Sujetos que intervienen en el Acoso Laboral

En el contexto del acoso laboral, el Estado plurinacional de Bolivia (2014) señala que los actores involucrados pueden clasificarse en dos categorías principales: los perpetradores y las víctimas. Entre los autores del acoso laboral se encuentran los superiores jerárquicos, funcionarios del mismo nivel y subalternos. Estos individuos pueden desempeñar roles diversos en la estructura organizativa. Por otro lado, las víctimas del acoso laboral son los servidores públicos que trabajan en entidades estatales, abarcando empleados regulares con diversos tipos de nombramientos y aquellos con regímenes especiales. Además, se destaca que los jefes inmediatos superiores también pueden ser víctimas cuando el acoso proviene de sus subalternos. Esta clasificación demuestra que el acoso laboral no se limita a una dirección específica, ya que puede manifestarse en diversas

relaciones jerárquicas dentro de una organización, subrayando la importancia de abordar esta problemática en todos los niveles y roles laborales. (p. 4).

Miguel y Prieto (2016) también dan a conocer los sujetos que intervienen en el acoso laboral, por un lado, está el individuo que acosa, mientras que por el otro está la persona afectada. Aquellos que adoptan el rol de acosadores suelen ser individuos con sentimientos de inferioridad, los cuales, sumados al miedo que experimentan, dirigen su frustración hacia el trabajador perjudicado. Por otro lado, en lo que respecta a las víctimas del acoso laboral, no hay un perfil específico que las caracterice. Por lo tanto, cualquier individuo puede ser afectado por este problema. (p. 41).

Realizando un análisis general, tanto el Estado plurinacional de Bolivia (2014) como Miguel y Prieto (2016) destacan la presencia de dos actores clave: los perpetradores y las víctimas. Ambas fuentes coinciden en identificar a superiores jerárquicos, funcionarios del mismo nivel y subalternos como posibles perpetradores del acoso laboral. Estos individuos, según las dos perspectivas, desempeñan roles diversos en la estructura organizativa.

La novedad que aporta el Estado plurinacional de Bolivia (2014) es la inclusión de los jefes inmediatos superiores como posibles víctimas cuando el acoso proviene de sus subalternos. Esto amplía la visión tradicional del acoso laboral y sugiere que la dinámica no se limita a una dirección específica. Esta perspectiva resalta la complejidad de las relaciones jerárquicas en el contexto del acoso laboral. Por otro lado, Miguel y Prieto (2016) agregan una capa adicional al análisis al focalizarse en la psicología de los perpetradores y víctimas. Los acosadores, según esta fuente, suelen ser individuos con sentimientos de inferioridad que, sumados al miedo, canalizan su frustración hacia los trabajadores perjudicados.

4.8. Clasificación del acoso laboral

En el complejo escenario laboral, las dinámicas interpersonales pueden dar lugar a situaciones de acoso que afectan la salud y bienestar de los trabajadores. Para comprender más a fondo este fenómeno, es esencial explorar sus diferentes manifestaciones y clasificaciones. El acoso laboral, según la posición jerárquica del agresor, puede ser clasificado en tres categorías (Sevilla, 2019):

Acoso vertical descendente o bossing. - Ocurre cuando un superior jerárquico ejerce hostigamiento hacia sus subordinados, aprovechándose de su posición de autoridad. Esto se manifiesta a través de diversas acciones, como asignar una carga laboral excesiva, rechazar las

iniciativas del empleado, reprimir en público o amenazar con despidos en caso de incumplimiento de objetivos, entre otras conductas.

Acoso horizontal o mobbing. - Implica el hostigamiento de una persona por parte de sus colegas que ocupan el mismo nivel jerárquico en la estructura organizativa de la empresa. Este tipo de acoso puede manifestarse de diversas maneras, como el aislamiento social, burlas o un trato indiferente, entre otras formas de comportamiento perjudicial.

Acoso vertical ascendente. - Se produce cuando el personal a cargo hostiga al jefe. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando los subordinados se niegan a seguir órdenes o a cumplir objetivos, expresando una negativa a aceptar la autoridad del superior jerárquico.

Al explorar estas diferentes formas de acoso laboral, se revela la complejidad de las relaciones en el entorno de trabajo y la importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva que reconozca sus matices y variedades.

4.9. Consecuencias del acoso laboral

La principal y fundamental consecuencia del acoso laboral es la separación de la víctima de su puesto de trabajo. Es así que Leymann (1996) lo define muy claramente en su texto “El Contenido y Desarrollo de Mobbing en el Trabajo” y de cuyo texto tomamos la siguiente referencia:

Estamos hablando de un tipo de ataque social y psicológico en el lugar de trabajo, que puede conducir a profundas consecuencias legales, sociales, económicas y psicológicas para el individuo. Estas consecuencias son tan graves y desmesuradas que debe quedar muy claro que este fenómeno, a pesar de cualesquiera otras áreas de interés, debe considerarse principalmente como una violación de los derechos civiles. (p. 99).

El acoso laboral puede manifestarse a través de formas sutiles de agresión, a menudo pasando desapercibidas para quienes no son directamente afectados. Estas manifestaciones pueden variar desde actitudes hostiles hasta hechos de violencia física y mental, en ocasiones respaldados por la colaboración de compañeros de trabajo. Es crucial reconocer que la víctima puede ser la única en percatarse de estas conductas, lo que subraya la necesidad de abordar este fenómeno de manera sensata y proactiva en el entorno laboral.

De acuerdo a Robalino et al. (2022), el acoso laboral puede tener diversas consecuencias, agrupadas en categorías específicas que a continuación se detallan:

Consecuencias Físicas. - incluyen trastornos cardiovasculares, musculares, respiratorios

y gastrointestinales.

Consecuencias Psíquicas. - comprenden ansiedad, depresión, pérdida de interés en actividades placenteras, alteraciones del sueño, sentimientos de culpa, distorsiones cognitivas, hipervigilancia, entre otros.

Consecuencias Sociales. - se manifiestan a través del aislamiento, evitación, retraimiento, resignación, alienación social y actitud cínica hacia el entorno. La víctima experimenta a menudo un aislamiento progresivo, ya que algunos amigos pueden retirarse y la víctima misma elige aislarse activamente para evitar explicaciones sobre su situación.

Consecuencias Laborales. - resultan en la destrucción gradual de la vida laboral de la víctima. El mobbing puede llevar a bajas laborales por estrés, despidos injustificados, difamación, y negación de salario. Se describen diferentes estados emocionales en la víctima, desde la detección del conflicto hasta la estabilización crónica, caracterizada por un sentimiento persistente de desvalorización. (p. 594).

De esta forma, es posible señalar que el acoso laboral no solo impacta la salud física y mental de la víctima, sino que también tiene efectos significativos en sus relaciones sociales y en su carrera profesional, provocando una serie de estados emocionales adversos.

En la misma línea de ideas, Guevara (2010) manifiesta que:

Se acosa por el solo hecho del disfrute que siente el perverso acosador con el sufrimiento de su víctima, previendo el fin último del abandono del trabajo. Y también está la consecución del objetivo “del beneficio propio” que se hubo de trazar como meta y que logra cuando el acosado abandona y se marcha. (párr.17)

La afirmación de que el acoso laboral es impulsado por el placer que experimenta el acosador ante el sufrimiento de su víctima revela una dimensión oscura y profundamente egoísta en la naturaleza humana. Este comportamiento perverso, centrado en la obtención de gratificación a expensas del dolor ajeno, resulta inquietante y, a la vez, desafiante de comprender.

4.10. Normas Internacionales referentes al Acoso Laboral

4.10.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha desempeñado un papel fundamental en el establecimiento de los logros sociales que definen a la sociedad industrial, tales como la implementación de la jornada laboral de ocho horas, la salvaguardia de la maternidad, la regulación del trabajo infantil, y diversas políticas orientadas a fomentar la seguridad en el entorno laboral y promover relaciones laborales

equitativas.

En el ámbito internacional, la organización encargada de impulsar la justicia social y promover el trabajo decente (creación de condiciones laborales que respeten los derechos y la dignidad de los trabajadores), además de ser la más importante y fuerte que protege a los trabajadores, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es importante señalar que esta organización nace en 1919 en el Tratado de Versalles.

En sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estaba vinculada a la Sociedad de Naciones. Sin embargo, tras la desaparición de la Sociedad de Naciones durante el inicio de la Segunda Guerra Mundial, la OIT fue el único organismo que logró sobrevivir a dicho conflicto. Posteriormente, después de la conclusión de la Segunda Guerra Mundial, la OIT fue incorporada oficialmente a la estructura de las Naciones Unidas en 1945.

Ahora bien, es relevante analizar el Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019, comúnmente conocido como el Convenio 190 de la OIT, ya que constituye un elemento central en nuestro estudio. Este convenio está compuesto por un preámbulo y 20 artículos, y es importante señalar que Ecuador es signatario de este instrumento internacional. Dentro del preámbulo, es esencial recordar que la declaración de Filadelfia afirma que “todos los seres humanos, sin condiciones de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (C190, párr.3)

El análisis del Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019, especialmente la referencia a la declaración de Filadelfia, resalta la importancia de establecer condiciones laborales que promuevan la libertad, dignidad y equidad para todos, independientemente de su raza, credo o género. En el marco de la creciente conciencia sobre los derechos fundamentales en el entorno laboral, es crucial poner nuestra atención en la siguiente información:

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. (C190, 2019, párr. 6-7)

Lo expuesto anteriormente, destaca la importancia de reconocer y garantizar el derecho

fundamental de cada persona a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso, con una atención específica hacia la violencia y el acoso de género. Continuando con lo expuesto, el Convenio 190 (2019) comprende que:

La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (art. 1)

Esta interpretación del acoso y la violencia brinda una amplia cobertura de protección, ya que no se limita a una prolongación en el tiempo de la conducta del acosador, como se ha identificado en la doctrina. Este enfoque representa un paso significativo hacia la regulación de prácticas inaceptables. Además, destaca que el daño puede manifestarse en diversas formas: física, psicológica, sexual o económica. Cabe destacar que, tradicionalmente, la doctrina se centraba en el aspecto psicológico, pero la inclusión de estas variantes subraya la importancia de considerarlas al enfrentarnos a casos de acoso laboral.

Así mismo, es importante señalar que este convenio establece una jurisdicción específica o ámbito de aplicación dentro del contexto laboral, utilizando la terminología propia del acuerdo. Es necesario señalar que abarca a los trabajadores tanto en el ámbito público como en el privado. Esta mención es crucial, dado que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se observan dos regulaciones diferentes para los trabajadores.

El Convenio manda a respetar, promover y asegurar al derecho libre de violencia o acoso, a la vez que esta también pueda provenir de terceros, y dispone a los Estados miembros adoptar una legislación que cuente con un enfoque inclusivo y en particular:

El convenio, en su artículo 4 subraya la necesidad de abordar la violencia y el acoso en el trabajo de manera integral y colaborativa, teniendo en cuenta no solo las dinámicas laborales directas sino también las influencias externas, particularmente en:

- Prohibir legalmente la violencia y el acoso
- Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso
- Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso
- Establecer mecanismos de control de la aplicación y seguimiento o fortalecer

los mecanismos ya existentes

- Velar por que las victimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo
- Prever sanciones
- Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda; Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes. (C190, 2019, párr. 33-40)

El artículo 10, literal b, del Convenio establece que cada Miembro debe implementar medidas adecuadas para asegurar un acceso fácil a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, así como a mecanismos y procedimientos de notificación y resolución de conflictos en casos de violencia y acoso en el ámbito laboral. Estos deben ser seguros, equitativos y eficaces, abarcando:

- Mecanismos de solución de conflicto si se puede externos al lugar de trabajo
- Juzgados o tribunales especializados.
- Medidas de protección al denunciante o testigos.
- Medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los denunciantes o testigos.
- Se solicita proteger la privacidad de las personas implicadas. (C190, 2019, pp. 56-61)

Las directrices proporcionadas por el Convenio deben ser implementadas a nivel estatal mediante políticas públicas y la legislación nacional. Además, estas directrices deben reflejarse en los convenios colectivos, con un alcance que abarque tanto las medidas de seguridad como las condiciones laborales dentro del entorno de trabajo. En este sentido, es imperativo que dichas directrices sean adoptadas y aplicadas por todos los empleadores.

Por medio del Convenio 190 de la OIT, se encuentran fundamentos para exigir la creación y aplicación de normas que regulen de mejor manera el acoso laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano ya que el mismo es deficitario y ambiguo lo que provoca que las relaciones laborales se vean amenazadas por actos en contra de los trabajadores lo cual repercute directamente como una obligación del Estado ecuatoriano el cual puede ser objeto de reclamos por parte de la

OIT.

4.11. Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Se ha analizado una norma del derecho internacional que protege contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pero se cree necesario analizar también el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ya que el mismo es un tratado internacional fundamental para nuestro estudio, se enfoca especialmente en el derecho al trabajo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), entro en vigencia en el año 1976, y actualmente ha sido ratificado por más de 155 países, debemos manifestar que el Estado ecuatoriano fue uno de los primeros países en ratificarlo, este Pacto es de obligatorio cumplimiento y vigencia plena por parte de los estados suscriptores. Esta aclaración se realiza a la luz de una confusión por parte de la academia que ha catalogado los derechos en generaciones lo cual solo cumple una función didáctica y no debería poner en duda su efectividad y cumplimiento.

El pacto cuenta con un preámbulo, cinco partes y 31 artículos, en el preámbulo se busca resaltar el párrafo 3 que dice:

Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales. (PIDESC, p.1).

La profundidad de este párrafo es tal, que borra cualquier duda acerca de la validez de los derechos económicos sociales y culturales ya que nos dice intrínsecamente que todos los derechos están interrelacionados son conexos, y que su finalidad es el ser humano libre, y esto solo se puede dar liberándolo del temor y la miseria, es decir, que se efectivicen los derechos económicos, sociales y culturales, y los políticos y económicos por parte de los Estados. A la vez, el artículo 3 del pacto dispone que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto” (p. 2).

Se observa que el Pacto impone una obligación de cumplimiento a los Estados partes, la cual podría ser llevada a instancias judiciales a nivel nacional o solicitar la responsabilidad a nivel internacional en caso de vulneración de derechos en situaciones específicas, frente al comité

correspondiente. Otro principio que se destaca es el de no discriminación, ya que hombres y mujeres deben gozar de los mismos derechos.

La tercera parte del pacto (PIDESC) abre la puerta al reconocimiento del derecho fundamental al trabajo, exponiendo la siguiente información:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que compromete el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomara medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. (Art. 6)

El artículo 6 del Pacto reconoce el derecho fundamental al trabajo, asegurando a toda persona la oportunidad de ganarse la vida a través de un empleo libremente escogido. Además, establece la responsabilidad de los Estados Partes de tomar medidas para garantizar este derecho, incluyendo la orientación y formación técnico-profesional, y la creación de programas para lograr un desarrollo económico, social y cultural constante.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (2019), se establece que los Estados Partes reconocen el derecho de cada individuo a disfrutar de condiciones laborales equitativas y satisfactorias, garantizando especialmente:

- a) Una remuneración que proporciones como mínimo a todos los trabajadores i) Un salario equitativo e igual trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidades para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, como la remuneración de los días festivos. (Art. 7)

Lo expuesto anteriormente establece una serie de derechos fundamentales en el ámbito laboral, destacando la importancia de una remuneración justa, haciendo hincapié en la igualdad salarial por trabajo de igual valor, sin discriminación de género. Así mismo, aborda la necesidad de condiciones de vida dignas, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidades para la promoción laboral, y la garantía de descanso, tiempo libre, limitación de horas de trabajo y vacaciones pagadas, incluyendo la remuneración de días festivos. Este enfoque integral busca asegurar condiciones laborales equitativas y satisfactorias para todos los individuos, promoviendo la igualdad de género y el bienestar general en el ámbito laboral.

Es importante mencionar la Observación General número 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que data del año 2016 del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales. Frente al acoso la observación general en el numeral 48, manifiesta la protección contra el acoso, incluido el acoso sexual:

Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el acoso sexual. La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo, por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad. Es apropiado establecer una definición específica del acoso sexual en el lugar de trabajo, y la legislación debería tipificar y sancionar adecuadamente el acoso sexual. La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: a) Una referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador; b) La prohibición de determinados actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) La identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) El acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones

que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil. (Art.7)

Es notable que el artículo regula tanto el ámbito público como el privado, reconociendo que el acoso puede manifestarse en cualquier dirección, afectando a cualquier trabajador. Por consiguiente, es imperativo que la actuación de esta práctica esté prohibida por leyes nacionales. Además, se destaca la importancia de una identificación clara de empleadores, directores, supervisores y trabajadores para determinar el grado de responsabilidad en casos de acoso. Simultáneamente, se establece como obligación del Estado garantizar que las víctimas tengan acceso a los tribunales y reciban asistencia legal para la resolución y reparación de los casos de acoso.

Para concluir el ámbito internacional, se revisa el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Este Protocolo consta del preámbulo y 22 artículos. La organización de los estados americanos (OEA) (1988) en cuanto al derecho al trabajo expone que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-personal, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. (Art. 6)

Se observa que el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sigue la misma estructura que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y ambos son casi idénticos en la regulación del derecho al trabajo. Sin embargo, el protocolo destaca la importancia de la capacitación para las personas con discapacidad y la asistencia destinada a garantizar que las mujeres tengan una oportunidad efectiva de ejercer el derecho al trabajo, aspectos que el PIDESC no aborda de manera específica.

