



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Carrera de Derecho

**“Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral en Ecuador:
perspectivas para una reforma normativa”**

**Trabajo de Integración Curricular
previa a la obtención del título de
Abogada**

AUTORA:

María Fernanda Suárez Cabrera

DIRECTOR:

Dr. Ángel Medardo Hoyos Escaleras

Loja - Ecuador

2024

Certificación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **HOYOS ESCALERAS ANGEL MEDARDO**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **"EVALUACIÓN CRÍTICA DE LA DEFINICIÓN LEGAL DEL ACOSO LABORAL EN ECUADOR: PERSPECTIVAS PARA UNA REFORMA NORMATIVA**, perteneciente al estudiante **MARIA FERNANDA SUAREZ CABRERA**, con cédula de identidad N° **1150296141**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, 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 ser considerado pertinente, ella señoría docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 7 de Agosto de 2024



ANGEL MEDARDO HOYOS
ESCALERAS

(F)

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT: UNL-2024-001802

1/1
Educomos para Transformar

Autoría

Yo, **María Fernanda Suárez Cabrera**, declaro ser la autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional–Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1150296141

Fecha: 22/10/2024

Correo electrónico: maria.f.suarez@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0980409392

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **María Fernanda Suárez Cabrera**, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular, denominado: **“Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral en Ecuador: perspectivas para una reforma normativa”** como requisito para optar el título de **Abogada**; 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 de la siguiente manera en el Repositorio 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 convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 22 días del mes de octubre del año dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor: María Fernanda Suárez Cabrera

Cédula de identidad: 1150296141

Correo electrónico: maria.f.suarez@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0980409392

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. Ángel Hoyos Mg. Sc.

Dedicatoria

A Dios, quien es mi guía constante en la vida y por brindarme sabiduría y fortaleza en los momentos más difíciles, a mis padres, Maricela y Diego por ser el pilar y centro de mi vida, por sacrificar tanto para que yo pudiera alcanzar mis metas, sin su apoyo nada sería posible.

A mi madre, Maricela, por su amor infinito y paciencia. Tus abrazos reconfortantes y sabiduría han sido mi refugio en los días difíciles. Gracias por ser mi ejemplo de resiliencia, mi confidente, mi mejor amiga y mi mayor defensora.

A mi padre, Diego, por ser mi modelo de integridad y trabajo duro. Tu firmeza y compañía han sido la luz que ha iluminado mi camino. Siempre creíste en mí, incluso cuando yo mismo dudaba.

A mis hermanos, Nathaly, Diego por ser mis cómplices, mi mejor compañía y la alegría de mi vida, a mi Andrés, guía y protección de vida, que mis palabras te lleguen hasta el cielo.

A mis bisabuelos, abuelos, tíos, primos, a todas y cada una de las personas que estuvieron para mí en esta etapa, dándome aliento fuerzas y ánimo para continuar con mis estudios, todos y cada uno de ellos han sido parte esencial para lograrlo gracias por su comprensión y paciencia durante estos años de estudio,

Y, por último, pero no menos importante, a Karina, Carla y Camila compañeras de universidad y amigas de la vida, cada una de ustedes han dejado una huella imborrable en mi corazón.

María Fernanda Suárez Cabrera

Agradecimiento

A medida que cierro este capítulo de mi vida académica, me corresponde exteriorizar mi eterno agradecimiento a quienes hicieron posible cada logro y superaron cada desafío junto a mí, a todos mis maestros por compartir sus conocimientos con solvencia y sin limitaciones.

De manera especial a mi docente tutor Mgtr. Ángel Hoyos Escaleras por el acompañamiento y exigencia, importantes sin duda para cumplir con el objetivo, a la docente Mgtr. Bárbara Aguirre quien siempre me alentó, me reto a ser cada vez mejor y cuyo ejemplo y calidez humana la hacen un modelo a seguir.

A la Universidad Nacional de Loja por ser un camino hacia la excelencia profesional y académica.

A mis padres, familia y amigos gracias por hacer de este recorrido una experiencia compartida y enriquecedora.

María Fernanda Suárez Cabrera

Índice de contenidos

Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular. ...iv	
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Índice de tablas.....	x
Índice de anexos	¡Error! Marcador no definido.
1. Título	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1 Antecedentes	6
4.1.1. Contexto histórico del acoso laboral.....	6
4.1.2. Reconocimiento del trabajo en el constitucionalismo ecuatoriano.....	7
4.1.3 Derechos laborales en la historia constitucional ecuatoriana.	8
4.2 Análisis histórico-jurídico del acoso laboral.....	10
4.3 Etimología del acoso laboral.....	12
4.4 Definición de acoso laboral	13
4.5 Definición de mobbing	13
4.6 Elementos constitutivos del acoso laboral	14
4.7 Sujetos del acoso laboral.....	15

4.7.1 Sujeto activo.....	16
4.7.2 Sujeto pasivo.....	16
4.8 Marco Normativo Nacional del Acoso Laboral.....	17
4.8.1 Definición de acoso laboral en el Código de Trabajo.....	17
4.8.2 Definición de acoso laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público	17
4.8.3 Ley Orgánica de Empresas Públicas.....	18
4.8.4 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.	19
4.8.5 ¿Qué precisa el Código Orgánico Integral Penal acerca del acoso laboral?	19
4.17 Marco Normativo Internacional del Acoso Laboral	20
4.17.1 El acoso laboral en la Organización Internacional del Trabajo	20
4.17.2 Acoso laboral en la Declaración Universal de los Derechos Humanos....	21
4.17.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	22
4.9 Etapas/Tipos de acoso laboral.....	22
4.9.1 Acoso Vertical Ascendente.....	23
4.9.2 Acoso vertical descendente.....	23
4.9.3 Acoso Horizontal	24
4.10 Causas del acoso laboral	24
4.11 Efectos del acoso laboral	25
4.12 Como identificar el acoso laboral	26
4.13 El acoso laboral y los derechos vulnerados desde un enfoque jurídico crítico	27
4.14 La prueba en el acoso laboral.....	32
4.15 Medidas preventivas contra el acoso laboral	33
4.16 Denuncia del acoso laboral	34
4.17 Análisis de las funciones de las Entidades públicas de control	35
4.17.1 Ministerio de Trabajo.....	36
4.17.2 Defensoría Pública.....	36

4.17.3 Ministerio de Salud Publica	37
4.17.4 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.....	38
4.18 Derecho Comparado	39
4.18.1 Colombia.....	40
4.18.2 Chile.....	41
4.18.3 España	42
4.19 Análisis de caso práctico (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados).....	43
5. Metodología	45
5.1. Materiales utilizados	45
5.2 Métodos.....	46
5.3 Técnicas	47
6. Resultados.....	47
6.1. Resultados de las encuestas	47
6.2 Entrevistas.....	55
7. Discusión	68
7.1 Verificación de Objetivos	68
8. Conclusiones	72
9. Recomendaciones	73
9.1 Lineamientos Propositivos.....	74
10. Referencias.....	76
11. Anexos	78

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica.....	48
Figura 2. Representación Gráfica	49
Figura 3. Representación Gráfica	50
Figura 4. Representación Gráfica	52

Figura 5. Representación Gráfica	53
---	-----------

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro estadístico.....	48
Tabla 2. Cuadro Estadístico.....	49
Tabla 3. Cuadro Estadístico.....	50
Tabla 4. Cuadro Estadístico.....	51
Tabla 5. Cuadro Estadístico.....	53

Índice de Tablas

Anexo 1. Modelo de Encuesta	78
Anexo 2. Modelo de Entrevista	80
Anexo 3. Certificado de Traducción Abstract.....	82
Anexo 4. Certificado de Culminación y Aprobación del Trabajo de Integración Curricular	83
Anexo 5. Declaratoria de Aptitud de Titulación por parte de la Decana de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa.....	84
Anexo 6. Informe de pertinencia.	85

1. Título

“Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral: perspectivas para una reforma normativa”

2. Resumen

La investigación titulada "Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral: perspectivas para una reforma normativa" examina la efectividad de la legislación ecuatoriana en relación con el acoso laboral y propone mejoras para abordar sus deficiencias. Aunque la Constitución ecuatoriana y el Código del Trabajo establecen principios para proteger a los trabajadores, la normativa actual presenta lagunas significativas que afectan la prevención y sanción del acoso laboral.

Se identificaron varias deficiencias en la legislación vigente, incluyendo una definición imprecisa de acoso laboral, falta de mecanismos claros para la denuncia y resolución de casos, y sanciones inadecuadas para los responsables. Estos problemas contribuyen a un entorno laboral donde el acoso puede persistir sin las consecuencias apropiadas, afectando negativamente la integridad física y psicológica de los empleados.

La evaluación crítica revela la necesidad urgente de revisar y reformar la normativa existente. Las recomendaciones incluyen clarificar la definición de acoso laboral, establecer procedimientos de denuncia accesibles y efectivos, y crear sanciones más severas para disuadir las conductas inapropiadas. Además, se sugiere fortalecer la educación y sensibilización sobre el acoso laboral y garantizar la implementación de políticas preventivas en las organizaciones. Involucrar al Estado, al Ministerio de Trabajo y a las instituciones públicas es crucial para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores y fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso.

Palabras claves: acoso laboral, legislación, reforma, prevención, sanciones

2.1 Abstract

The research, titled “**Critical evaluation of the legal definition of workplace harassment: perspectives for regulatory reform,**” examines the effectiveness of Ecuadorian legislation regarding workplace harassment and proposes improvements to address its shortcomings. Although the Ecuadorian Constitution and the Labor Code establish principles to protect workers, current legislation presents significant gaps that affect the prevention and punishment of workplace harassment. Several shortcomings in current legislation were identified, including an imprecise definition of workplace harassment, a lack of clear mechanisms for reporting and resolving cases, and inadequate sanctions for those responsible. These problems contribute to a work environment where harassment can persist without appropriate consequences, negatively affecting the physical and psychological integrity of employees. The critical evaluation reveals an urgent need to review and reform existing legislation. Recommendations include clarifying the definition of workplace harassment, establishing accessible and effective reporting procedures, and creating more severe sanctions to deter inappropriate behavior. In addition, it is suggested to strengthen education and awareness about workplace harassment and ensure the implementation of preventive policies in organizations. Involving the State, the Ministry of Labor, and public institutions is crucial to improve the protection of workers' rights and promote a safe and respectful work environment.