Los Estados Partes en este Protocolo reconocen que el derecho al trabajo, como se menciona

en la sección anterior, garantiza que todas las personas gocen de esta prerrogativa en circunstancias justas, equitativas y satisfactorias. Con este fin la organización de los estados americanos (OEA) (1988) asegura en sus leyes nacionales:

a) Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b) El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c) El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e) La seguridad e higiene en el trabajo; f) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g) la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h) el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales. (Art. 7)

Este conjunto de principios plasmados en el texto refleja un enfoque integral hacia los derechos laborales, destacando la importancia de condiciones justas y equitativas para los trabajadores. En particular, el literal e) resalta la vitalidad de la seguridad e higiene en el entorno laboral, subrayando el compromiso con la salud y bienestar de los trabajadores. Este enfoque no solo protege los derechos fundamentales, como la remuneración justa y la estabilidad laboral, sino que también se preocupa por la seguridad física y mental de los trabajadores, reconociendo así la necesidad de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

4.12. Historia de la Legislación laboral en el Ecuador

El Ecuador como Estado soberano, independiente y republicano se funda en 1830, luego de

su separación de la Gran Colombia que compartía con Colombia y Venezuela, bajo las ideas de la libertad individual, propiedad privada, gobierno limitado y libre contratación. Por ende, en los primeros años de república no existía una regulación a los contratos de trabajo y estos se daban bajo la autonomía de los intervinientes.

En el año de 1894 se promulgo el Código Civil, el cual tenía una inspiración del Código Civil Chileno elaborado por el venezolano Andrés Bello y este a su vez de los Códigos Napoleónicos Franceses, los cuales protegían a la propiedad privada y la autonomía de la libertad de los individuos. Lo cual no beneficiaba a los trabajadores de la época.

El 13 de julio de 1921, se tiene la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, establece la Inspección General del Trabajo, dependiente de ese Ministerio para que cumpla de mejor manera sus deberes, dividiendo el territorio ecuatoriano en cinco zonas, cada una bajo la jurisdicción de un Inspector General. Posteriormente, el 15 de julio de 1926 se crea la Junta Consultiva de Trabajo. (Navarrete, 2020, Párr. 1)

El 26 de julio de 1926, se reglamenta la organización y funciones de la Inspección General del Trabajo, estableciendo por primera vez la Inspección del Trabajo, su objeto y funciones. El servicio de Inspección del Trabajo tiene por objeto, asegurar la aplicación de las leyes y decretos que se refieren a las condiciones de trabajo, y a la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional (horas de trabajo, trabajo nocturno suplementario, disposiciones relativas a higiene, protección de la salud y seguridad de los trabajadores, sobre todo en las fábricas, indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo, y más prescripciones vigentes sobre el contrato de trabajo).

Además, se le asigna la tarea de contribuir con el desarrollo de la producción mediante estímulo al obrero y también influyendo en el patrono en cuanto sea posible, en medidas conciliatorias y amigables, para la transformación de sus establecimientos, maquinarias, métodos de trabajo y todo lo que signifique el bienestar obrero y aumento de la producción.

El Reglamento de la inspección General del Trabajo fija las funciones del director de Inspecciones y de los inspectores, así como los medios de que podrán valerse para que se cumplan las leyes y decretos sobre asuntos laborales. La expedición de las normas que se menciona, cambia radicalmente la cuestión laboral. El trabajador no es el individuo que vende su fuerza creadora libremente, vale decir, en las peores condiciones, sino que se halla amparado por el Estado.

Mediante la Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del Trabajo, se arrebató al poder judicial y a las autoridades de policía, su función de conocer y resolver las controversias laborales, suscitadas por el efecto de la aplicación de las leyes de trabajo, o sobre cumplimiento y terminación de contratos, o sobre pago de indemnizaciones legales que se deban por accidentes del mismo, y en general por consecuencia de la relación de trabajo, ya que se establecía que esa función era privativa de los Comisarios de Trabajo.

Así el Derecho Laboral ecuatoriano adquiere una fisonomía propia; ya no es la libertad casi absoluta del Código sustantivo Civil la que rige el contrato de trabajo, ni es el juez común y ni la autoridad policial quienes juzgan; ahora es el Estado el que ampara al trabajador, sometido a la ley el contrato laboral, y es un juez especial, con criterio social, quien debe juzgar. La ley de procedimiento para las acciones provenientes del trabajo establecía que, para que exista celeridad y acierto en la resolución de las controversias, un mecanismo ágil, esencialmente oral desde la demanda hasta la sentencia, y para que ésta se ejecute pronto, limita los recursos de manera notable. La Constitución Política del Ecuador del año 1929, se elevó a la categoría de garantías constitucionales, los preceptos básicos del derecho laboral de 1925 en adelante. Durante los posteriores gobiernos se mantuvo el criterio de amparo a la parte débil del contrato laboral y la necesidad de una administración de justicia especial.

El Código del Trabajo de 1938 incorpora las normativas específicas del contrato laboral en un Título preliminar titulado "Disposiciones fundamentales", en lugar de la propuesta original "Del objeto y alcance de las disposiciones de este Código". El legislador optó por preceder al título "Del contrato de Trabajo", que es común en la mayoría de las leyes similares en otros países. Este título establece los principios fundamentales que sirven como base y fundamento para el conjunto de disposiciones del Código de Trabajo. En primer lugar, el Estado brinda protección especial al trabajador, reconociéndolo como la parte más vulnerable en una relación contractual y necesitando una contraparte legal que equilibre su posición frente al empleador. En segundo lugar, se destaca la obligatoriedad del trabajo en la sociedad moderna, evitando la presencia de individuos inactivos que puedan obstaculizar el funcionamiento social. En tercer lugar, se asegura la libertad de trabajo, permitiendo que cada individuo elija la labor lícita que considere conveniente, siempre y cuando no viole limitaciones legales y lo haga voluntariamente. En cuarto lugar, se establece la remuneración como requisito esencial para todo trabajo, ya que la falta de remuneración y libertad conllevaría a formas de esclavitud. En quinto

lugar, se proclama que los derechos del trabajador son de interés público y, por lo tanto, irrenunciables para evitar la imposición de condiciones desfavorables por parte del empleador. En sexto lugar, se subraya la responsabilidad de las autoridades en proteger a los trabajadores, ya que, sin esta protección, quedarían desamparados. En séptimo lugar, se establece que las disposiciones del Código Civil y de Procedimiento Civil se aplicarán solo en ausencia de disposiciones expresas del Código del Trabajo. En octavo lugar, en caso de dudas en la interpretación del Código del Trabajo, se indica que se debe favorecer al trabajador, siguiendo principios generales de interpretación. En conjunto, estos principios, delineados en el Título Preliminar, conforman la base filosófica y general de la legislación laboral en Ecuador. (Navarrete, 2020, párr. 8), para guardar coherencia con lo que pregona el Estado Constitucional de derechos, que se analizará a continuación.

4.13. Estado Constitucional de Derechos

La Constitución de 2008, fue el resultado de la discusión del proceso constituyente en Montecristi. Por ende, es el fundamento principal del Estado Constitucional de derechos y justicia en el Ecuador. En este marco se toma los artículos de la Constitución necesarios para abordar los principios del derecho al trabajo. La Constitución del Ecuador (2008), en el Art. 326 numeral 5 expone que el derecho al trabajo se sustenta en que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 152).

Uno de los principios que guían la actuación del estado es la no discriminación. De esta manera, la Constitución del Ecuador (2008) en el artículo 11 numeral 2 lo da a conocer de la siguiente manera:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio- económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (p. 11).

La Constitución de Ecuador (2008) claramente prohíbe la discriminación por razones como el origen étnico, el lugar de nacimiento, la edad, el género o la identidad cultural. Además, se

establece que la ley prohibirá cualquier forma de discriminación, garantizando que todos los individuos tengan los mismos derechos.

4.14. Principios del Derecho Laboral en la Constitución

Partiendo por la definición que ofrece Machicado (2023), un principio es una declaración evidente y precisa que no necesita ser respaldada, y que sustenta una evaluación específica de la equidad en una sociedad. Además, estos principios actúan como cimientos para el establecimiento de las instituciones legales y definen el contenido de las leyes en un Estado en un período histórico específico. (párr. 1)

En el mismo contexto, Polo (2018) señala que “los principios constituyen una clase singular de normas que, por su objeto jurídico y estructura, se diferencian sustancialmente de las reglas” (p. 225). En el texto citado, el autor destaca la singularidad de los principios como normas jurídicas, diferenciándolos de las reglas tanto en términos de su objeto jurídico como de su estructura. Esta distinción implica que los principios no se adhieren a la misma forma o lógica que las reglas, sino que tienen características específicas que los hacen únicos en el ámbito jurídico.

Este mismo autor, señala que los principios exhiben una estructura que carece de determinación o cierre, en contraste con las reglas, las cuales se definen por la existencia de una hipótesis o condición que, al cumplirse, resulta en una consecuencia jurídica específica. (Polo, 2018)

Ahora bien, la República del Ecuador en su artículo 326 establece que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios, de los cuales nos enfocaremos en el numeral 5 (ENAMI EP, 2017): “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 1). El artículo mencionado busca revestir a las partes del contexto laboral de óptimas condiciones a fin de que puedan realizar sus labores y actividades de manera eficiente y salvaguardando su integridad física, psicológica, moral y sexual, y de forma general la dignidad humana.

Para una mayor comprensión de lo que a continuación se expondrá es importante señalar que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano coexisten dos cuerpos normativos diferenciados que regulan por un lado a los trabajadores del sector privado (Código de Trabajo) y a los trabajadores del sector público (LOSEP).

Tras hacer referencia a las disposiciones constitucionales pertinentes, es imprescindible examinar el primer marco normativo que abordó la problemática del mobbing en el contexto

ecuatoriano. Este marco es el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, promulgado en el año 2017 por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Aunque es cierto que este reglamento no menciona explícitamente al mobbing como un riesgo laboral, sí hace referencia a los riesgos psicosociales asociados. En el documento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2016), se consideran factores de riesgo específicos que pueden dar lugar a enfermedades profesionales u ocupacionales y que afectan a los asegurados los siguientes: químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales aquellas que figuren en la lista publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y estén incluidas en el primer anexo de esta resolución, así como las establecidas en la normativa nacional o aquellas señaladas en instrumentos técnicos y legales de organizaciones internacionales de las cuales Ecuador sea parte. (Art. 9)

Según la definición de los autores Camacho y Mayorga (2017), los riesgos psicosociales pueden ser descritos como condiciones laborales con una alta probabilidad de causar daño significativo a la salud de los trabajadores, ya sea en términos físicos, sociales o mentales (p. 145). En este sentido, la legislación mencionada anteriormente reconoce como riesgos laborales aquellos que puedan afectar la salud mental de los empleados, lo que incluye el mobbing o acoso laboral.

Previo a la reforma del Código de Trabajo a través de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo en 2017, que tenía como objetivo prevenir el acoso laboral, existían únicamente disposiciones generales destinadas a proteger la salud y dignidad de los trabajadores frente a situaciones que podrían amenazarlas, pero ninguna norma abordaba específicamente el acoso laboral. Por lo tanto, no se disponía de una regulación que estableciera el procedimiento que debía seguir un trabajador en caso de enfrentar una situación de acoso.

Así mismo el Código de Trabajo ecuatoriano detalla otras regulaciones relacionadas con el acoso laboral que respaldan esta figura jurídica. En este contexto, el artículo 42 aborda las obligaciones del empleador, y en su numeral 13 especifica: “Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra” (Código de Trabajo, 2005, p. 20), con lo que se busca fomentar un ambiente adecuado en línea vertical, esto es empleador y trabajador o trabajadores.

El artículo 173 *ibidem*, que se refiere a las causales para que el trabajador y previo visto bueno pueda terminar con el contrato de trabajo, figura en su primer numeral que: “Por injurias

graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.” (Código de Trabajo, 2005, p. 62).

En este caso, se destaca que una de las causas para la terminación del contrato es la ocurrencia de injurias graves hacia el trabajador por parte del empleador, sus familiares o representantes. Estas injurias pueden estar dirigidas no solo al trabajador, sino también a su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. El artículo sugiere que la protección del trabajador frente a injurias graves es una consideración importante en el ámbito laboral, y la presencia de estas situaciones puede ser motivo suficiente para la finalización del contrato laboral, siempre y cuando se obtenga la aprobación correspondiente.

Desde el sector público, la norma pertinente es la Ley Orgánica del Servicio Público (en adelante LOSEP), la que también ha llegado a regular el acoso laboral. En el Art 23. literal n, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2018) señala: “No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.” (p.8). De la misma manera, la Asamblea Nacional (2017) en el Art. 2 numeral r, señala “No ser sujeto de acoso laboral” (p. 3).

De lo que se desprende una protección a la integralidad de individuos del contexto laboral, y no solo de trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, sino también a aquellos regulados por la LOSEP, que contempla como sujetos del acoso a aquellos en línea vertical empleador – superior jerárquico – trabajador o de manera horizontal entre trabajadores.

Es así como, este tópico también ha sido tratado por otros actos normativos como el Acuerdo Ministerial 000049 (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana) referente al instructivo para la política para la igualdad de género, el cual recoge la definición previamente planteada.

A través de esta serie de actos normativos, Ecuador ha establecido límites claros en cuanto a derechos, figuras jurídicas, procedimientos y otros mecanismos destinados a garantizar el bienestar de los individuos. Este enfoque se centra especialmente en cuestiones laborales, destacando la atención y regulación específica sobre el acoso laboral.

Por otra parte, direccionándonos al ámbito de la seguridad laboral de los trabajadores, Gómez (2021) señala que, los datos relativos a la salud, la economía y el empleo revelan una situación inquietante. En los últimos años, la tasa de mortalidad ha experimentado un leve aumento, alcanzando un índice de 4,1 por cada 1000 habitantes en 2014 y 4,3 por cada 1000

habitantes en 2019. Durante este último año, las enfermedades isquémicas del corazón ocuparon el primer lugar como causa de muerte, tanto en mujeres como en hombres, mientras que los accidentes de transporte predominaron en adultos de 30 a 64 años. A pesar del crecimiento económico observado en Ecuador hasta mediados de la última década, la caída de los precios internacionales del petróleo desencadenó una recesión económica, generando pérdida de empleos formales desde 2015, situación que persiste de manera progresiva en la actualidad. La tasa de empleo informal experimentó un rápido aumento, llegando al 46,7% en 2019, con condiciones laborales precarias y carencia de derechos de protección social. Lamentablemente, la crisis sanitaria provocada por el SARS-CoV-2 ha exacerbado aún más un contexto desfavorable (p. 233)

Frente a la problemática detallada por Gomez (2021), es innegable que Ecuador se enfrenta a desafíos considerables, especialmente en lo que respecta a la seguridad laboral de sus trabajadores. El incremento constante pero discreto en la tasa de mortalidad, combinado con la recesión económica derivada de la caída en los precios del petróleo, plantea interrogantes cruciales sobre la estabilidad y bienestar de la fuerza laboral. La rápida expansión del empleo informal, con sus condiciones laborales precarias y la carencia de derechos de protección social, no solo refleja una realidad económica adversa, sino que también evidencia la vulnerabilidad de los trabajadores en términos de seguridad y estabilidad en el empleo.

La crisis sanitaria por el SARS-CoV-2 ha exacerbado aún más estas preocupaciones, acentuando la importancia de abordar de manera integral la seguridad laboral en el país. La interconexión entre la salud, la economía y el empleo resalta la necesidad urgente de implementar políticas que no solo estimulen la recuperación económica, sino que también fortalezcan la protección laboral y la seguridad ocupacional.

4.15. Código de Trabajo

El acoso laboral en el sector privado se ha convertido en una problemática cada vez más relevante, afectando no solo el ambiente de trabajo, sino también la salud psicológica de quienes son víctimas de esta conducta. A pesar de las normas existentes en el actual Código de Trabajo, resulta evidente que estas no ofrecen una protección adecuada contra las afectaciones psicológicas que surgen como consecuencia del acoso laboral perpetrado por empleadores.

La falta de garantías para abordar las repercusiones psicológicas de estas situaciones pone de manifiesto la necesidad urgente de reformar y fortalecer las disposiciones legales relacionadas con el acoso laboral en el ámbito privado. La omisión de medidas específicas para abordar el

impacto psicológico deja a las víctimas en una posición vulnerable, ya que las consecuencias emocionales pueden ser igual de perjudiciales que las consecuencias laborales.

Con la reforma, el Código de Trabajo incorpora una causal de visto bueno para que el empleador y el trabajador puedan terminar la relación laboral. La disposición contenida en el artículo 172, inciso 8, proporciona información sobre las razones por las cuales el empleador puede finalizar el contrato, previa aprobación en los escenarios siguientes:

Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Ministerio del trabajo, 2021, p. 1).