Keywords: workplace harassment, legislation, reform, prevention, sanctions

3. Introducción

El acoso laboral, constituye un problema de gran relevancia en el ámbito laboral, con impactos significativos en la salud física, psicológica y emocional de los trabajadores afectados, influyendo de manera negativa en el desarrollo de las actividades individuales, colectivas, y en la sociedad que se desenvuelve. Ecuador, vive la misma realidad que se vive en muchos otros países de Latinoamérica tales como: Colombia y Chile, pues el acoso laboral es un acto que contrapone la integridad del trabajador convirtiéndose en una realidad que afecta a numerosos sectores, evidenciando una falta de conceptualización clara y precisa en la legislación laboral ecuatoriana y en políticas de prevención y erradicación, esta carencia dificulta la correcta comprensión del concepto de acoso laboral, impidiendo una correcta aplicación de la norma desde la definición, limitando la debida protección y defensa de los derechos de los trabajadores.

En la Constitución de la República del Ecuador (CRE), expedida por la Asamblea Constituyente en el año 2008, en la Sección Octava, del Título II, del Capítulo Segundo, Artículo 33 menciona,

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. (Ecuador, 2008, pág. 15)

A pesar de que este artículo busca garantizar la dignidad y cuidar el entorno del trabajador, reconociendo al trabajo como un derecho humano básico, esencial para el desarrollo personal y económico de los individuos, así como para el funcionamiento de la economía en general, existe una falta de claridad en las normas que definen el acoso laboral dentro del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, incluso a pesar de las reformas legislativas que han intentado abordar el problema.

En el Código de Trabajo se encuentra una definición general y algunas disposiciones básicas destinadas a proteger el entorno laboral y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, es evidente que el acoso laboral no está abordado de manera integral en estas normativas, lo que genera un vacío legal que impide la plena garantía y el debido proceso de los preceptos constitucionales y laborales relacionados con el respeto a la integridad de los trabajadores. La mera formalización del acoso laboral sin una adecuada correspondencia con la realidad laboral de nuestra sociedad resulta insuficiente. Es esencial considerar el acoso laboral desde su

definición como una problemática social que requiere análisis, estudio y recomendaciones jurídicas que conlleven a una solución eficaz, partiendo desde su correcta definición y origen, dado que representa una amenaza directa contra la dignidad humana y el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores.

Por consiguiente, resulta imperativo fortalecer la regulación en torno al acoso laboral en nuestra legislación para brindar una protección efectiva y amplia que se ajuste a las necesidades y realidades laborales de nuestro país desde su definición. El acoso laboral, al ser una problemática que puede tener repercusiones graves y duraderas en la vida de los trabajadores, debe ser abordado de manera integral para garantizar su prevención, detección y sanción adecuada en todos los ámbitos. La evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral revela una serie de vacíos y ambigüedades que deben ser abordados para mejorar la protección efectiva de los trabajadores. Entre los principales problemas identificados están la falta de una definición clara y precisa de acoso laboral, la insuficiencia de sanciones y mecanismos de denuncia efectivos, y la necesidad de una mayor sensibilización y capacitación sobre el tema. Estos vacíos en la legislación actual permiten que muchas conductas inapropiadas no sean debidamente identificadas ni sancionadas, perpetuando así un entorno laboral tóxico y perjudicial.

Ecuador, como país, goza de una constitución enfocada en garantizar derechos, reconociendo el derecho al trabajo como un pilar fundamental para el desarrollo humano y económico. Sin embargo, la falta de una conceptualización clara y precisa del acoso laboral en la legislación ecuatoriana evidencia una brecha significativa en la protección de los derechos de los trabajadores. La revisión crítica de las normativas actuales y la comparación con legislaciones de países vecinos, como Colombia y Chile, subrayan la necesidad urgente de una reforma normativa que aborde de manera integral y efectiva el acoso laboral.

Las reformas legislativas deben enfocarse en definir con claridad el acoso laboral, establecer sanciones adecuadas y desarrollar mecanismos efectivos de denuncia y resolución de conflictos. Además, es fundamental promover campañas de sensibilización y capacitación que eduquen tanto a empleadores como a empleados sobre el acoso laboral, sus consecuencias y las formas de prevenirlo. Solo mediante un enfoque integral que combine una legislación robusta con medidas preventivas y educativas, se podrá crear un entorno laboral más seguro y respetuoso, garantizando así la dignidad y los derechos de todos los trabajadores en Ecuador.

4. Marco Teórico

4.1 Antecedentes

4.1.1. Contexto histórico del acoso laboral

El acoso laboral tiene raíces históricas que se remontan a la época colonial, donde las dinámicas de poder y explotación laboral eran evidentes. Durante este período, las condiciones de trabajo eran precarias y los derechos de los trabajadores no estaban protegidos. Con el tiempo, especialmente a partir de la Revolución Industrial, comenzaron a surgir movimientos sindicales que abogaban por el reconocimiento de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. Estos movimientos fueron fundamentales para sentar las bases de la legislación laboral moderna y para la creación de un marco que protegiera a los trabajadores de abusos, incluyendo el acoso laboral.

El acoso laboral es considerado como un fenómeno tan antiguo como el trabajo mismo, esta figura no es reconocida sino hasta inicios de la década de los ochenta, por un estudio realizado por el científico Leymann tomando como punto de partida, el término mobbing, que en sus inicios hacía referencia hacia “(...) los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazan a un solo animal más grande (...)” (Lorenz, 1991 como se citó en Leymann, 2009, p.6) la referida conducta presente en los animales, fue reubicada al ámbito laboral, al encontrar una situación similar en los diferentes lugares de trabajo.

El reconocimiento normativo de la figura jurídica del acoso laboral, nace por los diferentes problemas laborales entre el patrono y trabajador de ahí la necesidad de establecer medidas jurídicas, procedimientos que permitan reconocer, controlar y sancionar esta problemática nociva presente en la sociedad laboral, se busca una relación eficaz entre las partes con la finalidad de brindar una protección efectiva y amplia que realmente se ajuste a las necesidades y realidades laborales de nuestro país.

Es evidente que, durante décadas, los trabajadores enfrentaron situaciones de acoso sin un marco legal que les permitiera defenderse adecuadamente. La falta de normativas específicas dificultaba la identificación y sanción de estas conductas, lo que llevó a muchas víctimas a permanecer en silencio por temor a represalias o a la falta de apoyo institucional.

En nuestro caso particular, encuentra su origen en el año 2008, en el tránsito de un Estado socialista de derecho con la Constitución de 1998 a un Estado constitucional de

derechos y justicia, con la promulgación de la nueva Constitución política ecuatoriana la misma que logra establecer una serie de derechos y garantías para los trabajadores.

4.1.2. Reconocimiento del trabajo en el constitucionalismo ecuatoriano

En Latinoamérica existe una transformación política, social y jurídica; Ecuador ha sido participe y de manera consecuente se ha llegado a la esfera del reconocimiento de principios básicos de derechos y justicia social, siendo fundamental el reconocimiento y ampliación de estos derechos a nivel constitucional e infraconstitucional.

El constitucionalismo ecuatoriano ha atravesado distintas fases pasando de una influencia liberal conservadora centrada en reconocer derechos políticos de libertad a un constitucionalismo social que amplía el reconocimiento de los derechos humanos y fundamentales. En este proceso de transformación, los movimientos obreros y otros factores de la época desempeñaron un papel crucial.

Es fundamental comprender el impacto del derecho constitucional en la protección de las personas trabajadoras, ya que proporciona prerrogativas esenciales que garantizan una vida digna, contribuyendo de manera significativa a su bienestar general, permitiéndoles desarrollar de manera plena su vida personal y profesional.

Se encuentra consagrado en nuestra legislación considerando al trabajo dentro de la sección del Buen Vivir, aquí se logran desarrollar diversas disposiciones que involucran valores, principios y reglas; Continuando el legado del texto constitucional establecen disposiciones básicas para la protección de los trabajadores e incluso de los empleadores.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), se atribuye como:

Deber primordial del Estado garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes (Art. 3, p.).

El estado ecuatoriano, en nuestra carta magna establece un mandato fundamental para sí mismo pues busca garantizar que todos los habitantes puedan disfrutar plenamente de derechos esenciales para su bienestar y desarrollo, asegurando acceso igualitario a servicios y condiciones que son esenciales para su bienestar y desarrollo.

En la historia constitucional ecuatoriana, el enfoque integral dirigido hacia los derechos laborales desde la Constitución del 2008 ha evolucionado para incluir medidas contra el acoso y la discriminación en el trabajo pues reconoce que los derechos laborales

son parte integral de los derechos humanos, lo que refleja una comprensión cada vez más profunda de este problema socio jurídico, que implica un entorno laboral respetuoso y justo.

Este compromiso constitucional implica que el Estado tiene la obligación de crear y mantener un entorno donde los derechos laborales sean respetados, pues no es solo el acceso a condiciones laborales justas y equitativas sino también la eliminación de cualquier forma de discriminación y acoso en el lugar de trabajo, pues se debe asegurar que todos los ciudadanos, independientemente de su género, origen o condición social, puedan disfrutar de un trabajo digno y seguro.

De igual forma la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 331 inciso segundo “(...) 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 (...)” (Art. 331).

El artículo mencionado guarda relación directa con la protección constitucional contra el acoso laboral pues refuerza la importancia de la igualdad de género y la dignidad en el trabajo, principios que son parte integral del desarrollo constitucional ecuatoriano desde el año 2008, con la promulgación de la nueva constitución garantista de derechos. A través de este marco legal se busca garantizar que todos los trabajadores puedan desempeñarse en condiciones dignas y libres de violencia, promoviendo un ambiente laboral más justo e inclusivo que respete y valore la dignidad de cada individuo.

4.1.3 Derechos laborales en la historia constitucional ecuatoriana.

Los derechos laborales en Ecuador han evolucionado a lo largo de la historia constitucional del país. Desde la época colonial, cuando los trabajadores, especialmente los indígenas, enfrentaban condiciones precarias de explotación laboral sin protección legal, hasta la actualidad, donde se han logrado avances significativos en el reconocimiento y garantía de estos derechos.

La primera Constitución del Ecuador, promulgada en 1830, no incluyó disposiciones específicas sobre derechos laborales. Sin embargo, a finales del siglo XIX y principios del XX, comenzaron a surgir movimientos sindicales y sociales que demandaban mejores condiciones de trabajo y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Esto llevó a la inclusión de algunos derechos laborales básicos en las constituciones posteriores, como la Constitución de 1929, que estableció la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales.

La Constitución de 1945 marcó un hito importante al incluir un capítulo dedicado a los "Derechos del Trabajo" que reconocía principios como la estabilidad laboral, la remuneración justa, la seguridad social y la prohibición del trabajo infantil. Además, se creó el Código del Trabajo como el principal cuerpo legal que regula las relaciones laborales en el país.