Antes de la incorporación de esta causal de visto bueno, pocas eran las salidas del empleador que buscaba terminar la relación laboral cuando un trabajador realizaba actos de hostigamiento en contra de un superior o sus propios compañeros. Dentro del listado de causales que contempla el Código de Trabajo, la más parecida, podría ser la causal tercera del artículo 172. Esto correspondería “Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador” (Ministerio del trabajo, 2021, p. 2). Esta causal es una disposición que proporciona a los empleadores la facultad de poner fin al contrato laboral en situaciones donde el trabajador exhibe comportamientos que se consideran faltos de integridad o moralidad.

La reciente reforma al Código de Trabajo, al introducir una causal de visto bueno específica para abordar el acoso laboral, marca un importante avance en la protección de los derechos laborales y en la creación de un entorno de trabajo más seguro. Antes de esta modificación, la limitada disponibilidad de opciones para los empleadores frente a situaciones de hostigamiento generaba un vacío en la capacidad de respuesta del marco legal. La nueva disposición no solo ofrece una herramienta más precisa y efectiva para abordar casos de acoso, sino que también refleja un compromiso hacia la promoción de ambientes laborales saludables, donde la integridad y la moralidad son valores fundamentales. La inclusión de esta causal no solo protege a los trabajadores de conductas inaceptables, sino que también fortalece la transparencia y la equidad en las relaciones laborales.

Ahora bien, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 –244 del Ministerio de Trabajo es el más reciente, mediante el cual se expide el “Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo”, con el cual al mobbing se le proporciona una orientación de género y hace énfasis en un primer momento al sector público, en los que prevé que las Unidades Administrativas de Talento Humano, pueden dar inicio al régimen disciplinario. Además de ello señala el:

Procedimiento de denuncia en espacios laborales, que sean regidos por el Código de Trabajo, posibilitando la denuncia por medio digital o físico.

De manera análoga, la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, incluye el acoso laboral al referirse a la violencia psicológica. La ley establece en el Art. 28 literal I: “Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018, Pág. 22).

4.16. Sistematización del Visto Bueno

El visto bueno es un procedimiento para finalizar el contrato de trabajo, implicando la aprobación otorgada por el Inspector del Trabajo para poner fin a una relación laboral cuando alguna de las partes ha incurrido en las causas estipuladas por la ley. (Cámara de comercio, 2017). Partiendo de la definición antes mencionada, se puede acotar que el visto bueno refleja una faceta regulatoria en las relaciones laborales, donde la intervención del Inspector del Trabajo desempeña un papel crucial. Este proceso parece ser un intento de equilibrar el poder entre empleadores y empleados al establecer un protocolo formal y legal para la terminación de contratos basada en causales específicas.

La autorización del Inspector del Trabajo sugiere un enfoque de supervisión y evaluación, destacando la importancia de garantizar que la terminación del contrato cumpla con las disposiciones legales establecidas. Este mecanismo no solo busca prevenir despidos arbitrarios, sino también proporcionar un proceso transparente y regulado que proteja los derechos de ambas partes involucradas en la relación laboral.

Otra definición ofrece Monesterolo (2011) citado por Bósquez et al. (2022) en donde señala que el término visto bueno en la legislación laboral es:

Propio de la legislación ecuatoriana, es lo que equivale en la doctrina y en el derecho comparado al despido legal o causal cuando es el empleador el que pone fin al contrato basado en

un visto bueno concedido por la autoridad administrativa del trabajo, o despido indirecto cuando la relación laboral termina por la decisión del trabajador basado en la resolución administrativa que le concede el visto bueno. (párr. 4).

La inclusión de la figura del visto bueno parece indicar un enfoque normativo y formal en la terminación de contratos laborales en Ecuador. Además, la distinción entre el visto bueno otorgado por la autoridad administrativa del trabajo para el despido del empleador y el visto bueno empleado por el trabajador para un despido indirecto subraya la dualidad de este mecanismo en la práctica laboral.

A través del Acuerdo Ministerial MDT-2021-219 con fecha del 13 de agosto de 2021, el Ministerio del Trabajo emitió la Normativa Técnica que rige el proceso de visto bueno, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo (CT). Los aspectos más destacados de la reforma son los siguientes (Andersen Tax & Legal Ecuador, 2021):

1. La normativa expedida es de aplicación obligatoria para los trabajadores y para los empleadores del sector público, del sector privado y de las empresas públicas que se encuentren sujetos al Código de Trabajo.
2. El inspector de trabajo competente para conocer la solicitud de visto bueno será el del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde tenga su domicilio la parte accionada. (p. 1).

El primer punto destaca la aplicabilidad obligatoria de la normativa expedida a trabajadores y empleadores, abarcando tanto el sector público como el privado, así como a empresas públicas sujetas al Código de Trabajo. Esta amplitud de cobertura sugiere un intento de uniformizar los procesos y garantizar la consistencia en la aplicación de los procedimientos de visto bueno en diversos contextos laborales.

El segundo punto especifica que el inspector de trabajo competente para atender la solicitud de visto bueno será el del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o donde reside la parte contra la cual se presenta la acción. Esta asignación de competencia geográfica sugiere una conexión directa entre la ubicación del trabajo y la Inspectoría de Trabajo.

4.16.1. Procedimiento del visto bueno

En cuanto a las posibilidades del trabajador de terminar el vínculo previo visto bueno, es necesario citar el siguiente artículo y numeral cuatro que se incorporó a partir de la reforma: Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. -El trabajador podrá dar

por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017, p. 4)

Por lo cual se ha procedido a sistematizar el procedimiento de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano:

1. Designación el inspector del trabajo ante quien se propone
2. Datos del solicitante e información de su abogado defensor
3. Nombres completos y designación del lugar en que debe notificarse al accionado
4. La narración de los hechos y fundamentos de derecho
5. Anuncio de los medios de prueba
6. Pretensión clara y precisa que se exige
7. Solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al art. 622 del CT; no obstante, esto puede ser solicitado posteriormente
8. Firmas autógrafas o electrónicas, del accionante y su abogado (Andersen Tax & Legal Ecuador, 2021).

Una vez finalizada la diligencia de investigación, el inspector de trabajo resolverá motivadamente el procedimiento de visto bueno, negando u otorgando el mismo, dentro del tercer día desde la notificación al accionado. En la misma resolución, el inspector de trabajo deberá disponer la entrega al trabajador o devolución al empleador, del valor consignado por motivo de la suspensión de la relación laboral, mismo que será equivalente a la última remuneración mensual completa que recibió el trabajador.

4.16.2. Prescripción de la acción de visto bueno

La acción de solicitud de visto bueno prescribe en un lapso de 1 mes, a partir de la fecha en que ocurrieron los eventos específicos que originaron la necesidad de la solicitud de aprobación, siempre y cuando dicha solicitud esté fundamentada en:

- Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo dentro de un período mensual de labor
- Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y dentro de un período mensual de labor.
- El cómputo del plazo de prescripción mencionado se hará a partir del último día en que se verifico la impuntualidad o ausencia, según el caso. (Andersen Tax & Legal Ecuador,

2021).

En el Visto Bueno, se establecen procedimientos para emitir el acuerdo ministerial que no sea alterado. También se indica que estos procedimientos podrán llevarse a cabo, total o parcialmente, a través de medios telemáticos al momento de implementarse una plataforma informática de parte del Ministerio de Trabajo. Se enfatiza que la presentación de una demanda o denuncia laboral, ya sea antes o después de solicitar el visto bueno, no tendrá como consecuencia la inhibición del inspector de trabajo en el proceso ni la negación de la solicitud. Todo esto para poder establecer las normas adecuadas a través de las políticas públicas dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, que estén acorde a los estándares internacionales de derechos humanos, para evitar el acoso laboral y la discriminación que afecta al trabajador.

4.17. Análisis de sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados

La Corte Constitucional del Ecuador, es el órgano máximo de control, interpretación y administración de justicia constitucional, entre sus atribuciones cuenta con expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante, de aquí su importancia para el presente trabajo.

La sentencia objeto de estudio, está conformada por cuatro acciones de protección en donde se alegaron la vulneración de derechos constitucionales por actos de acoso laboral, en palabras de la Corte Constitucional del Ecuador (2021) dice:

En esta sentencia se caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia que estructura una relación social, sobre todo contra las personas trabajadoras, que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral. (p.1).

A continuación, se realiza una breve descripción de cada caso para su posterior análisis:

Caso A:

La acción de protección en adelante (A.P) se originó en la provincia de Cotopaxi en el año 2020, en contra del Inspector del Ministerio de Trabajo y el director de la Casa de Cultura Núcleo de Cotopaxi, por la inacción del Inspector y actos de acoso laboral realizados por Germánico Alvear director de la Casa de Cultura Núcleo de Cotopaxi.

En primera instancia se acepta la A.P, declarando la vulneración de los derechos a la seguridad jurídica, al debido proceso en la garantía de motivación, y al trabajo, en el recurso de

apelación se expidió sentencia, en la que aceptó parcialmente el recurso de apelación presentado por la parte accionada.

Los hechos del caso son:

El archivo de la denuncia por el inspector del trabajo, por no cumplir con los requisitos del Art. 142 del COGEP y no especificar si la denuncia es por acoso laboral o discriminación

La accionante presentó una denuncia por acoso laboral a Juan Pablo Atiaga, encargado de Talento Humanos de la CCENC, y solicitó un pronunciamiento sobre la investigación e inicio de sumario en contra del director de la Casa de Cultura Núcleo de Cotopaxi, en donde la respuesta fue no cuenta con la Unidad de Talento Humano y no es competencia iniciar el proceso.

Se envía la denuncia a la Sede Nacional de la Casa de Cultura, obteniendo por respuesta que, si la Asamblea Provincial es el órgano nominador del director provincial, corresponde a aquella también conocer y resolver sobre su remoción. La denuncia que presentó se remitió al director de la Casa de Cultura Núcleo de Cotopaxi, que es la persona denunciada. La denuncia de acoso laboral no recibió el trámite para su investigación a fin de llegar a una conclusión, y la accionante presentó la demanda de A.P.

Caso B:

La A.P se originó en la ciudad de Cuenca, en el año 2019, en contra de Xavier Bermúdez, en representación de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público (también, “DRT”) de Cuenca, y de Ximena Alexandra Ávila Vidal, en representación de la compañía Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. Ltda. Se alegó la vulneración de derechos constitucionales como a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial del accionante por su condición de discapacidad visual.

En primera instancia se negó la A.P, por considerar que el asunto debe sustanciarse por la vía judicial ordinaria, en la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay expidió sentencia (sentencia en revisión) en la que rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia subida en grado.

Los hechos del caso: el accionante tiene una discapacidad visual de 70% el accionante había solicitado dos boletas de comparecencia ante el Ministerio de Trabajo en el año 2018 existe un informe de análisis de puesto de trabajo por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (también, “IESS”), en el que concluyó que el afiliado por la disminución de su agudeza visual, tiene que adoptar posturas ergonómicas forzando su cuello y tronco, cuyas posturas le permiten al afiliado

estar cerca del monitor y el teclado.

La compañía solicitó el visto bueno en contra del accionante por la causal establecida en el Art. 172.2 y 172.7 del Código del Trabajo (también, “CDT”), por presuntamente haber contrariado las prescripciones y dictámenes médicos.

Caso C:

La A.P se originó también en la ciudad de Cuenca, en el año 2021, en contra de en contra de Paúl Edmundo Delgado Palacios, en su calidad de Comandante General de la Guardia Ciudadana del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cuenca y los derechos vulnerados que se habrían incurrido en actos de acoso laboral, el que se habría manifestado, en un cambio administrativo.

En primera instancia se aceptó la acción planteada, después la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay expidió sentencia, en la que rechazó el recurso de apelación presentado por la Procuraduría General del Estado y aceptó parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la accionante.

Los hechos del caso: el Dr. Wilson Cajamarca, Mgs. en salud ocupacional y seguridad del trabajo, certificó que la accionante presenta lo siguiente: cuadro compatible con problemas relacionados con el desgaste profesional más trastorno de ansiedad generalizada. la accionante puso en conocimiento del comandante el resultado de la evaluación psicológica realizada por Wilson Pillaga, psicólogo clínico del Centro de Emergencias del IESS que estableció la existencia de “problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros” y recomendó que "se dé la búsqueda de un cambio de espacio físico o la unidad administrativa laboral como para mejorar sintomatología psicológica y médica”. El jefe de Talento Humano puso en conocimiento de la accionante que se resolvió el cambio administrativo a la Unidad de Transportes, sin su consentimiento y para el desempeño de funciones que no corresponden a su formación, ni el cargo del cual es titular y ganadora de concurso.

Caso D:

La A.P se originó en la provincia de Tungurahua, en el año 2020, en contra del Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y la Procuraduría General del Estado, y se alegó la vulneración de derechos constitucionales debido a los actos de acoso laboral ejercidos en contra del accionante por autoridades de la entidad pública en la que trabajaba.

En primera instancia negó la A.P debido a que no encontró vulneración de derechos

constitucionales, posterior la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua expidió sentencia (sentencia en revisión) en la que rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia subida en grado.

El accionante se desempeñó como secretario de fiscal en la provincia de Tungurahua.

Presento una renuncia voluntaria a su puesto de trabajo en el año 2017.

En el marco del proceso disciplinario N.º MOT.0850SNCD-2016-LR, el Pleno del CJ resolvió “no acoger el informe motivado emitido por la directora provincial de Tungurahua del Consejo de la Judicatura” y “ratificar el estado de inocencia”

Argumentación de la Corte Constitucional en cada uno de los casos descritos.

En el caso A, ¿se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva de la accionante porque la denuncia de acoso laboral que presentó no fue tramitada con la debida diligencia?

La Corte analiza el derecho a las garantías judiciales desde el ámbito internacional, pero no se analiza nada de eso ya que no es objeto de nuestro estudio, lo que si se observa que los argumentos de las entidades accionadas, consta que la relación laboral con la accionante se encuentra regulada por la LOSEP, por lo que la inspectoría del trabajo no habría sido competente para conocer la denuncia, el ordenamiento jurídico ecuatoriano, como ya se ha expuesto, prohíbe y sanciona los actos de acoso laboral, los mecanismos legales deben ser eficaces a fin de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas de las personas acosadas. Por lo cual cualquiera que sea el ente competente tiene la obligación de investigar y sancionar los actos de acoso laboral.

En el caso B, ¿se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial de Juan Carlos Delgado debido a que habría sufrido actos de acoso laboral por parte de la compañía accionada por motivo de su discapacidad visual?

La Corte comienza determinando que el artículo 88 de la Constitución establece que la acción de protección en contra de una persona particular procede, entre otros supuestos, “si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación”. En este caso, se identifica que el accionante alegó que sufrió actos de discriminación y acoso laboral por motivo de su discapacidad.

Sobre la discriminación, la Corte ha especificado que constituyen categorías sospechosas de discriminación todas aquellas enunciadas ejemplificativamente en el artículo 11.2 de la Constitución, “cuando se realizan distinciones injustificadas, de forma que se menoscabe o anule el reconocimiento,

goce o ejercicio de derechos” (Corte constitucional del Ecuador, 2021, p. 29) por lo cual parte de la obligación de garantía del Estado, también es “prevenir, en la esfera privada, que terceros vulneren los bienes jurídicos protegidos” (Corte constitucional del Ecuador, 2021, p. 31), el empleador deberá adoptar medidas diferenciadas para favorecer el goce del derecho al trabajo, adecuando las actividades, espacio y condiciones para su inclusión.

En relación a la discriminación, la Corte ha establecido que se consideran categorías sospechosas de discriminación todas aquellas mencionadas de manera ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución, cuando se realizan distinciones injustificadas que afectan negativamente el reconocimiento, disfrute o ejercicio de derechos. En este sentido, es responsabilidad del Estado garantizar no solo la protección de estos derechos, sino también prevenir que en la esfera privada terceros vulneren los bienes jurídicos protegidos. En el caso específico del empleador, se espera que adopte medidas diferenciadas para promover el ejercicio del derecho al trabajo, ajustando las actividades, espacio y condiciones laborales para asegurar la inclusión.

En el mismo sentido de ideas y a juicio del Tribunal Constitucional Peruano, son categorías sospechosas:

Aquellos criterios de clasificación que aluden a determinados grupos sociales que han sido históricamente discriminados y que, por ende, merecen recibir una tutela especial o diferenciada de parte del ordenamiento jurídico. En este caso, dicha protección cualificada consiste en establecer que toda distinción que se funde en alguno de estos criterios expresamente vedados, estará afectada a una presunción de inconstitucionalidad, la cual solo podrá ser desvirtuada a través de una justificación estricta, objetiva y razonable. (Valdivia, 2020, p. 12).

Problema jurídico 3: En el caso C, ¿se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de la accionante en razón de que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que causaron una afectación psicológica en ella, y que consistieron en un cambio administrativo dispuesto por las autoridades para la ocupación de un cargo que no correspondía con su formación ni con las funciones que desempeñaba en el puesto del que era titular.

La Corte dice, que la Constitución reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal, que incluye la adopción de medidas por parte del Estado para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia tanto en el ámbito público como privado. De manera que la práctica de cambios de funciones y lugar de trabajo en ciertas condiciones podría ser sospechosa de formar parte de actos de acoso laboral reiterados, que como resultado perjudica la situación laboral de la persona servidora

pública o privada, de ahí la importancia de que estos sean investigados.

Problema jurídico 4: En el caso D, ¿se vulneró el derecho al trabajo del accionante en virtud que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que lo presionaron a presentar su renuncia al cargo?

La Corte dice, para que este constituya acoso laboral debe ser parte de un contexto en el que el comportamiento de las autoridades o jefes superiores esté dirigido a atentar contra la dignidad de la persona y se entienda dentro de un conjunto de actos que se ejecutan de forma reiterada, teniendo como resultado afectaciones a derechos. En el presente caso, no se identifica que el sumario administrativo se haya desarrollado en ese contexto.

4.17.1. Conclusiones de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional (2021) nos da una definición acerca del acoso laboral que dice:

El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos. (p. 37).

De acuerdo con las definiciones establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo (CDT), el acoso laboral se caracteriza como una interacción social que involucra los siguientes elementos (Corte constitucional, 2021):

Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso.

Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/ servidora que sufre de comportamiento.

Características del comportamiento o acto:

- Naturaleza: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona.
- Frecuencia: Es realizado de forma reiterada.
- Lugar y momento: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación.
- Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que

amenace o perjudique su situación laboral. (pp. 37-38).

Es de mucha importancia esta sentencia de la Corte Constitucional ya que abarca de manera integral el acoso laboral, lo define y lo caracteriza, solo al final no se enfoca sobre el acoso laboral sino más bien por los derechos que se vulneran en cada caso analizado.

4.18. Legislación Comparada

En el desarrollo de la presente investigación, se debe revisar brevemente el comportamiento del acoso laboral en el ámbito mundial para comprender el alcance y magnitud del problema que se evidencia en conductas hostiles y a la vez, desestabilizadoras que hacen que este fenómeno se convierta en un tema de interés nacional e internacional que lo expresan como un malestar silente de acciones permisivas recurrentes que son difíciles de verificar y que se encuentran insertas en la cotidianidad del quehacer laboral. Es un hecho que la violencia en el trabajo tiene múltiples características que dependen del nivel social y económico.

4.18.1. Legislación Colombiana

La legislación Colombia cuenta con una ley que regula el acoso laboral (Ley, 1010, 2006) la misma que data del 23 de enero 2006 y tiene por objeto:

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (Congreso de Colombia, 2006, p. 1).

Así mismo, esta ley desarrolla la definición de acoso laboral de la siguiente manera:

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Artículo 2).

En dicho artículo se encuentran los elementos constitutivos del acoso laboral como son los sujetos superiores o horizontales, además de la acción es infundir miedo o angustia con la finalidad ineludible de inducir a renunciar del puesto de trabajo. En el mismo artículo 2, se encuentra el desarrollo de seis modalidades de acoso:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión

verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral, referida a toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral, que tiene que ver con todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral, que se da con toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. También se considera entorpecimiento laboral la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral, que se refiere a la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral, que es toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Congreso de Colombia, 2006, p. 1-2).

En el marco de la legislación colombiana sobre acoso laboral, el aporte más significativo radica en la ampliación de las modalidades de acoso, detallando conductas específicas que antes podrían pasar desapercibidas. La inclusión de categorías como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral proporciona un marco más completo y preciso para identificar y abordar situaciones de hostigamiento en el ámbito laboral. Esta ampliación no solo brinda mayor protección a los trabajadores, sino que también establece un estándar claro para que empleadores y empleados comprendan y reconozcan las diversas formas en que el acoso puede manifestarse. En mi perspectiva, esta claridad normativa es esencial para fomentar ambientes laborales justos y

respetuosos, contribuyendo así al bienestar de los trabajadores y a la construcción de relaciones laborales saludables en Colombia.

4.18.2. Legislación Chilena

La legislación chilena en su Código de Trabajo (2018), incorpora el acoso laboral como un acto contrario a los principios de las leyes laborales y de la dignidad de la persona. Esto lo expone de la siguiente manera:

Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Art. 2).

Se puede determinar que el artículo equipara el acoso laboral como atentatorio a la dignidad humana, dándole la importancia necesaria del caso, además la situación de las víctimas en humillaciones y maltratos, lo que perjudica al derecho del trabajo.

Siguiendo el desarrollo del trabajo, se observa que, en el Código de Trabajo, el acoso laboral se considera una forma de terminación del contrato de trabajo. Basándonos en el artículo 160 se expone que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales, para ello se direcciona al numeral 1 literal f que señala “Conductas de acoso laboral” (p. 92).

De esta manera se puede señalar que el marco legal chileno ofrece una respuesta integral al problema del acoso laboral al abordarlo desde diversas perspectivas. En primer lugar, resalta la incompatibilidad de estas conductas con la dignidad humana, reconociendo que el ambiente laboral debe ser un espacio donde se preserve el respeto y la integridad de cada individuo. Este enfoque legal no solo prohíbe expresamente el acoso laboral, sino que también establece consecuencias legales concretas para quienes infrinjan estas normativas, tanto en el ámbito privado como público.

La claridad de las disposiciones legales ofrece a las víctimas un respaldo jurídico sólido, fomentando la denuncia y la búsqueda de soluciones efectivas.

Es importante destacar que la atención legal al acoso laboral no se limita solo a la terminación del contrato de trabajo, como se contempla en el artículo 160 del Código de Trabajo, sino que también se extiende a la esfera de la responsabilidad administrativa, especialmente en el ámbito público. El Estatuto Administrativo establece prohibiciones explícitas respecto al acoso laboral para los funcionarios, lo que refuerza el compromiso del Estado en la protección de sus empleados contra este tipo de conductas.

5. Metodología

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación, se optó por realizar una investigación teórica con un enfoque cualitativo. Esto con la finalidad de profundizar en las complejidades del fenómeno del acoso laboral. En palabras de reconocidos investigadores como Behar (2008) citado por Corona (2018) la investigación cualitativa se caracteriza por su objetivo de profundizar en la comprensión, los significados y la interpretación subjetiva que las personas atribuyen a sus creencias, motivaciones y actividades culturales (párr. 10). De esta manera, la elección de un enfoque cualitativo no solo se justifica por la naturaleza del tema, sino también por la necesidad de obtener una comprensión holística del acoso laboral en el contexto ecuatoriano.

En el marco de la presente investigación se incorporó el método descriptivo. La elección de este enfoque se sustenta en las reflexiones de Hernández et al. (2014), quien destaca que “los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.” (p.92). Al complementar el enfoque cualitativo con un análisis descriptivo, se pretendió enriquecer la comprensión global del fenómeno, proporcionando una visión detallada y estructurada que permita identificar patrones, características específicas y dimensiones clave del acoso laboral en el entorno laboral ecuatoriano.

Acerca del método deductivo, es vital conocer, que la deducción, según Hernández (2017), representa el paso desde leyes generales y principios abstractos hacia casos particulares y concretos. Se trata de un proceso ascendente (p. 317). Este enfoque se reveló como un componente esencial ya que permitió encontrar la razón lógica subyacente en las conclusiones extraídas.

Se empleó el Método de Interpretación de la Ley, específicamente la "Interpretación Doctrinal o Privada", según la definición proporcionada por Pérez (2013) este enfoque implica la revisión llevada a cabo por juristas que comentan las leyes, siendo una contribución de la ciencia del derecho que cuestiona la interpretación jurisprudencial en caso de considerarla incorrecta (p. 52). La aplicación del método de interpretación de la ley laboral resulta fundamental para identificar el conjunto de reglas y principios que determinan el sentido y alcance de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales en la legislación ecuatoriana. Este enfoque, respaldado por la interpretación doctrinal, permitió una comprensión más profunda y crítica de las disposiciones legales aplicables al ámbito laboral.

Además, se incorporó la noción de que "El elemento racional generador de las reglas de derecho y de las instituciones jurídicas es el regulador del elemento experimental y de las mismas

reglas de derecho que de él se desprenden" (Pérez, 2013, p. 58). Este componente racional se empleó para seleccionar los medios más eficientes y apropiados con el fin de alcanzar los objetivos deseados en el presente trabajo de investigación.

Cabe recalcar, que se emplearon las siguientes técnicas como procedimientos prácticos para llevar a cabo la investigación:

Se debe tener presente, que acerca de la *observación*; "En la investigación cualitativa necesitamos estar entrenados para observar, que es diferente de ver" (Hernández, 2010, p. 411.). La observación, en este contexto, implica una metodología activa y entrenada que va más allá de la percepción visual superficial. La observación, como técnica, se convierte así en una herramienta crucial para obtener datos ricos y contextuales que informen de manera significativa la investigación en curso.

Sobre el *análisis de contenido*, Tinto (2013), considera que "es fundamentalmente un tipo de medición de carácter científico aplicado a un mensaje, en el marco de propósitos del ámbito de las ciencias sociales." (p. 141). Esta técnica permitirá categorizar y organizar la información, permitiendo descubrir conexiones y tendencias importantes en relación con el acoso laboral y los derechos humanos.

Acerca del *estudio de sentencia*, para la investigación, selección y análisis de la sentencia, se consideró una variedad de fallos dictados por diferentes órganos de justicia nacionales e internacionales, como la Corte Nacional de Justicia a través de sus salas especializadas, la Corte Constitucional, el Tribunal Contencioso Electoral y la Corte Interamericana de Derechos Humanos; el rango de búsqueda para la elección de la sentencia fue durante los años del 2015 al 2020. Se contó con un amplio espacio de datos para la elección del fallo, aproximadamente 4450 sentencias publicadas por los referidos órganos de justicia.

La sentencia seleccionada y que ha sido objeto de estudio y relación con la materia de Derecho Laboral, fue expedida por el Corte Constitucional de Ecuador el 21 de diciembre de 2021, signada con el No. 986-19-JP/21, dentro del caso de violación de derechos constitucionales por actos de acoso laboral.

Esta sentencia analiza la presunta violación del derecho a la igualdad y no discriminación por el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en especial el numeral 2, que garantiza a los ciudadanos que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. Luego del debido proceso, la Corte Constitucional del Ecuador, dicta su fallo con votación de mayoría, revocando las referidas resoluciones y ordena la reparación integral en cada uno de los casos dados. Se incluyó la sentencia expedida dentro de la causa No. No. 986-19-JP/21 como parte de la sección Apéndices como Apéndice 1 de este trabajo de titulación previo a obtener el título de Magister en Derecho Laboral.

6. Resultados

En esta fase se dan a conocer los resultados obtenidos en relación con el problema estableciendo concordancias con las preguntas formuladas para la investigación.

En este acápite también se ponen de manifiesto, las ventajas o limitaciones de lo investigado, se responden preguntas, respecto de cómo este estudio puede aportar social y jurídicamente para mejorar el entorno social y profesional; en qué medida, los datos investigados pueden mejorar las competencias del futuro magister, y si el nuevo conocimiento jurídico obtenido y que ha sido vinculado a agendas sociales globales y políticas públicas nacionales, aporta a construir una sociedad más justa y democrática.

¿Determinar si la figura de acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vulnera los derechos humanos y garantías constitucionales?

Por el desarrollo teórico-normativo, realizado en el presente trabajo de investigación se detallan los siguientes resultados:

1.- El Estado Ecuatoriano ha suscrito varios instrumentos internacionales de derechos humanos donde protegen al trabajador del acoso laboral por ser el derecho a un ambiente sano en lugar de trabajo.

2.- El Estado Ecuatoriano no está cumpliendo con su deber de “garantía” ya que no adecua su normativa interna a los estándares internacionales de derechos humanos.

3.- La legislación comparada, equipara al acoso laboral como el trato degradante que lesiona a la dignidad humana, lo cual no se da en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

4.- La mayoría de los casos de acoso laboral, se denuncian en el sector público, ya que cuentan con normativa especializa y en el sector privado son muy pocos los casos de denuncia por temor a perder sus puestos de trabajo.

5.- La forma preponderante que utilizan los empleadores para realizar actos de acoso son el cambio de lugar de trabajo y de funciones, haciendo que el trabajador se aburra o presentando un visto bueno para su separación.

6.- La utilización de categorías sospechosas de discriminación por parte de los empleadores hacia los trabajadores no deseados, haciendo descuentos ilegales y llamadas de atención que no son parte de sus labores.

7. Discusión

El presente trabajo de investigación se planteó con la finalidad de definir el acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La investigación sobre la definición del acoso laboral en la legislación ecuatoriana destaca la carencia de una definición explícita en documentos clave como el Código de Trabajo. Al respecto, Llerena (2020) expone que, la Constitución del Ecuador sí hace referencia a la necesidad de un ambiente laboral seguro y propicio que contribuya a la seguridad psíquica, moral y sexual de los trabajadores, sin embargo, no aborda explícitamente el acoso laboral. Esta falta de claridad podría llevar a interpretaciones ambiguas y limitar la efectividad de las medidas legales para abordar el acoso laboral. La comparación con estándares internacionales, como la Convención 190 de la OIT, resalta la necesidad de alinear la legislación nacional con normativas reconocidas globalmente para asegurar una protección efectiva de los derechos laborales.

El presente estudio se enfoca en esclarecer la definición del acoso laboral dentro del marco legal ecuatoriano, identificando una ausencia de una definición específica en documentos legales relevantes, como el Código de Trabajo. Se destaca que, a pesar de que la Constitución del Ecuador aborda la importancia de un entorno laboral seguro que salvaguarde la integridad psicológica, moral y sexual de los trabajadores, no aborda de manera directa el tema del acoso laboral. Esta omisión en la legislación podría generar interpretaciones ambiguas y obstaculizar la efectividad de las leyes destinadas a combatir el acoso laboral.

Llerena (2020) señala esta falta de claridad como un factor que podría limitar la aplicación de medidas legales adecuadas para abordar este problema en el ámbito laboral. Así mismo, resalta la importancia de comparar la legislación nacional con estándares internacionales, como la Convención 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objetivo de alinear las normativas locales con los parámetros reconocidos a nivel global. Esto se presenta como una estrategia fundamental para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales y establecer mecanismos adecuados para prevenir y sancionar el acoso laboral en Ecuador.

La necesidad de armonizar la legislación local con estándares internacionales resalta la importancia de proporcionar una base legal sólida y precisa para abordar el acoso laboral, considerándolo como una problemática seria que afecta el bienestar y la productividad de los trabajadores. Esta alineación con normativas reconocidas a nivel global no solo fortalecería la protección de los derechos laborales, sino que también contribuiría a establecer protocolos claros

y efectivos para prevenir, identificar y sancionar los casos de acoso laboral en el país.

La ausencia de una definición específica en la legislación ecuatoriana contrasta con la claridad propuesta por la OIT, que enfatiza la importancia de un entorno laboral libre de violencia o acoso. Esta diferencia destaca la necesidad de una definición clara a nivel nacional y sus implicaciones para la efectividad legal, ya que la falta de precisión podría dificultar la identificación y sanción de casos de acoso laboral, debilitando la capacidad del sistema legal para proteger a los trabajadores. Ante estas limitaciones, se sugiere la revisión y, posiblemente, la reforma de la legislación para incorporar una definición clara de acoso laboral. Esto proporcionaría una guía precisa para la aplicación de la ley, fortaleciendo así la protección de los derechos de los trabajadores.

De la misma manera se planteó identificar el desarrollo normativo de esta figura en la legislación comparada, a continuación, se expone los resultados más relevantes:

La investigación está centrada en identificar el desarrollo normativo del acoso laboral en la legislación comparada, específicamente en Chile y Colombia, resalta aspectos significativos y desafíos fundamentales en ambos contextos jurídicos.

En el análisis de la legislación chilena, se observa una estructura normativa que aborda de manera integral el acoso laboral. La claridad conceptual y la definición precisa en el marco legal chileno proporcionan un enfoque sólido para identificar, prevenir y sancionar el acoso laboral. Esta coherencia normativa podría ser un referente valioso para fortalecer la legislación ecuatoriana y garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores.

En el caso de Colombia, se destaca una aproximación normativa que reconoce el acoso laboral como una problemática grave y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo. La inclusión de disposiciones específicas en la legislación colombiana evidencia un compromiso con la protección de los derechos laborales y la creación de un entorno de trabajo seguro. La experiencia colombiana ofrece lecciones valiosas para mejorar la regulación ecuatoriana en esta materia. El presente estudio propone examinar el desarrollo normativo del acoso laboral en legislaciones comparadas, enfocándose específicamente en las normativas de Chile y Colombia. Este análisis revela elementos importantes y desafíos significativos presentes en ambos contextos legales, ofreciendo puntos de referencia valiosos para la legislación ecuatoriana en relación con el acoso laboral.

Al estudiar la legislación chilena, se identifica una estructura normativa que aborda de manera exhaustiva y coherente el acoso laboral. La presencia de una conceptualización clara y una definición precisa en el marco legal chileno proporciona una base sólida para identificar, prevenir y sancionar el acoso laboral. La coherencia y la integralidad de esta normativa podrían servir como un modelo valioso para fortalecer la legislación ecuatoriana, permitiendo una mayor protección de los derechos de los trabajadores y estableciendo pautas claras para abordar esta problemática.