En la Constitución de 1967 se amplió la protección de los derechos laborales, incluyendo disposiciones sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. También se estableció la obligación del Estado de garantizar el pleno empleo y la capacitación de los trabajadores.

La Constitución de 1979, vigente durante el retorno a la democracia, reafirmó los derechos laborales y estableció que el trabajo es un derecho y un deber social. Se reconoció el derecho a la seguridad social, a la estabilidad laboral y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Con los antecedentes expuestos llegamos a la Constitución de la República del Ecuador (CRE), expedida por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2008, en la Sección Octava, del Título II, del Capítulo Segundo, artículo 33 menciona,

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. (Constitución de la República del Ecuador, Art. 33, p.15)

Desde nuestra carta magna, se reconoce al trabajo como deber social, derecho económico y fundamental, pues no solo contribuye a la realización personal de los individuos, sino que también es esencial para la base económica de nuestra sociedad. Siendo el estado quien tiene la responsabilidad de asegurar que los trabajadores, empleados se desarrollen en un buen ambiente laboral justo, saludable, equitativo y reciban una remuneración justa.

De igual manera, el régimen constitucional de nuestro país determina el marco general para que la administración pública establezca medidas de prevención, protección, atención y sanción frente a cualquier violación de derechos y en especial a lo que se considere la figura del acoso laboral.

Nuestra Carta Marga protege los derechos al trabajo en condiciones dignas, lo que implica que los empleadores deben asegurar un entorno que no solo permita la

productividad, sino que también debe tener como objetivo principal cuidar la salud física y sobre todo reciban un tratamiento psicológico adecuado para el desarrollo de sus funciones.

Al garantizar estos derechos, el constitucionalismo ecuatoriano reconoce y valora el trabajo otorgándole el título irrenunciables e intangibles, entonces se debe realizar en condiciones que respeten y promuevan el bienestar integral del trabajador con los organismos de control como Ministerio de Salud Pública, Servicio de Rentas Internas; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; Defensoría Pública; Defensoría del Pueblo; y el Ministerio del trabajo, como entidad rectora todas estas entidades gubernamentales buscan fomentar una cultura laboral basada y fundamentada en el respeto y la dignidad humana, esencial para el desarrollo personal, social, cultural y económico.

Los derechos laborales en nuestro país han experimentado una evolución significativa en la historia constitucional del país, desde el reconocimiento de principios básicos hasta la garantía de una amplia gama de derechos que buscan proteger la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, aún existen desafíos en la implementación efectiva de estas garantías constitucionales y en la erradicación de prácticas como el acoso laboral y la explotación de los trabajadores.

4.2 Análisis histórico-jurídico del acoso laboral

En nuestra legislación ecuatoriana, en la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que:

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (Constitución de la República del Ecuador, Art. 75, p.)

“toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar” (Art. 326, numeral 5).

El acoso laboral está reglado en nuestro Código de Trabajo, al menos desde el año 2015, en la que se incorporó las primeras referencias normativas sobre el mobbing, acoso laboral o discriminación laboral. Este avance legislativo marcó un hito importante en la protección de los derechos de los trabajadores, reconociendo de cierta manera la necesidad de abordar y prevenir situaciones de hostigamiento en el entorno laboral.

El Código de Trabajo define al acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral 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. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

De igual forma se agregaron incorporaciones a nuestra legislación como las realizadas en el año 2017 con la promulgación de la “Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código Del Trabajo para prevenir el acoso laboral” que, agrega a las obligaciones dispuestas para los empleadores:

“Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones: (...)

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.”

En la misma Ley, también se establece la prohibición a los empleadores del acoso laboral, y al respecto. En la parte pertinente dispone:

“Art. 44.- Prohibiciones al empleador. – Prohíbese al empleador: (...)

m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.” (Código de Trabajo, 2015. lit.m, p.21)

Es el artículo citado, quien prohíbe explícitamente al empleador el cometimiento o la autorización de actos de acoso laboral, subraya la seriedad con la que se aborda esta problemática en el nuestro ámbito legal. Es el mismo artículo quien no solo responsabiliza a los empleadores de evitar cualquier forma de acoso, sino que también obliga a actuar proactivamente para impedir que tales comportamientos ocurran dentro del lugar de trabajo.

El Código de Trabajo enfatiza que, la negligencia o la indiferencia ante el acoso son practicas inaceptables pues serán los empleadores quienes deban implementar políticas efectivas y procedimientos claros para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral, nuestra legislación refuerza la idea de tener un entorno laboral seguro y respetuoso donde los trabajadores se sientan protegidos y su dignidad sea respetada.

Y coherentemente, esta prohibición también se extiende a las personas trabajadoras, de tal manera que, el Código de Trabajo dispone:

“Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador: (...)

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa. (Código de Trabajo CDT, 2005, Art. 46, lit.m)

El artículo 46 del Código de Trabajo, prohíbe a los trabajadores a cometer actos de acoso laboral dirigidos hacia cualquier persona en el entorno laboral, resaltando la importancia de la responsabilidad colectiva en la prevención y erradicación del acoso laboral. Esta disposición abarca todas las direcciones posibles del acoso, incluyendo de manera directa el acoso entre compañeros, hacia superiores, hacia subordinados y hacia el empleador. Esta inclusión es fundamental para crear un entorno laboral saludable y respetuoso, donde todos los individuos son responsables de sus acciones y del trato hacia los demás. Al prohibir explícitamente el acoso laboral en todas sus formas y direcciones, la legislación laboral ecuatoriana establece un estándar claro de conducta para todos los miembros de la organización, promoviendo una cultura de respeto y dignidad.

Es el mismo artículo que complementa las prohibiciones impuestas a los empleadores en el artículo 44, creando un marco legal integral que responsabiliza tanto a los empleadores como a los empleados de mantener un ambiente de trabajo libre de acoso. Nuestra legislación laboral mantiene un compromiso firme con la protección de la dignidad y los derechos de todas las personas en el ámbito laboral, reconociendo al acoso laboral como una violación grave que puede afectar negativamente la salud, el bienestar y la productividad de los individuos.

4.3 Etimología del acoso laboral

El término acoso laboral, se compone de dos partes, primero hablamos del verbo “acosar” que en sí proviene del latín *cursus/currere* que significa carrera o también correr, mientras que por otra parte hablamos de “laboral” y este deviene del latín *laboralis* que es relativo al trabajo.(López Moya & Pangol Lascano, 2021)

De la comprensión etimológica tenemos que el acoso laboral, se refiere al acto de hostigar o perseguir de manera persistente a una persona dentro de su entorno de trabajo. Esta definición subraya la naturaleza continua y deliberada del comportamiento hostil.

Es la etimología quien revela la carga histórica y cultural del acoso, iluminando como las estructuras de trabajo y las relaciones de poder pueden perpetuar ciclos de abuso, pues desde

orígenes remotos el acoso laboral se ha presentado como una problemática latente de las sociedades, por lo que merece especial atención y es objeto de estudio de diversas investigaciones.

4.4 Definición de acoso laboral

El acoso laboral, también conocido en la actualidad como mobbing, es una realidad que afecta a miles de trabajadores en todo el mundo. Pues se trata de una conducta hostil y abusiva que busca intimidar, humillar y menospreciar a un individuo o grupo de personas, generando en muchos de los casos un ambiente de trabajo hostil e intolerable para el trabajador víctima de acoso.

El acoso laboral según la Real Academia Española refiere a que es una práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consiste en “someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación” (Diccionario esencial de la lengua española, 2006)

Esta definición destaca que el acoso laboral implica tácticas de hostigamiento psicológico que buscan intencionalmente excluir y desestabilizar al trabajador, afectando su bienestar mental y emocional. La presión psicológica y el objetivo de marginación pueden tener graves consecuencias para la salud mental y física de la víctima, así como también para la dinámica del equipo y la productividad de la organización.

La psicoanalista francesa, Marie-France Hirigoyen, define al mobbing como:

Todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de acoso psicológico. (Hirigoyen, 1999)

Esta definición citada resalta la naturaleza abusiva y repetitiva de este fenómeno, que busca menoscabar la dignidad y la integridad psíquica o física de la víctima. Este comportamiento va más allá de simples conflictos interpersonales, caracterizándolo como una forma de acoso psicológico que amenaza la seguridad laboral del individuo, siendo un acto moralmente inaceptable.

4.5 Definición de mobbing

El término mobbing por su parte, es una expresión que fue utilizada por primera vez en el año 1986 por el psicólogo alemán, Heinz Leymann, es una palabra que traducida

directamente al español significa “atestar”, interpretándose como una forma de acoso psicológico, que esencialmente es un atentado a la dignidad humana de la persona trabajadora.

De la etimología de la palabra mobbing esta proviene del inglés “mob” que significa “multitud”, o también “gentío”, “vulgo”, “plebe” o “populacho”, y si se le agrega al mismo el prefijo “to mob” describe la acción de esta multitud a atestarse en torno a algo o bien, la de atacar en masa a alguien.

Por lo enunciado, el mobbing se puede entender como esa acción colectiva de personas frente a algo o hacia alguien, que, con el desarrollo de las sociedades, el tiempo y con el diferente análisis de científicos y psicólogos se ha otorgado esta interpretación al acoso laboral.

En ese sentido, la definición de mobbing es:

El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. (Piñuel, 2001, p. 70)

Finalmente considero esencial adoptar términos como el “mobbing” porque, aporta precisión y claridad al fenómeno, pues permite diferenciarlo de otras formas de acoso y violencia en el lugar de trabajo. Esta especificidad ayuda a visibilizar y entender mejor las dinámicas de acoso psicológico, además de facilitar la comunicación e incluso la sensibilización sobre el problema.

4.6 Elementos constitutivos del acoso laboral

De manera conjunta a la definición otorgada por el Código de Trabajo, “los elementos constitutivos son la comisión de una conducta o comportamiento, la protección a la dignidad humana, el cometimiento del acto por una sola vez, la reiteración, desarrollo en un espacio físico y tener potencialidad de la lesividad” (López Moya & Pangol Lascano, 2021, p.86)

Desglosando cada uno de ellos, primero tenemos a la comisión de una conducta o comportamiento que se entiende como un acto, una acción específica que constituya acoso laboral, que puede ir desde la acción como la omisión, deberá ser claramente identificable y verificable para que se pueda considerar como acoso psicológico.

El bien jurídico protegido es la dignidad humana, pues el acoso laboral atenta directamente contra la dignidad de la persona, que no es el único derecho lesionado, pero si

engloba en general a los demás por lo cual se debe enfatizar en la protección de la dignidad humana en el entorno de trabajo.