Por otro lado, en el caso de Colombia, se destaca una aproximación normativa que reconoce el acoso laboral como un tema de importancia, estableciendo medidas específicas para prevenirlo y sancionarlo. La inclusión de disposiciones concretas en la legislación colombiana refleja un compromiso con la protección de los derechos laborales y la creación de un entorno laboral seguro. La experiencia colombiana ofrece valiosas lecciones que podrían contribuir a mejorar la regulación ecuatoriana en este ámbito, proporcionando ejemplos prácticos de medidas efectivas y políticas dirigidas a abordar el acoso laboral.

Montalván (2020) expone que las legislaciones de Ecuador, Colombia y Chile abordan el acoso laboral de manera distinta. En Ecuador, este tema se incorpora como una reforma al Código de Trabajo, tratándolo como una causal de visto bueno. En Colombia, se dedica una ley exclusiva que define el acoso laboral, limitando su aplicación a las relaciones de trabajo en subordinación, tanto en el sector público como privado, excluyendo los servicios profesionales. Por otro lado, Chile introdujo la figura del acoso laboral mediante una reforma al Código de Trabajo, destacándose la pluralización de la conducta y definiéndola como una agresión u hostigamiento reiterado, ejercido por el empleador o compañeros de trabajo, que afecta la dignidad de la persona y puede resultar en menoscabo, maltrato o humillación, amenazando o perjudicando la situación laboral o las oportunidades de empleo.

Comparativamente, la legislación chilena y colombiana resalta la importancia de una definición clara y disposiciones específicas para abordar el acoso laboral. La revisión de estos marcos normativos proporciona conocimientos valiosos para fortalecer la protección legal de los trabajadores ecuatorianos y mejorar la eficacia de las medidas existentes. La identificación del desarrollo normativo del acoso laboral en la legislación comparada de Chile y Colombia subraya la relevancia de aprender de experiencias regionales exitosas. Estas lecciones pueden informar ajustes y mejoras en la legislación ecuatoriana, fortaleciendo así la protección legal de los trabajadores y promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos en el país.

Por otra parte, también se planteó proponer reformas al código orgánico integral penal.

La investigación orientada a proponer reformas al Código Orgánico Integral Penal (COIP) en el contexto del acoso laboral abre un diálogo crítico sobre el marco legal existente y sus posibles mejoras. La revisión detallada de la legislación ecuatoriana sugiere que el COIP podría beneficiarse de ajustes específicos para abordar de manera más efectiva el acoso laboral.

Primero, la identificación de vacíos o limitaciones en la legislación actual destaca la necesidad de reformas para llenar esas brechas. Estos vacíos pueden referirse a la falta de definiciones claras, sanciones específicas o mecanismos de aplicación que sean adecuados para enfrentar las complejidades del acoso laboral. Proponer reformas específicas puede abordar estas deficiencias y fortalecer la capacidad del COIP para hacer frente al acoso laboral de manera más efectiva.

La comparación con la legislación internacional, especialmente con países que han implementado reformas exitosas en este ámbito, ofrece valiosas lecciones para la mejora del COIP. La adaptación de enfoques probados y exitosos puede informar sobre las reformas necesarias para garantizar que el marco legal ecuatoriano esté alineado con los estándares internacionales y proporcione una protección sólida contra el acoso laboral. Además, la discusión sobre la necesidad de reformas debe considerar la inclusión de disposiciones que reflejen las realidades y particularidades culturales de Ecuador. Esto asegura que las reformas propuestas sean efectivas y relevantes en el contexto local.

Es importante señalar que la falta de políticas públicas laborales en la legislación ecuatoriana, hace que esta figura no este tipificada como contravención, por lo que se hace necesario proponer introducir en el Código Orgánico Integral Penal el acoso laboral como contravención; tomando en cuenta que en el código de trabajo consta como una causal para el visto bueno en el ámbito administrativo; así como en los acuerdos ministeriales, ministerios de trabajo que son tratados administrativamente.

En términos de procedimientos legales, las reformas podrían apuntar a mejorar la accesibilidad y eficiencia de los procesos judiciales relacionados con el acoso laboral. Esto podría incluir la clarificación de las etapas del proceso, la definición de roles y responsabilidades de las partes involucradas y la agilización de los mecanismos de resolución de conflictos. Importancia de tipificar el acoso laboral como contravención: La falta de inclusión del acoso laboral como una contravención en la legislación ecuatoriana puede generar vacíos legales que dificultan la

protección de los trabajadores. La ausencia de medidas específicas para abordar el acoso laboral puede dejar a los afectados en una situación de vulnerabilidad, sin mecanismos legales claros para enfrentar esta problemática en el ámbito laboral.

Propuesta de incorporación en el Código Orgánico Integral Penal: Al proponer la inclusión del acoso laboral como una contravención en el Código Orgánico Integral Penal, se busca dotar a los trabajadores de un respaldo legal más sólido. Esto permitiría la creación de marcos legales claros que definan el acoso laboral, sus consecuencias y las sanciones correspondientes para quienes lo perpetren. Esta medida puede disuadir a los acosadores y ofrecer un marco legal para la protección de los trabajadores afectados.

Referencias en el Código de Trabajo y acuerdos ministeriales: La presencia del acoso laboral como una causal para el visto bueno en el ámbito administrativo y en los acuerdos ministeriales sugiere un reconocimiento de la problemática en el entorno laboral. Sin embargo, su inclusión explícita como una contravención en la legislación penal fortalecería aún más su abordaje y protección legal.

Reformas en los procedimientos legales: Mejorar la accesibilidad y eficiencia de los procesos judiciales relacionados con el acoso laboral es crucial. Esto implica clarificar las etapas del proceso judicial para estos casos específicos, definir claramente los roles y responsabilidades de todas las partes involucradas (trabajadores, empleadores, autoridades) y agilizar los mecanismos de resolución de conflictos. La creación de procedimientos específicos y eficientes para abordar el acoso laboral puede brindar a las víctimas una vía más efectiva para buscar justicia y solución a sus problemas laborales.

Finalmente, la propuesta de reformas al Código Orgánico Integral Penal en relación con el acoso laboral implica una evaluación crítica de las deficiencias actuales y la consideración de enfoques exitosos a nivel internacional. La adaptación de mejores prácticas y la introducción de disposiciones específicas pueden fortalecer significativamente la protección legal de los trabajadores ecuatorianos y contribuir a la construcción de un entorno laboral más seguro y respetuoso.

8. Conclusiones

La carencia de una definición clara de acoso laboral en la legislación ecuatoriana limita la capacidad para identificar, prevenir y sancionar casos de acoso en el entorno laboral. Esta falta de precisión puede interpretarse como una vulneración de los derechos laborales, ya que los trabajadores podrían no recibir la protección adecuada ante situaciones de acoso.

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o acoso psicológico en el trabajo, se refiere a una serie de conductas abusivas, recurrentes y prolongadas que se producen en el entorno laboral y que tienen como objetivo menoscabar la dignidad, integridad o salud mental de un trabajador. En Ecuador, el acoso laboral se caracteriza por comportamientos hostiles, intimidatorios, humillantes o discriminatorios, ejercidos de manera sistemática y que generan un ambiente laboral negativo para la víctima.

La observación de las legislaciones de Chile y Colombia destaca la importancia de una definición clara y disposiciones específicas para abordar el acoso laboral de manera integral. Estos marcos normativos proveen valiosas lecciones y ejemplos prácticos que podrían influir en ajustes y mejoras en la legislación ecuatoriana, fortaleciendo así la protección legal de los trabajadores y promoviendo entornos laborales más seguros y respetuosos en Ecuador. Incorporar elementos clave de estas experiencias exitosas podría ser beneficioso para el desarrollo de políticas y medidas más efectivas en la protección contra el acoso laboral en el país.

Introducir una definición específica y detallada de acoso laboral en el COIP sería fundamental. Esta definición debe abarcar una amplia gama de comportamientos hostiles, abusivos o discriminatorios en el entorno laboral, asegurando una comprensión clara y exhaustiva de lo que constituye el acoso laboral.

9. Recomendaciones

A más de la propuesta de reforma se recomienda:

Las organizaciones deben implementar políticas claras contra el acoso laboral. Estos protocolos deben definir qué constituye el acoso, cómo se denuncia, los procedimientos para investigar las quejas y las consecuencias para los acosadores.

Fomentar una cultura de respeto mutuo, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Las empresas deben promover la empatía, la comunicación abierta y el apoyo entre colegas, creando un entorno donde el acoso no sea tolerado.

Ofrecer programas de formación y sensibilización a todos los niveles de la organización, los mismos que pueden incluir talleres, seminarios o sesiones informativas sobre el acoso laboral, sus impactos y cómo prevenirlo.

Es fundamental proporcionar un sistema de apoyo sólido a las víctimas de acoso laboral. Esto incluye canales de denuncia seguros y confidenciales, así como acceso a asesoramiento legal y apoyo psicológico si es necesario.

Es importante revisar y fortalecer la legislación para abordar el acoso laboral, lo que implica definir claramente el acoso, establecer sanciones adecuadas para los acosadores y mejorar los procedimientos legales para abordar estos casos.

Los líderes y gerentes tienen un papel crucial en la prevención del acoso laboral, por tanto, deben demostrar comportamientos éticos, actuar como modelos a seguir y promover un entorno laboral sano y respetuoso.

Implementar sistemas de monitoreo para evaluar la efectividad de las políticas y programas contra el acoso laboral. Estos sistemas pueden incluir encuestas anónimas, revisiones regulares de políticas y análisis de datos para identificar posibles áreas de mejora.

10. Bibliografía

- Andersen Tax & Legal Ecuador. (24 de agosto de 2021). Normativa técnica que regula el procedimiento de visto bueno.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2018, 31 de enero). Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Registro Oficial Suplemento 175 (05 febrero 2018). <https://n9.cl/h7v9h>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017, 09 de noviembre). Ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral. Suplemento del Registro Oficial No. 116, 9. <https://n9.cl/0729v>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017, 09 de noviembre). Proyecto de ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral. Suplemento – Registro Oficial N°116. <https://n9.cl/yymb0>
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo*. Océano. <https://n9.cl/9ks4s>.
- Barón, M., Munduate, L., & Blanco, M. (2003). La espiral del mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23 (84), 71-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf>
- Boletín oficial del estado de España. (2021). Restrictivo concepto de “acoso laboral” a efectos penales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. (2). https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001237
- Bósquez, J., Campaña, L., & Chica, L. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas

que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(spe1), 00091.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800091

Caamaño, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Valparaiso*, (37), 215-340.
<https://www.redalyc.org/pdf/1736/173622791005.pdf>

Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Equidad y Desarrollo*, (29), 143-160. <https://doi.org/10.19052/ed.4172>

Carvajal, J., & Dávila, C. (2013). "Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia." *Revista Cuadernos de Administración*, 29 (49), 95+. <https://link.gale.com/apps/doc/A345883419/IFME?u=googlescholar&sid=bookmark-IFME&xid=d620c7c2>

Chávez, K., Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio de las Ciencias*, 9 (4), 305-329. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>

Código de Trabajo [CT] (2005). *Artículo 173*. [Congreso Nacional]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <https://n9.cl/4apq0>

Código de Trabajo [CT] (2005). *Artículo 42*. [Congreso Nacional]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <https://n9.cl/4apq0>

Código de Trabajo [CT] (2005). *Artículo innumerado*. [Congreso Nacional]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <https://n9.cl/4apq0>

Código del Trabajo [CT] (2018). *Artículo 2*. [Gobierno de Chile]. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

Código penal de España [CP] (1995). *Artículo 173*. [Fundación acción Pro Derechos Humanos]. Ley Orgánica 10 de 23 de noviembre de 1995. <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/spain/LO/1995-LO-10-1995-CodigoPenal-Torturas.htm>

Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). LEY 1010 DE 2006. Diario Oficial No. 46.160 (23 de enero). <https://n9.cl/np7s>.

- Congreso de la República del Perú. (2011, 24 de noviembre). Ley N°29806. Ley N°29806. Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29806.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Artículo 326. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>.
- Corona, J. (2018). Investigación cualitativa: Fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (144), 69-76. <http://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>.
- Corte constitucional del Ecuador. [CC]. Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados de 21 de diciembre de 2021 (Ecuador). https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/896-19-jp.pdf
- Cruz, A. (2012). *El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y Organizacional* [Tesis de grado, Pontificia universidad javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9890/CruzMartinezAlejandra2012.pdf?sequence=4/>
- Departamento de Derecho Internacional, DEA. (1988). Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador". <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Empresa Nacional Minera del Ecuador [ENAMI EP] (2017). Artículo 326. Resolución No. 104. <https://docplayer.es/115932338-Resolucion-no-l-enami-ep-2017.html>
- Estado plurinacional de Bolivia. (2014). El acoso laboral vulnera los derechos humanos. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/cartilla-acoso-laboral.pdf>
- Félix, M. (2012). *Mobbing en la República Dominicana: análisis de la incidencia y de sus factores* [Tesis de pregrado, Universidad de la Rioja]. <https://n9.cl/Od18g>
- Fernández, M., & Nava, Y. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de Derecho*, (33), 62-95. <https://www.redalyc.org/pdf/851/85115111004.pdf>
- Filippi, C. (2014, julio 20). *Acoso laboral: Una delimitación clínica*. [Tesis de pregrado, Universidad Diego Portales]. Seminario sobre acoso laboral.
- Gimeno, R. (2005). *La presión laboral tendenciosa (mobbing)* [Tesis doctoral, Universidad de

- Girona]. <https://www.institutoerudite.org/wp-content/uploads/2018/04/observatorio-de-activismo-social-11.pdf>
- Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232-239. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.01>
- Guevara, L. (18 de octubre de 2010). Un aporte a la definición de violencia psicológica en el trabajo. *Derecho laboral y social*. <https://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/2010/10/un-aporte-la-definicion-de-violencia.html>
- Hernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, C., Ortega, S., Ortega, P. Franco, J. (2017). *Metodología de la investigación jurídica*. Editorial Universidad Libre. <https://n9.cl/uydff>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. 5ta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS.]. Artículo 9. Resolución del IESS 513. Registro Oficial Edición Especial 632 de 12 julio de 2016. <https://www.aguaquito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/IE-7-REGLAMENTO-DEL-SEGURO-GENERAL-DE-RIESGOS-DEL-TRABAJO.pdf>
- Iñaki Piñuel y Zabala. (2008). *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Barcelona: Editorial Gestión 2000, [2008]. <https://n9.cl/2mxe7>
- Kahale, D. (2007). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Revista Gaceta Laboral*, 13 (1), 76-94. <https://n9.cl/49rq4>
- Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP]. Artículo 23. Suplemento del Registro Oficial 181 de 14 de febrero de 2018. <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1755&tipo=tradoc>
- Leymann, H (1990), *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126. <https://n9.cl/prwmj2>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184. <https://n9.cl/fd81b>
- Llerena, G. (2020). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa “TRANS EXPRES S.A” en el año 2020*. [Tesis de

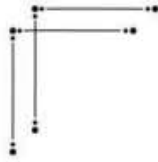
- pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://n9.cl/aset8>
- Lych, M. (18 de octubre de 2021). El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces. *El Universo*. <https://n9.cl/zqxcn>
- Machicado, J. (2009). ¿Qué es un principio?. Apuntes Jurídicos. <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/07/principio.html>
- Marietan, V. (2010). *El jefe psicópata Radiografía de un depredador*. Libros del Zorzal.
- Miguel, V. & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista de PERSPECTIVAS*, volumen (38), 25-44. <https://n9.cl/brsjo>
- Ministerio de Trabajo [Minist.]. Artículo 172. ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189 de 19 de mayo de 2021 (Ecuador). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo [Minist.]. Artículo 4. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244 de 30 de noviembre de 2020 (Ecuador). <https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2020/tra2020244.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. Lima, Perú. <https://n9.cl/12525>
- Montalván, S. (2020). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. <https://n9.cl/t0799>
- Navarrete, W. (18 de diciembre de 2020). Historia de la Legislación laboral en el Ecuador. El Jurisconsulto. <https://el-jurisconsulto.blogspot.com/2020/12/historia-de-la-legislacion-laboral-en.html>
- Organización de los Estados Americanos [OEA.]. Artículo 6. Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.asp>
- Organización de los Estados Americanos [OEA.]. Artículo 7. Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.asp>

- Organización Internacional de Trabajo. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190). Ginebra 25 de junio de 2019 en su centésima novena reunión. <https://n9.cl/ggp41>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y desocupación). Ginebra el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión. <https://n9.cl/a0n8c>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Ginebra el 10 de junio de 2019 en su centésima novena reunión. <https://n9.cl/ggp41>.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). Historia de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1976). https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf
- Paz, J., & Cepeda, M. (29 de abril de 2019). *Reformas al Código de Trabajo*. Historia y Presente. <https://www.historiaypresente.com/reformas-al-codigo-del-trabajo/>
- Pérez, J. (2013). *Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica*. Temis S.A. <https://n9.cl/n614w>.
- Polo, E. (2018). Los principios de aplicación de los derechos en la constitución ecuatoriana: una mirada desde la doctrina y la jurisprudencia. *Revista de Derecho*. 7, 223-247.
- Porras, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1 (29), 161-178. <https://doi.org/10.19052/ed.4173>
- Rachjenberg, S. (2015). *Mobbing acoso moral en el ámbito del trabajo*. Buenos Aires: Universidad Maimónides.
- Real Academia Española. (2023). *Acoso*. En diccionario de la lengua española. Recuperado el 03 de noviembre de 2023. <https://dle.rae.es/acoso>
- Robalino, J., Guerrero, E., Jordan, G., & Cruz, J. (2022). Acoso Laboral. Prohibición al empleador en el código de trabajo del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14 (S4), 591-599.
- Salvador, R. (2018). Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral. 1ra edición. Dykinson. <https://n9.cl/gzeaq>
- Sanz, J. (20 de octubre de 2018). *Definición de acoso laboral según la OMS*. <https://n9.cl/sbj2p>
- Sevilla, A. (02 de diciembre de 2019). Tipos de acoso laboral. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-acoso-laboral.html>

- Tinto, J. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Provincia*, (29), 135-173. <https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>
- Trabajo y Justicia Social. (2022). *La violencia laboral en Perú en el marco del convenio 190 de la OIT*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <https://n9.cl/mqsep>
- Undurraga, G. (2002). *Metodología de la Investigación jurídica*. Santiago: Universidad Central de Chile. <https://n9.cl/tupl8>
- Valdivia, T. (2020). ¿Sospechar para igualar? Un análisis «estricto» de la doctrina de las categorías sospechosas a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Derecho PUCP*, (84), 9-45. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202001.001>
- Vázquez, J. (2022). *El Acoso Laboral en el Estado Constitucional*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Zapata, B. (6 de agosto de 2023). Cada mes entre 2 a 26 personas denuncian acoso laboral en Ecuador, acción que puede terminar en trauma, parálisis facial y otras dolencias. *El Universo*. <https://n9.cl/3avqu>

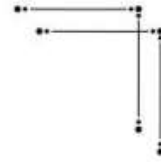
11. Anexos

Anexo 1. Proyecto de vinculación.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja



Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos.

Proyecto del Trabajo de Titulación previo a
optar el título de Magister en Derecho Laboral y
Seguridad Social.

AUTOR:

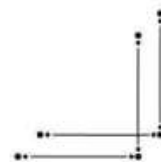
Nery Martin Tandazo Gallegos

Loja - Ecuador

Año 2023



Educamos para Transformar



1. Título

El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos.

2. Problema de la Investigación

Este trabajo de investigación tiene por objeto demostrar como el acoso laboral vulnera los derechos humanos y garantías constitucionales de los trabajadores, ya que nuestra legislación no prevé sanción alguna para este tipo de delitos, lo cual influye al incremento del acoso laboral, es por esto que queda en manos del empleador dar una solución que no siempre puede ser la correcta, por lo que puede desatar en diferentes problemas sociales en la generación de fuentes de trabajo.

Además de establecer un corpus iuris internacional de estándares para someter bajo la óptica de derechos humanos la figura del acoso laboral en el Ecuador. Y proponer una solución a los conflictos que se desarrollan en la manera que está establecido en el ordenamiento jurídico.

El acoso laboral es un problema que puede afectar la salud mental y física de una persona; el acoso laboral, también conocido como acoso moral, consiste en hostigar, perturbar o generar miedo, inseguridad y terror, de forma sistemática, a un trabajador y tiene un impacto significativo en la salud, la dignidad y la calidad de vida de las víctimas. Abordar este problema desde una perspectiva de derechos humanos es fundamental, ya que los derechos humanos son universales y deben protegerse en todos los contextos, incluido el ámbito laboral.

En el ámbito de la no discriminación el Ecuador posee un concepto muy amplio y plural que se encuentra en la Constitución del Ecuador de 2008, en el artículo 11.2 dice:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Frente al derecho al trabajo la Constitución de 2008, en el artículo 33 establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Además, encontramos varios principios en que se sustenta el derecho al trabajo en rango constitucional en el artículo 326.5 de la Constitución de 2008 que garantiza: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

En el ámbito internacional encontramos algunos tratados internacionales de derechos humanos que protegen al trabajador frente al acoso y discriminación en el lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo en adelante (OIT), en el año 1958 realizó el Convenio sobre la discriminación (empleo y desocupación) que definió la discriminación en el ámbito laboral que el artículo 1 dice:

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Así mismo la OIT en el año 2019, emitió un novísimo Convenio sobre la violencia y el acoso, en la cual define y aclara estos conceptos en el artículo 1:

A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de

comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En lo relacionado con el área doméstica la legislación ecuatoriana con la Asamblea Nacional del Ecuador al frente, realizó la última discusión acerca de una posible reforma integral al Código de Trabajo en enero de 2023, la cual no tuvo continuación por la posterior disolución de la misma por parte del Presidente de la Republica.

La falta de claridad o determinación de los artículos 42 y 173 del Código de Trabajo Ecuatoriano, permite que se cometan muchos abusos por parte de los empleadores en el sector privado, ya que cuando quieren terminar una relación laboral sin tener que pagar las indemnizaciones legales, recurren a actos discriminatorios de cualquier naturaleza para obligar a los trabajadores a renunciar de sus puestos de trabajo.

El Código de Trabajo Ecuatoriano data de 1930, el cual ha sido constantemente reformado, su última reforma en el año 2020, como advierte Paz y Miño (2019), que:

El 60% de población subocupada tiene que ser considerada para un nuevo ordenamiento legal y que la reforma al Código deberá contribuir a la generación de empleo en el país, sin menoscabar los derechos laborales, ni las necesidades de desarrollo empresarial y, además, estatal.

Según Belén Zapata (2023), en “el Ecuador se reciben más de 137 denuncias anuales de acoso laboral que sufren los trabajadores privados y se presenta ante el Ministerio de Trabajo”; cada mes entre 2 a 26 personas denuncian acoso laboral en Ecuador, acción que puede terminar en trauma, parálisis facial y otras dolencias.

Esto se da, ya que la legislación ecuatoriana no se encuentra actualizada a los nuevos

problemas que afronta la sociedad, deja en indefensión los derechos de los trabajadores, ya que la normativa es muy ambigua y no determina con claridad los casos de acoso laboral.

La falta de concientización a los trabajadores sobre la discriminación que sufren con el acoso laboral, dan como resultado una mala relación laboral por parte del empleador, y permite que se cometan muchos abusos por parte de los empleadores en el sector privado, ya que cuando quieren terminar una relación laboral sin tener que pagar las indemnizaciones legales, recurren a actos discriminatorios de cualquier naturaleza para obligar a los trabajadores a renunciar de sus puestos de trabajo.

La falta de políticas públicas por parte del Estado, también ha contribuido a un ambiente de desprotección de los trabajadores, cuales muchos ignoran sus derechos y la forma de reclamarlos en las vías administrativas y judiciales en el Ecuador. Como manifiesta la periodista Lynch. M (2023).

En este último, en lo que va del año 2021, el Ministerio del Trabajo ha receptado y atendido 251 denuncias por acoso laboral. Las direcciones regionales de Quito y Guayaquil son los departamentos con mayor incidencia de casos con 95 y 96 denuncias por acoso laboral o discriminación, respectivamente.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación sobre el acoso laboral nos proponemos a realizar la siguiente pregunta: ¿La falta de desarrollo normativa sobre el acoso laboral en Ecuador es un factor que incide en la vulneración de derechos Constitucionales de los trabajadores?

Sistematización

¿Cómo está regulado el acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano?

¿Cuál es el avance normativo sobre esta figura en la legislación comparada?

¿Está contemplada dentro del código orgánico Integral Penal la tipología y la sanción frente al acoso laboral?

3. Objetivos

Objetivo General

Determinar si la figura de acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vulnera los derechos humanos y garantías constitucionales.

Objetivos Específicos

Definir el acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

Identificar el desarrollo normativo de esta figura en la legislación comparada.

Proponer reformas al código orgánico integral penal

4. Marco Teórico

Reseña Histórica del Acoso Laboral

Uno de los temas poco investigados en el área del derecho laboral es el acoso laboral, este problema se ha venido desarrollando a través del campo de la psicología.

El acoso laboral afirma Ausfelder (2002) es un tema que ha estado en el olvido durante años, bien sea por el silencio de los acosadores, bien sea por la vergüenza y la culpa de aquellos que lo han padecido, motivo por el cual es hasta la década de los 90 que esta problemática se convirtió en un tema de discusión pública.

El fenómeno del acoso laboral es descrito de forma científica por primera vez por Heinz Leymann, a través de un reporte científico escrito en 1984, desarrollado por un grupo científico de Estocolmo, Suecia. “El acoso laboral es una forma hostil y anti ética de comunicación, la cual va dirigida de ciertos individuos a uno en específico, en donde este es orillado a una posición en la cual no le es posible defenderse. Estas acciones suelen ocurrir de manera recurrente y en un periodo de tiempo prolongado”.Leymann (1996).

Pág. 4

En Ecuador, existen leyes y convenios internacionales que buscan prevenir, detectar y erradicar el acoso laboral, como la ratificación de la Convención 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el mismo año, busca prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Diversos estudios en Ecuador abordan el tema del acoso laboral desde distintas perspectivas, como la psicología del trabajo, la violencia de género en el trabajo y la conducta desviada del empleado. Estos estudios ofrecen una comprensión más amplia del fenómeno del acoso laboral y pueden ser útiles para prevenirlo y combatirlo.

El Acoso Laboral

Definición Técnica

El acoso laboral es un conjunto de malas prácticas llevadas a cabo por los compañeros o superiores hacia un trabajador. Esto afecta al individuo acosado, reduciendo su productividad y el afecto emocional Psíquico en la persona.

Varios autores han definido al acoso laboral como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de forma constante entre compañeros de trabajo, entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas.

El acoso laboral se desarrolla de forma sistemática de uno o varios individuos hacia un individuo solo, quien debido al ataque está obligado a defenderse de manera infructuosa frente a las continuas actividades de hostigamiento Hirigoyen (2001), refiere el acoso laboral como:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Según Salvador (2018) la definición de acoso laboral o mobbing que más se acerca a una comprensión en el ámbito científico y académico es la siguiente:

Una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que estas personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Etimología del Acoso Laboral

El acoso laboral según la definición de la Real Academia Española: Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación. (RAE, 2022) En la cual podemos deducir dos elementos que configuran la existencia que son la presión psicología y la marginación.

Así mismo expandió su concepto de acoso laboral, como el mobbing que lo define:

“El encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo.

Acoso Laboral (Mobbing)

El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Leymann, Heinz, 1996. Pag. 27.

Debemos manifestar que el mobbing es un anglicismo que se utiliza para manifestar actos de acoso o discriminación, deriva que significa una multitud excitada que rodea o asedia a alguien o a algo.

Conducta Típica de la Conducta Laboral

Según Rachjenberg 2015 “El acoso laboral, a través de sus diferentes acciones, tiene por propósito la destrucción del entramado o red de comunicaciones de la víctima al interior de la organización, con la finalidad de expulsarla de la misma” (Rachjenberg, 2015).

Elementos que Constituyen el Acoso Laboral

En síntesis, se pueden analizar los elementos integrantes del acoso laboral, que permitan evitar confusiones con otros factores psicosociales en el ambiente laboral y que según Guevara (2003) son:

1. Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez.
2. Se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o, incluso, un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.
3. Es de carácter continuado y deliberado.
4. Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente.
5. Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.
6. Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo. Agresión física o psicológica poco ética que afecta el bienestar de las personas.
7. El trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño.
8. Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia.
9. Su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo.

Es importante diferenciar entre una forma de trabajo duro y exigente de responsabilidades que se reparten de manera equitativa, justa y planeada, con una situación en la que se agrede con conocimiento de causa a la persona con el objetivo de denigrar y dañarla psicológicamente (Peralta, 2004).

Los sujetos que conforman el Acoso Laboral

Como se mencionó quienes intervienen en situaciones de acoso laboral serán siempre compañeros o superiores, generando así una relación de víctima/as y victimario/os, independientemente de la edad, género, ocupación o cargo que desempeñen en el lugar de trabajo a través de diferentes manifestaciones de menoscabo a la dignidad del trabajador. Hirigoyen (2001), refiere al acoso laboral como: “Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”.

Tipos de Acoso Laboral.

Podemos encontrar elementos comunes que son: la intención positiva de causar un daño, un acto que se repite en el tiempo, la situación de superioridad del acosar con el fin último que realice un abandono voluntario del lugar de trabajo, aportando que Filippi (2014) dice que el acoso laboral es una forma de ejercicio del poder y una forma de violencia. La acción debe ser sistemática y persistente, con consecuencias claras y evidentes en las personas acosadas y debe existir una diferencia de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

Acoso Laboral vertical y Horizontal

Desde una perspectiva general, el acoso puede ser clasificado de la siguiente manera (Filippi, 2014) (González y Rebolledo, 2018):

- Acoso laboral horizontal: Que es aquel que se da entre colegas de trabajo, que comparten una misma jerarquía laboral. Puede ser un grupo o banda (gang) el que acose a la víctima. Corresponde al 6% de los casos.

- Acoso laboral vertical descendente (ó Boosing): Que es aquel que se entre un superior jerárquico con la víctima, y puede involucrar la complicidad de colegas de la víctima. Corresponde al 90% de los casos.

- Acoso laboral vertical ascendente: Que es cuando la víctima es un superior jerárquico, quien es acosado por sus subalternos. Corresponde al 4% de los casos.

Consecuencias del acoso laboral

En el acoso laboral se presenta cierta situación en la que la víctima no puede ejercer control para solucionar el problema (Leymann, 1996).

Esta forma de agresión en la que existe una inestabilidad de dominio entre el hostigador y la víctima, obligando a la persona acosada a desistir de su trabajo.

El acoso laboral puede darse de una forma casi imperceptibles de agresión nada más, la nota solamente la víctima; hechos de violencia física y mental en varias ocasiones con el apoyo de compañeros de trabajo.

Puede durar varios años, la víctima soporta ese rechazo y menosprecio del grupo, y duda de que se trate de su imaginación, hasta el abierto enfrentamiento que provoca el desequilibrio del acosado (Guevara, 2003).

El Estado Ecuatoriano

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Constitución del Ecuador 2008).

La Constitución del Ecuador y la Garantía de un Ambiente Sano Art. 326.

El derecho al trabajo esta sustentada en los siguientes principios:

3. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución del Ecuador 2008).

Normas Internacionales del Acoso Laboral

Organización Internacional del Trabajo en Relación al Acoso Laboral (OIT)

Para la Unión Europea comportamientos negativos entre compañeros o superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo de aislarlo laboral y socialmente; para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la acción psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por las que una persona vulnera a otra en su lugar de trabajo, la humilla, ofende o atemoriza.

Historia de la Legislación laboral en el Ecuador.

El 13 de julio de 1921, se tiene la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, establece la Inspección General del Trabajo, dependiente de ese Ministerio para que cumpla de mejor manera sus deberes, dividiendo el territorio ecuatoriano en cinco zonas, cada una bajo la jurisdicción de un Inspector General. Posteriormente, el 15 de julio de 1926 se crea la Junta Consultiva de Trabajo. (Freire., 2020)

El 26 de julio de 1926, se reglamenta la organización y funciones de la Inspección General del Trabajo, estableciendo por primera vez la Inspección del Trabajo, su objeto y funciones.

El servicio de Inspección del Trabajo tiene por objeto, asegurar la aplicación de las leyes y decretos que se refieren a las condiciones de trabajo, y a la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional (horas de trabajo, trabajo nocturno suplementario, disposiciones relativas a higiene, protección de la salud y seguridad de los trabajadores, sobre todo en las fábricas, indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo, y más prescripciones vigentes sobre el contrato de trabajo).

Además, se le asigna la tarea de contribuir con el desarrollo de la producción mediante estímulo al obrero y también influyendo en el patrono en cuanto sea posible, en medidas conciliatorias y amigables, para la transformación de sus establecimientos, maquinarias, métodos de trabajo y todo lo que signifique el bienestar obrero y aumento de la producción.

El Reglamento de la inspección General del Trabajo fija las funciones del Director de Inspecciones y de los inspectores, así como los medios de que podrán valerse para que se cumplan las leyes y decretos sobre asuntos laborales.

La expedición de las normas que se menciona, cambia radicalmente la cuestión laboral. El trabajador no es el individuo que vende su fuerza creadora libremente, vale decir, en las peores condiciones, sino que se halla amparado por el Estado.

Mediante la Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del Trabajo, se arrebató al poder judicial y a las autoridades de policía, su función de conocer y resolver las controversias laborales, suscitadas por el efecto de la aplicación de las leyes de trabajo, o sobre cumplimiento y terminación de contratos, o sobre pago de indemnizaciones legales que se deban por accidentes del mismo, y en general por consecuencia de la relación de trabajo, ya que se establecía que esa función era privativa de los Comisarios de Trabajo.

Así el derecho Laboral ecuatoriano adquiere una fisonomía propia; ya no es la libertad casi absoluta del Código sustantivo Civil la que rige el contrato de trabajo, ni es el juez común y ni la autoridad policial quienes juzgan; ahora es el Estado el que ampara al trabajador, sometido a la ley el contrato laboral, y es un juez especial, con criterio social, quien debe juzgar.

La ley de procedimiento para las acciones provenientes del trabajo establecía que, para que exista celeridad y acierto en la resolución de las controversias, un mecanismo ágil, esencialmente oral desde la demanda hasta la sentencia, y para que ésta se ejecute pronto, limita los recursos de manera notable.