Aunque el acoso laboral generalmente se caracteriza por su reiteración, nuestra legislación ecuatoriana con las últimas reformas planteadas reconoce que un solo acto grave puede constituir acoso. Este elemento permite abordar casos en los que un único incidente puede tener un impacto significativo en la víctima, asegurando que no se subestimen situaciones aisladas, pero gravemente perjudiciales.

La reiteración como componente es un aspecto clave en el acoso laboral, indicando que las conductas deben ser repetitivas para ser consideradas acoso. Pese a que esto constituye una contradicción en nuestra legislación, es necesario reconocer que la repetición sistemática de comportamientos abusivos crea un ambiente laboral hostil y opresivo para la víctima, y es esta persistencia lo que amplifica el daño psicológico y emocional causado.

El acoso laboral ocurre dentro del entorno laboral, lo que incluye no solo el espacio físico del lugar de trabajo sino también cualquier situación relacionada con el trabajo, tal es el caso como comunicaciones digitales, eventos fuera del trabajo, etc. Esto se ve respaldado con las últimas reformas realizadas acerca de la desconexión digital.

El potencialmente lesivo, es un componente que en nuestra norma se encuentra tipificado en el inciso segundo del artículo 46.1 que define al acoso laboral, básicamente implica que el comportamiento denunciado debe tener el potencial de causar daño. No solo se consideran actos que ya hayan causado daño, sino también aquellos que, por su naturaleza, pueden razonablemente esperarse que lo hagan.

En conjunto, los elementos constitutivos del acoso laboral proporcionan un marco integral para identificar y abordar el mobbing. Aseguran que se reconozcan, tanto los actos aislados pero graves como los patrones de conducta repetitivos que crean un ambiente de trabajo hostil.

4.7 Sujetos del acoso laboral

Para el desarrollo del fenómeno del acoso laboral, se necesita la presencia y la coexistencia indispensable de dos sujetos: acosador o victimario y acosado o también denominado víctima, estos configuran respectivamente el denominado sujeto activo y pasivo que, para su estudio, serán desglosados y explicados de manera individual.

4.7.1 Sujeto activo

Al hablar de sujeto activo, se puede entender como la persona que actúa de “manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajan en la empresa, de la cual actúan consciente o inconscientemente con conductas de hostigamiento psicológico con el propósito de marginar y humillar frente a otras personas” (Carrillo, 2012, como se citó en Vázquez, 2022), por tanto, es quien de manera personal o en grupo ataca a otra persona con conductas consideradas como acoso.

La ley 1010 de Colombia, por su parte presenta un catálogo sobre las personas que pueden ser consideradas como sujetos activos en el acoso laboral, entre los que se encuentran,

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa, (...). La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado (...) son sujetos partícipes del acoso laboral. (Ley 1010, 2006, art.6)

El artículo citado, permite identificar a los posibles sujetos activos del acoso laboral, incluyendo a personas en posiciones de dirección y mando, así como a cualquier trabajador o empleado. Es importante considerar el abuso de poder en niveles superiores, así como el acoso entre pares, resaltando la diversidad de situaciones en las que puede ocurrir el acoso, identificando patrones y factores contribuyentes que faciliten la creación de entornos laborales más saludables.

4.7.2 Sujeto pasivo

El sujeto pasivo es la persona sobre quien recae la acción de acoso y el afectado directo de la violencia psicológica ejercida. En general todas las personas trabajadoras pueden ser objeto de hostigamiento bajo el hecho de ser personas involucradas en su trabajo. La ley 1010 de Colombia, al respecto menciona que “son los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública, los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos”

De lo citado es fundamental precisar que, la legislación colombiana permite definir quienes podrían ser considerados como sujetos pasivos del acoso laboral, la amplitud de la definición reconoce que el acoso laboral puede afectar a cualquier persona independientemente de su posición o sector, considerando a la violencia psicológica como un problema transversal

que afecta diferentes tipos de empleo. Esto significa que, incluso si el acosador no es el empleador directo, la víctima aún tiene derecho a la protección de la ley.

4.8 Marco Normativo Nacional del Acoso Laboral

4.8.1 Definición de acoso laboral en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo, con las últimas reformas correspondientes al 16 de mayo del 2024 se incorporó la figura de violencia y acoso reemplazando el artículo innumerado que definía al acoso laboral, quedando de la siguiente manera:

Art. 46.1.- Violencia y acoso. - La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el 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 el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente. (...) (Código de Trabajo, Art.46.1, p.22)

En el Código de Trabajo, encontramos dos definiciones generales, además de algunas disposiciones básicas destinadas a proteger el entorno laboral y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, es evidente la contradicción en relación a la definición del acoso laboral, lo que podría generar controversias, que impidan la plena garantía y el debido proceso de los preceptos constitucionales y laborales relacionados con el respeto a la integridad de los trabajadores.

4.8.2 Definición de acoso laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley Orgánica del Servicio Público al igual que el Código de Trabajo presenta las mismas reformas publicadas el 16 de mayo del 2024, cambiando lo que en un inicio fue la definición de acoso laboral por la figura de violencia y acoso, manifestándose de la siguiente manera:

Art. 24.1.- Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y practicas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora y/o servidora o servidor público, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el 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, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente. (Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 24.1 p.14)

4.8.3 Ley Orgánica de Empresas Públicas

La Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), regula el funcionamiento y gestión de las empresas públicas en el país, si bien no define explícitamente el acoso laboral, establece un marco legal para su prevención y sanción.