La Constitución Política del Ecuador del año 1929, se elevó a la categoría de garantías constitucionales, los preceptos básicos del derecho laboral de 1925 en adelante.

Durante los posteriores gobiernos se mantuvo el criterio de amparo a la parte débil del contrato laboral y la necesidad de una administración de justicia especial.

En el Código del Trabajo de 1938 contiene las regulaciones propias del contrato laboral, un Título preliminar denominado “Disposiciones fundamentales”, en lugar de “Del objeto y alcance de las disposiciones de este Código”, propuesto en el anteproyecto.

El legislador quiso anteponer al título “Del contrato de Trabajo”, con que empieza la mayoría de las leyes similares en otros países; en la que se actúa con los siguientes principios que sirven de base y fundamento al conjunto de las disposiciones del Código de Trabajo.

El trabajador es objeto de protección especial del Estado, porque siendo la parte más débil de la relación contractual, necesita de un contrapeso protector, de orden legal, que contribuya a nivelar sus condiciones de inferioridad frente al patrono.

El trabajo es obligatorio. No se puede concebir que en la sociedad moderna se tolere la existencia de individuos inactivos que obstruyan el desenvolvimiento del organismo social.

Se garantiza la libertad de trabajo, en cuanto el individuo está facultado para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que estimare conveniente; y en cuanto, salvo las limitaciones legales, no está obligado a trabajar sin su consentimiento.

Todo trabajo debe ser remunerado. De faltar la remuneración y la libertad de trabajo, la institución devendría en esclavitud o en una especie de ésta, si solo se tratare de uno de los atributos.

Los derechos del trabajador son de interés público; por lo tanto, son irrenunciables. De

serlo, volveríamos al sistema del Código Civil, que reconoce la renunciabilidad de los Derechos particulares y, por ende, a la eliminación de la legislación protectora de los trabajadores, porque estos, necesitando del trabajo para poder vivir, tendrían que aceptar cualquier condición impuesta por el patrono, el mismo que, siendo el más fuerte en su relación contractual, estaría en capacidad de imponerlas.

Por tanto, es importante establecer si las normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano están acorde a los estándares internacionales de derechos humanos.

Debido a las falencias en el ordenamiento jurídico ecuatoriano debemos reformar la Ley que sea más protectoras, para evitar el acoso laboral, la discriminación y la vulnerabilidad de derechos laborales en el sector privado.

Principios del Derecho Laboral en la Constitución.

Por otra parte, el artículo 326 de la Constitución detalla el compendio de principios a manera de criterios de optimización, que rigen el derecho al trabajo, resaltando el numeral 5 que expone: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Asamblea Constituyente, 2008), mediante el que, se busca revestir a las partes del contexto laboral de óptimas condiciones a fin de que puedan realizar sus labores y actividades de manera eficiente y salvaguardando su integridad física, psicológica, moral y sexual, y de forma general la dignidad humana.

La definición legal contenida en el caso ecuatoriano dentro del Código de Trabajo, el cual fue incorporado como un artículo innumerado, en razón de la ley sin número constante en el Registro oficial 116-S, 9-XI-2017, lo define como “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral” (Código Laboral, 2005).

El Código de Trabajo ecuatoriano así también detalla otras regulaciones, en el marco del acoso laboral, que dan apoyo a esta figura jurídica, es así que el artículo 42 al referirse a las obligaciones del empleador numeral 13 relata: “Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra” (Congreso Nacional,

2005), con lo que se busca fomentar un ambiente adecuado en línea vertical, esto es empleador y trabajador o trabajadores.

El artículo 173 ibidem, que se refiere a las causales que el trabajador y previo visto bueno le es factible concluir con el contrato de trabajo, figura en su primer numeral que: “Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.”, lo que es pertinente ante el objetivo de salvaguardar el derecho a la honra y buen nombre.

Desde el sector público, la norma pertinente es la Ley Orgánica del Servicio Público (en adelante LOSEP), la que también ha llegado a regular el acoso laboral; como lo es en el artículo 23 sobre los derechos de las servidoras y servidores públicos, en donde en el literal n) manifiesta: “No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos” y en el literal r) expone “No ser sujeto de acoso laboral” (Asamblea Nacional , 2010), siendo que incorporó en un artículo innumerado la misma definición contemplada por el Código de Trabajo.

Finalmente, en el artículo 48 de la LOSEP literal ñ), fija como causal de destitución “Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediano o inmediato o a una persona subalterna” (Asamblea Nacional , 2010), de lo que se desprende una protección a la integralidad de individuos del contexto laboral, y no solo de trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, sino también a aquellos regulados por la LOSEP, que contempla como sujetos del acoso a aquellos en línea vertical empleador –superior jerárquico – trabajador o de manera horizontal entre trabajadores.

Es así como, este tópico también ha sido tratado por otros actos normativos como el Acuerdo Ministerial 000049 (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana) referente al instructivo para la política para la igualdad de género, el cual recoge la definición previamente planteada.

De forma análoga la ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, que al referirse a la violencia psicológica incluye el acoso laboral, con la finalidad de intimidar a un individuo, estableciendo en el artículo 28 que es facultad del ente rector

del trabajo literal l), “Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres” (Asamblea Nacional, 2018), siendo que esta ley tiene por objeto el prevenir y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, en los sectores públicos y privados. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 –244 del Ministerio de Trabajo es el más reciente, mediante el cual se expide el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, con el cual al mobbing se le proporciona una orientación de género y hace énfasis en un primer momento al sector público, en los que prevé que las Unidades Administrativas de Talento Humano, pueden dar inicio al régimen disciplinario.

Además de ello señala el procedimiento de denuncia en espacios laborales, que sean regidos por el Código de Trabajo, posibilitando la denuncia por medio digital o físico.

Con esta serie de actos normativos el Ecuador, ha delimitado derechos, figuras jurídicas, procedimientos y demás mecanismos para asegurar el bienestar de los individuos, con un enfoque en materia laboral en lo concerniente al acoso laboral.

Código de Trabajo.

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional. (Código, 2023)

Con las observaciones actuales, se ha ordenado sistemáticamente las siguientes disposiciones que constan con la nueva numeración: El texto del artículo 2; el segundo inciso del artículo 3; se agrega un inciso al artículo 48; el artículo 79; inciso final del artículo 97; el artículo 99; en los artículos 104 y 107 se sustituyen las referencias del "Ministerio de Economía y Finanzas" por "Servicio de Rentas Internas"; los textos de los artículos 136 y 150; se agregan dos incisos al artículo 157; en el artículo 158 se armoniza

el número 1 y se suprime el número 4; redacción del número 4 del artículo 161; y, se agrega un inciso al artículo 262.

Finalmente, se han incluido las disposiciones que regulan el procedimiento oral en la solución de controversias individuales de trabajo, que en esta codificación constan en los artículos 575 al 588 inclusive, así como las Disposiciones Transitorias correspondientes.

Para analizar el acoso laboral como medio de discriminación en el sector privado, las normas vigentes en este Código de Trabajo actual, no garantizan las afectaciones psicológicas de las personas que son víctimas de acoso laboral por sus empleadores.

Pero esto debe ser enfrentado de mejor modo partiendo de la personalidad de los individuos, como también al interior de las formas de organización de trabajo, a través de políticas de recursos Humanos y de resolución de conflictos.

Para esto se debe establecer las normas adecuadas a través de políticas públicas que regulen el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y evitar que las personas que son víctimas de acoso laboral por parte de los empleadores, no sean afectadas psicológica y emocionalmente las personas que laboran dentro de un sector privado.

Jurisprudencia de Acoso Laboral

La Corte Constitucional evaluó cuatro casos que surgieron a partir de solicitudes de acción de protección, donde se argumentaron violaciones de derechos constitucionales debido a incidentes de acoso laboral.

En esta sentencia se caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia que estructura una relación social, sobre todo contra las personas trabajadoras, que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral.

Finalmente, se declara la vulneración de los referidos derechos en los casos A, B y C; y se desestima la acción presentada en el caso. (CASO No. 986-19-JP)

Procedimiento de la Corte Constitucional.

En la tramitación del proceso de revisión si bien la audiencia es una diligencia de formación del criterio para decidir, en la sentencia N.º 105-10-JP/21, esta Corte estableció

una excepción a esta regla de trámite, determinando que: “cuando de las connotaciones de los hechos de las causas seleccionadas, se encuentre delimitado el alcance al que se circunscribirá la revisión y el acervo procesal resulte suficiente, se procederá a resolver por el mérito de los expedientes”.

Planteamiento de los problemas jurídicos.

La presente sentencia de revisión examina cuatro acciones de protección, en las que las personas accionantes alegaron la vulneración de derechos constitucionales por actos de acoso laboral por parte de sus empleadores.

En los cuatro casos, se afirmó que se vulneró el derecho al trabajo. En los casos B y C, se relacionó dicha vulneración con la afectación del derecho a la salud e integridad personal; y en el C, también el derecho a desempeñar funciones públicas con base en méritos y capacidades; en los casos B, C y D, se arguyó también la vulneración del derecho a una vida libre de violencia.

Por otra parte, en los casos A y D, se manifestó que se vulneró el derecho a la seguridad jurídica; en el caso D, aunque se lo cita, no se formula un argumento claro al respecto; y en el caso A, se lo vincula a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

Comparaciones de los problemas jurídicos.

Problema jurídico 1: En el caso A, ¿se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva de Yolanda Cando porque la denuncia de acoso laboral que presentó no fue tramitada con la debida diligencia?

Problema jurídico 2: En el caso B, ¿se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial de Juan Carlos Delgado debido a que habría sufrido actos de acoso laboral por parte de la compañía accionada por motivo de su discapacidad visual?

Problema jurídico 3: En el caso C, ¿se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de la accionante en razón de que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que causaron una afectación psicológica en ella, y que consistieron en un cambio administrativo dispuesto por las autoridades para la ocupación de un cargo que no correspondía con su formación ni con las funciones que desempeñaba en el puesto del que era titular.

Problema jurídico 4: En el caso D, ¿se vulneró el derecho al trabajo del accionante en virtud que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que lo presionaron a presentar su renuncia

al cargo?

Conclusiones Procesales del Acoso laboral

En razón de lo expuesto y de conformidad con la atribución establecida en el artículo 436.6 de la Constitución de la República, esta Corte reitera los principales criterios vertidos en esta sentencia y en los que se basa la resolución de los casos en revisión:

El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas.

En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos.

Decisión procesal Constitucional

Aceptar las acciones de protección planteadas por Yolanda Cando Salmé (caso A), Juan Carlos Delgado Valdivieso (caso B) y Natali Andrade Villalta (caso C).

Declarar la vulneración del derecho de Yolanda Cando a la tutela administrativa efectiva en el caso A.

Declarar la vulneración del derecho de Juan Carlos Delgado a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como del derecho a la protección especial de las personas con discapacidad en el caso B.

Declarar la vulneración del derecho de Natali Andrade al trabajo en condiciones dignas en el caso C.

Desestimar la acción de protección presentada por Julio Toscano Moya en el caso D.

Que se cumplan las medidas de reparación dispuestas en la sección de “reparación integral” de esta sentencia y la Defensoría del Pueblo realice el seguimiento de dicho cumplimiento y remita a esta Corte informes semestrales al respecto.

En la presente Sentencia CASO No. 986-19-JP, presentado a la Corte Constitucional de Acoso laboral sirve para argumentar y poder aplicar en mi proyecto de Titulación.

El primer problema jurídico examina si se infringió el derecho a la tutela administrativa efectiva por falta de aplicación de falta de políticas públicas que derivan en una denuncia de acoso

laboral.

El segundo problema aborda si se vulneraron los derechos de igualdad y no discriminación; así como también el derecho al trabajo en condiciones dignas, derivando en un ambiente hostil debido a su discapacidad visual.

El tercer problema se centra en si se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de una accionante debido a actos de acoso laboral que afectaron su bienestar psicológico, asociados a un cambio administrativo en su centro de trabajo.

En el cuarto problema se analiza si se violó el derecho al trabajo de un accionante derivado de actos de acoso laboral, y conduciendo a una posterior renuncia de su cargo

En consecuencia, de lo acontecido de cada uno de los casos, se puede evidenciar algunas inconsistencias por falta de claridad en la legislación ecuatoriana laboral, por no existir un reglamento, o, leyes claras que protejan y eviten la discriminación y vulneración de los derechos labores de los trabajadores en el sector privado.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y VIOLENCIA CONTRA MUJER EN ESPACIOS TRABAJO.

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo".

Que, los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna, (ACUERDO No. MDT- 2020 - 244).

Que, el número 1 del artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, de 1984, determina que el Ecuador se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna.

Art. 2.- Esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del

Ecuador; servidores públicos, empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador, garantizará por igual en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Así mismo la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna.

Art. 2.- Del protocolo de prevención manifiesta que las normas son obligatorias para todas las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; servidores públicos, empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo.

Sistematización del Visto Bueno.

Por medio de Acuerdo Ministerial **MDT-2021-219** de agosto 13 de 2021, el Ministerio del Trabajo emitió la Normativa Técnica que regula el procedimiento de visto bueno, conforme lo establecido en el Código del Trabajo (CT).

Normas de Aplicación.

1. La normativa expedida es de aplicación obligatoria para los trabajadores y para los empleadores del sector público, del sector privado y de las empresas públicas que se encuentren sujetos al CT.

Esta norma deja sin efecto el Acuerdo Ministerial MDT-2021-189, suscrito y en vigencia desde mayo 19 de 2021, que regulaba el mismo procedimiento.

2. El inspector de trabajo competente para conocer la solicitud de visto bueno será el del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde tenga su domicilio la parte accionada.

Procedimiento del visto bueno:

1. Designación el inspector del trabajo ante quien se propone;
2. Datos del solicitante e información de su abogado defensor;
3. Nombres completos y designación del lugar en que debe notificarse al accionado;
4. La narración de los hechos y fundamentos de derecho;
5. Anuncio de los medios de prueba;

6. Pretensión clara y precisa que se exige;
7. Solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al art. 622 del CT; no obstante, esto puede ser solicitado posteriormente; y,
8. Firmas autógrafas o electrónicas, del accionante y su abogado.

En caso de que la solicitud sea presentada por el empleador, éste deberá presentar el certificado de cumplimiento de obligaciones patronales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Tax, Andersen Global, 2021).

Una vez finalizada la diligencia de investigación, el inspector de trabajo resolverá motivadamente el procedimiento de visto bueno, negando u otorgando el mismo, dentro del tercer día desde la notificación al accionado.

En la misma resolución, el inspector de trabajo deberá disponer la entrega al trabajador o devolución al empleador, del valor consignado por motivo de la suspensión de la relación laboral, mismo que será equivalente a la última remuneración mensual completa que recibió el trabajador.

Prescripción de la acción de visto bueno:

1. La acción de solicitud de visto bueno prescribe en el plazo de 1 mes, contado a partir de la fecha en la que ocurrieron los hechos determinantes que dieron lugar a la solicitud de visto bueno, si la solicitud de visto bueno se fundare en:

-Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo dentro de un período mensual de labor; o,

-Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y dentro de un período mensual de labor.

El cómputo del plazo de prescripción mencionado se hará a partir del último día en que se verifico la impuntualidad o ausencia, según el caso.

En el Visto Bueno, se establecen procedimientos para emitir el acuerdo ministerial que no sea alterado. También se indica que estos procedimientos podrán llevarse a cabo, total o parcialmente, a través de medios telemáticos al momento de implementarse una plataforma informática de parte del Ministerio de Trabajo. Se enfatiza que la presentación de una demanda o denuncia laboral, ya sea antes o después de solicitar el visto bueno, no tendrá como consecuencia la inhibición del inspector de trabajo en el proceso ni la negación de la solicitud. Todo esto para poder establecer las normas adecuadas a través

de las políticas públicas dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, que estén acorde a los estándares internacionales de derechos humanos, para evitar el acoso laboral y la discriminación que afecta al trabajador sector privado.

Legislación Comparada

Legislación Colombiana

En la legislación Colombia encontramos una ley que regula el acoso laboral que es la Ley 1010 del año 2006 que dice: que existen seis modalidades de acoso:

1. Maltrato laboral, entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de un trabajador; así como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral, referida a toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral, que tiene que ver con todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral, que se da con toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. También se considera entorpecimiento laboral la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral, que se refiere a la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral, que es toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Legislación Chilena

La legislación chilena determina al acoso laboral como: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2007)

El Ecuador no se cuenta con una normativa específica que proteja al trabajador frente a eventuales actos discriminatorios por lo tanto es necesario la intervención de Estado por medio de políticas públicas que puedan concienciar los efectos negativos de estas prácticas, además de incentivar una reforma normativa a código de trabajo para una regulación con mayor efectividad.

4. Metodología

Métodos

Este trabajo de investigación se basa en un enfoque teórico que parte del análisis de los principios de no discriminación y el derecho al trabajo, presentes en los Arts. 11.2 y 36 de la Constitución del Ecuador. Este análisis se enmarca en una perspectiva de derechos humanos para abordar el derecho laboral desde una visión integral, para lo cual se analizará de acuerdo al empleo de algunos de los métodos, que se describen a continuación.

Para poder utilizar una metodología, se debe definir en palabras de Undurraga “La metodología de la investigación científica se concibe como el estudio y la aplicación del conjunto de métodos, técnicas y recursos en el proceso de la investigación.” (Undurraga, 2002, pág. 28.)

Método Descriptivo:

Implica “describir” exhaustivamente todos los aspectos del proceso investigativo, ello no significa que tenga que obviar otros métodos, que iremos explicando.” (Hernández, 2015, p.316.). Se utiliza esta metodología debido a su capacidad para guiar sistemática y científicamente la búsqueda precisa de respuestas ante el fenómeno complejo del acoso laboral, para analizar el tema planteado, que no está plenamente regulado en las políticas públicas en las leyes y reglamentos del Estado ecuatoriano.

Método Deductivo

“La deducción es el tránsito de las leyes generales, del principio abstracto a los casos particulares y concretos. Proceso ascendente la inducción; proceso descendente la deducción” (Hernández, 2015, p. 318.).

Este método sirve para encontrar la razón lógica en las conclusiones del resultado que se aborda en el proyecto de titulación en la investigación científica del acoso laboral en el sector privado.

Método de interpretación de la ley; Método Exegético

Se utilizará el Método de interpretación de la ley, con “Interpretación doctrinal o privada. Esta clase de interpretación es la realizada por los juristas que comentan las leyes; es obra de la ciencia del derecho, que critica la interpretación jurisprudencial cuandoquiera que la considera errada.” (Pérez, 2013, p. 52.).

El método de interpretación de la ley laboral me sirve para encontrar el conjunto de reglas y principios que se aplican para determinar el sentido y alcance de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales en la legislación ecuatoriana.

Elemento racional

También se utilizará “El elemento racional generador de las reglas de derecho y de las instituciones jurídicas es el regulador del elemento experimental y de las mismas reglas de derecho que de él se desprenden.” (Pérez, 2013, p. 58).

Este elemento racional utilizare para elegir los medios más eficientes y adecuados para lograr los objetivos deseados, con la ayuda de normas y reglamento que me aseguren la eficiencia de toma de decisiones en el proceso de mi proyecto de titulación.

Técnicas de Investigación

Se utilizará las siguientes técnicas como “Los procedimientos prácticos que deben seguirse para llevar a cabo una investigación...” (Pérez, 2013, p.90.) que son:

La técnica del análisis de contenido

“El tratamiento del análisis de contenido, requiere de un procesamiento técnico o una determinada metodología para convertir la información existente en las fuentes, para usos en la investigación científica” (Hernández, 2015, p. 406.) con “Las categorías de apreciación. Estimaciones que de ellas hace el autor de un documento” (Hernández, 2015, p. 410.).

Con la presente técnica analizare y presentare las conclusiones significativas del contenido, de forma clara y eficaz.

5. Cronograma

Tabla 1

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2023																			
	AGOSTO				SEPTIEMBR				OCTUBR				NOVIEMBR				DIEICMBR			
	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración del proyecto Investigación	X	X	X																	
2. Informe de estructura y pertinencia				X	X															
3. Desarrollo dela Revisión de la Literatura del trabajo de titulación						X	X	X	X											
4. Desarrollo de los resultados del trabajo de titulación										X	X	X	X							
5. Desarrollo del informe final y partes complementarias														X	X	X				
6. Presentación y socialización del																	X	X	X	

trabajo de titulación (Elaboración del informe final)																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6. Presupuesto y Financiamiento

Detalles de los ingresos y egresos que se efectuarán en el desarrollo del trabajo.

Tabla 2

Presupuesto

Descripción	Subtotal	Total
Ingresos:		
Aporte del autor posgradista: Nery Martin	\$ 900,00	
Tandazo Gallegos		
Total De Ingresos		\$ 900,00
Egresos:		
✓ Materiales y suministros de oficina.	\$ 140,00	
✓ Bibliografía. (libros, códigos, etc)	\$ 80,00	
✓ Impresiones y reproducciones.	\$ 180,00	
✓ Transporte y alimentación.	\$ 100,00	
✓ Empastado y anillados.	\$ 200,00	
✓ Internet.	\$ 80,00	
✓ Gastos imprevistos.	\$ 120,00	
Total De Egresos		\$ 900,00

Nota: Presupuesto y Financiamiento para la Elaboración del Trabajo de Titulación de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Financiamiento

Los gastos que se efectuarán en el proceso del desarrollo de la tesis serán financiados en su totalidad por el autor.

7. Bibliografía

- Asamblea Nacional de Ecuador. (2018, 31 de enero). Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Registro Oficial Suplemento 175 (05 febrero 2018). <https://n9.cl/h7v9h>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017, 09 de noviembre). Proyecto de ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral. Suplemento – Registro Oficial N°116. <https://n9.cl/yymb0>
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo*. Océano. <https://n9.cl/9ks4s>.
- Boletín oficial del estado de España. (2021). Restrictivo concepto de “acoso laboral” a efectos penales. Revista de Jurisprudencia Laboral. (2). https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001237
- Caamaño, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Valparaiso*, (37), 215-340. <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173622791005.pdf>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Equidad y Desarrollo*, (29), 143-160. <https://doi.org/10.19052/ed.4172>
- Chávez, K., Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio de las Ciencias*, 9 (4), 305-329. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>
- Código de Trabajo [CT] (2005). *Artículo 173*. [Congreso Nacional]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <https://n9.cl/4apq0>
- Código del Trabajo [CT] (2018). *Artículo 2*. [Gobierno de Chile]. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf
- Código penal de España [CP] (1995). Artículo 173. [Fundación acción Pro Derechos Humanos]. Ley Orgánica 10 de 23 de noviembre de 1995. <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/spain/LO/1995-LO-10-1995-CodigoPenal-Torturas.htm>

- Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). LEY 1010 DE 2006. Diario Oficial No. 46.160 (23 de enero). <https://n9.cl/np7s>.
- Congreso de la República del Perú. (2011, 24 de noviembre). Ley N°29806. Ley N°29806. Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29806.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Artículo 326. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>.
- Corona, J. (2018). Investigación cualitativa: Fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (144), 69-76. <http://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>.
- Corte constitucional del Ecuador. [CC]. Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados de 21 de diciembre de 2021 (Ecuador). https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/896-19-jp.pdf
- Departamento de Derecho Internacional, DEA. (1988). Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador". <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Empresa Nacional Minera del Ecuador [ENAMI EP] (2017). Artículo 326. Resolución No. 104. <https://docplayer.es/115932338-Resolucion-no-l-enami-ep-2017.html>
- Estado plurinacional de Bolivia. (2014). El acoso laboral vulnera los derechos humanos. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/cartilla-acoso-laboral.pdf>
- Fernández, M., & Nava, Y. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de Derecho*, (33), 62-95. <https://www.redalyc.org/pdf/851/85115111004.pdf>
- Filippi, C. (2014, julio 20). *Acoso laboral: Una delimitación clínica*. [Tesis de pregrado, Universidad Diego Portales]. Seminario sobre acoso laboral.
- Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232-239. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.l.2021.24.03.01>
- Guevara, L. (18 de octubre de 2010). Un aporte a la definición de violencia psicológica en el trabajo. *Derecho laboral y social*. <https://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/2010/10/un-aporte-la-definicion-de-violencia.html>

- Hernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, C., Ortega, S., Ortega, P. Franco, J. (2017). *Metodología de la investigación jurídica*. Editorial Universidad Libre. <https://n9.cl/uydff>
- Iñaki Piñuel y Zabala. (2008). *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Barcelona: Editorial Gestión 2000, [2008]. <https://n9.cl/2mxe7>
- Kahale, D. (2007). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Revista Gaceta Laboral*, 13 (1), 76-94. <https://n9.cl/49rq4>
- Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP]. Artículo 23. Suplemento del Registro Oficial 181 de 14 de febrero de 2018. <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1755&tipo=tradoc>
- Leymann, H (1990), *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126. <https://n9.cl/prwmj2>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184. <https://n9.cl/fd81b>
- Lych, M. (18 de octubre de 2021). El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces. *El Universo*. <https://n9.cl/zqxcn>
- Machicado, J. (2009). ¿Qué es un principio?. *Apuntes Jurídicos*. <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/07/principio.html>
- Ministerio de Trabajo [Minist.]. Artículo 172. ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189 de 19 de mayo de 2021 (Ecuador). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. Lima, Perú. <https://n9.cl/l2525>
- Montalván, S. (2020). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. <https://n9.cl/t0799>
- Navarrete, W. (18 de diciembre de 2020). Historia de la Legislación laboral en el Ecuador. El Jurisconsulto. <https://el-jurisconsulto.blogspot.com/2020/12/historia-de-la-legislacion-laboral-en.html>

- Organización de los Estados Americanos [OEA.]. Artículo 6. Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.asp>
- Organización de los Estados Americanos [OEA.]. Artículo 7. Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.asp>
- Organización Internacional de Trabajo. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ginebra 25 de junio de 2019 en su centésima novena reunión. <https://n9.cl/ggp41>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). Historia de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1976). https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf
- Paz, J., & Cepeda, M. (29 de abril de 2019). *Reformas al Código de Trabajo*. Historia y Presente. <https://www.historiaypresente.com/reformas-al-codigo-del-trabajo/>
- Porras, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1 (29), 161-178. <https://doi.org/10.19052/ed.4173>
- Rachjenberg, S. (2015). *Mobbing acoso moral en el ámbito del trabajo*. Buenos Aires: Universidad Maimónides.
- Real Academia Española. (2023). *Acoso*. En diccionario de la lengua española. Recuperado el 03 de noviembre de 2023. <https://dle.rae.es/acoso>
- <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-acoso-laboral.html>
- Tinto, J. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Provincia*, (29), 135-173. <https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>
- Trabajo y Justicia Social. (2022). *La violencia laboral en Perú en el marco del convenio 190 de la OIT*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <https://n9.cl/mqsep>
- Vázquez, J. (2022). *El Acoso Laboral en el Estado Constitucional*. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Anexo 2. Análisis de casos de la sentencia No. 986-19-JP/21.

<p>Caso A: Acciones de Protección (AP)</p>	<p>Yolanda del Rocío Cando Salme interpuso una Acción de Protección en 2020 en la provincia de Cotopaxi contra el Inspector del Ministerio de Trabajo y el director de la Casa de Cultura Núcleo de Cotopaxi. La denuncia se basa en la inacción del Inspector y en actos de acoso laboral perpetrados por Germánico Alvear, director de la Casa de Cultura. Este caso resalta la vulneración del derecho a la tutela administrativa efectiva.</p>
<p>Caso B: Acciones de Protección (AP)</p>	<p>Juan Carlos Delgado Valdivieso presentó una Acción de Protección en 2019 en la ciudad de Cuenca, en contra de Xavier Bermúdez de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público (DRT) de Cuenca, y Ximena Alexandra Ávila Vidal, representante de Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. Ltda. El caso evidencia la violación de los derechos a la igualdad y no discriminación, así como al trabajo en condiciones dignas, debido a la discapacidad visual del demandante.</p>
<p>Caso C: Acciones de Protección (AP)</p>	<p>Natali Bersabé Andrade Villalta presentó una Acción de Protección en 2021 en la ciudad de Cuenca contra Paúl Edmundo Delgado Palacios, en su calidad de comandante General de la Guardia Ciudadana del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cuenca. Este caso destaca situaciones específicas que requieren protección, aunque la información disponible no detalla los motivos exactos de la denuncia.</p>
<p>Caso D: Acciones de Protección (AP)</p>	<p>Julio Enrique Toscano Moya presentó una Acción de Protección en 2020 en la provincia de Tungurahua. En este caso, la denuncia se dirige contra el Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y la Procuraduría General del Estado. La vulneración denunciada afecta el derecho al trabajo, ya que se alega la perpetración de actos de acoso laboral por parte de autoridades de la entidad pública en la que el accionante desempeñaba sus funciones. La denuncia sostiene que estos actos constituyen una violación de derechos constitucionales fundamentales.</p>

Anexo 3. Derecho Comparado.

Aspecto	Legislación Colombiana	Legislación Chilena	Legislación Ecuatoriana
Semejanza	El acoso laboral en la legislación colombiana se define como actos discriminatorios cometidos por empleadores que afectan a los trabajadores. Este comportamiento incluye tanto a superiores como a compañeros en el ámbito laboral. Los elementos constitutivos del acoso laboral involucran sujetos superiores o de igual jerarquía, y la acción principal es infundir miedo o angustia con el propósito evidente de forzar la renuncia del trabajador a su puesto.	En Chile, el acoso laboral se conceptualiza como cualquier conducta discriminatoria que constituya agresión u hostigamiento repetido. Esta conducta puede ser ejercida tanto por el empleador como por uno o más compañeros de trabajo, utilizando cualquier medio disponible. El objetivo de este acoso es perjudicar la situación laboral de los afectados o limitar sus oportunidades de empleo.	La legislación ecuatoriana aborda el acoso laboral como toda conducta maliciosa y persistente con un carácter discriminatorio, cuyo propósito es causar daños. Este tipo de acoso busca infundir miedo, intimidación, humillación o angustia, con la consecuencia de perjudicar la situación laboral, desmotivar en el entorno de trabajo o inducir la renuncia del afectado.
Diferencia	En la legislación colombiana, se destaca la existencia de seis modalidades específicas para sancionar el acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Esta claridad normativa es fundamental para cultivar entornos laborales justos y respetuosos. Al abordar distintas	En Chile, el ámbito público se rige por el Estatuto Administrativo, el cual prohíbe a todos los funcionarios realizar actos calificados como acoso laboral. La legislación chilena establece consecuencias legales específicas para aquellos que violan estas normativas, ya sea en el sector privado o público. Esta rigurosidad legal proporciona a las víctimas un respaldo sólido, alentando la denuncia y	En Ecuador, el Código de Trabajo incorpora una causal de visto bueno que permite a empleadores y trabajadores poner fin a la relación laboral. Se introdujeron normas especializadas para el sector público, mientras que para el sector privado se recurre a acuerdos ministeriales. En el ámbito administrativo, el acoso laboral se considera una causal para el visto bueno, sin embargo,

	<p>formas de acoso, la legislación contribuye al bienestar de los trabajadores y al establecimiento de relaciones laborales saludables. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son de competencia de los Jueces de trabajo en su artículo 12, con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.</p>	<p>promoviendo la búsqueda de soluciones efectivas ante casos de acoso laboral. En esta norma todos los funcionarios tienen prohibido realizar cualquier acto calificado como acoso laboral. La ley en Artículo 84 (2023), literal m. del Código del Trabajo estando en la protección de sus empleados contra este tipo de conductas.</p>	<p>no existe una normativa específica para sancionar el acoso laboral. Esta diferenciación en la regulación entre sectores y la ausencia de una norma específica para sancionar el acoso laboral en el ámbito privado son aspectos distintivos de la legislación ecuatoriana. En la legislación ecuatoriana para sancionar una conducta de acoso laboral, proviene de un visto bueno por causales regulado en el artículo 172, numeral 8; 173 numeral 4 del Código de Trabajo</p>
<p>Conclusiones</p>	<p>Las legislaciones analizadas, tanto la colombiana, chilena y ecuatoriana, reflejan un compromiso significativo en la protección contra el acoso laboral. La legislación colombiana destaca por su enfoque preciso al identificar múltiples modalidades de acoso, estableciendo límites claros y responsabilidades para empleadores y trabajadores. Por su parte, la legislación chilena, especialmente a través del Estatuto Administrativo en el ámbito público, muestra un compromiso robusto con la prohibición del acoso laboral, respaldado por consecuencias legales concretas. En el caso de Ecuador, la introducción de una causal de visto bueno es un avance positivo, aunque se destaca la necesidad de mayor coherencia y especificidad, especialmente en la diferenciación entre normativas para el sector público y privado. Todas estas legislaciones demuestran esfuerzos importantes para crear entornos laborales justos y seguros, aunque persiste la oportunidad de mejorar la uniformidad y la claridad normativa para garantizar una protección efectiva en todos los sectores laborales.</p>		

Anexo 4. Certificación de la Directora de Trabajo de Titulación.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **SANCHEZ VERA MARIA CLAUDIA**, director del Trabajo de Titulación denominado "**El acoso Laboral en el Ecuador: Un enfoque desde los Derechos Humanos**", perteneciente al estudiante **NERY MARTIN TANDAZO GALLEGOS**, con cédula de identidad N° **1102540448**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las Instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.

Loja, 15 de Diciembre de 2023

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

firmado electrónicamente por:
MARIA CLAUDIA
SANCHEZ VERA



Certificado TIC/TT.: UNL-2023-000957



1/1
Educamos para Transformar

Anexo 5. Certificación de traducción del resumen.

Loja, 14 de diciembre de 2023.

Mg. María Elisa Tandazo
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS

Quien suscribe, Mg. María Elisa Tandazo Núñez, docente de Educación Superior del Área de Inglés, a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que se ha realizado la traducción de español al Inglés del resumen derivado de la tesis denominada: **El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos** de autoría del **Abg. Nery Martin Tandazo Gallegos**, con cédula de identidad No. **1102540448**, estudiante de **Maestría en Derecho Laboral y Social**, de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Particular que comunico en honor a la verdad, facultando al portador del presente documento, hacer uso legal en lo que considere pertinente.



Mg. María Elisa Tandazo
ENGLISH PROFESSOR
mari12elvs@gmail.com
0986201463