Las empresas públicas deben implementar políticas y procedimientos para prevenir la violencia psicológica en el lugar de trabajo, incluyendo procedimientos para la denuncia y medidas disciplinarias para los responsables, el artículo 9 establece acerca de las atribuciones del directorio, mencionando que tienen la responsabilidad de aprobar y establecer políticas y estrategias que aseguren el buen funcionamiento de la empresa. (Ley Orgánica de Empresas Públicas, Art. 9, p.5)

Además, en el artículo 11 se detallan acerca de los deberes y atribuciones del gerente general, pues es la persona responsable de la administración de la empresa pública y debe asegurar el cumplimiento de las políticas internas, incluyendo aquellas relacionadas con la prevención con la prevención del acoso laboral. El gerente general debe promover la capacitación continua y la sensibilización sobre este tema. (Ley Orgánica de Empresas Públicas, Art. 11, p.6)

De la misma forma, la ley en su artículo 47 detalla que se debe implementar sistemas de control y supervisión interna que aseguren el cumplimiento de las políticas y normativas internas, esto implica realizar auditorías y revisiones de manera periódica para evaluar la

efectividad de las políticas encaminadas a prevenir el acoso en el lugar de trabajo. ((Ley Orgánica de Empresas Públicas, Art. 47, p.16)

La Ley Orgánica de Empresas Públicas busca impulsar a las empresas públicas a implementar políticas de prevención, responsabilizar a los directivos, promover programas de capacitación y asegurar la evaluación continua, contribuyendo de alguna forma a la creación de entornos laborales más seguros y respetuosos, alineándose con principios fundamentales de la dignidad y derechos de los trabajadores.

4.8.4 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

Desde el año 2017, el Ministerio de Trabajo expidió la Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, en donde tiene como objeto “establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales” (Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017, Art. 1)

El Ministerio de Trabajo, como entidad rectora establece regulaciones destinadas a garantizar la igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal y a prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, reconociendo la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores y promover un ambiente laboral inclusivo y saludable.

En el contexto del acoso laboral, es relevante pues permite explorar la efectividad de los mecanismos de prevención de riesgos psicosociales, así como identificar posibles áreas de mejora en su aplicación. Todo esto para contribuir a una comprensión mas completa de las políticas y prácticas relacionadas con la prevención y la gestión del acoso laboral, identificando áreas de mejora y contribuyendo a un ambiente laboral más seguro y saludable.

4.8.5 ¿Qué precisa el Código Orgánico Integral Penal acerca del acoso laboral?

Los debates que ha generado el tema de violencia y acoso laboral también recaen en determinar cuándo estos actos deben ser abordados desde la esfera del Derecho Penal y cuándo establecer que los mismos solo deben circunscribirse al Derecho Laboral, esto en razón de apartar a la sociedad ecuatoriana, de la penalización excesiva de cualquier acto reprochable y propender al cumplimiento de principios constitucionales como el de la mínima intervención penal, principio que limita el *ius puniendi* del estado que presupone una necesidad social del delito y de la pena, a través de una adecuada política criminal que busque encontrar la paz social y en materia laboral, que sea el diálogo social y la capacitación permanente, la que

prevenga la violencia y acoso laboral, siendo la sanción el último nivel o recurso que se disponga para desalentar dichas conductas.

Con las últimas reformas realizadas al Código de Trabajo se busca crear una cultura de no violencia y acoso laboral, partiendo desde la capacitación permanente, de la proporcionalidad y dosificación de la sanción laboral, sin desmedro de otro tipo de responsabilidades, pero también, garantizando el cumplimiento de la sanción, en aquellos casos donde esta conducta de violencia y acoso laboral no haya sido erradicada.

4.17 Marco Normativo Internacional del Acoso Laboral

4.17.1 El acoso laboral en la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que, aunque no precisa acerca del acoso en el lugar de trabajo otorga pautas para prevenir accidentes y daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación directa con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo en la medida de lo razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio en el que se labore.

El 19 de mayo de 2021, el Ecuador ratificó el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), convirtiéndose en el sexto país a nivel mundial, y el tercero de América Latina en ratificar el Convenio.

El Convenio núm. 190 es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Junto a la Recomendación núm. 206, proporciona un marco común para la acción y constituye una oportunidad única para definir el futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, además colocando en manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso. Siendo el Art. 1 quien otorga la primera definición internacional de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia por razón de género, estableciéndolo así:

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.

Aunque existen disposiciones en nuestra legislación que pueden brindar el sustento jurídico que se espera, no es falta de leyes, sino de decisiones concretas y un proceso de concientización en los espacios de trabajo y en el mismo Ministerio de Trabajo, como ente

rector de la política laboral para atender de forma integral el acoso laboral pues la solución no depende del endurecimiento de las sanciones, sino en la educación de nuestra sociedad sobre los efectos que el acoso laboral produce en los trabajadores y la gravedad del mismo, llegando incluso a afectar su salud física y psicológica, así como la cualidad de “dignidad” que gozan todos los seres humanos por el hecho de ser personas.

4.17.2 Acoso laboral en la Declaración Universal de los Derechos Humanos

La declaración universal de los derechos humanos en su artículo 1 menciona que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 1)

Esta premisa es fundamental para comprender la gravedad del acoso laboral, ya que dicha conducta vulnera de manera directa los principios de igualdad y dignidad. El mobbing, al implicar hostigamiento, discriminación o maltrato hacia un individuo en su entorno de trabajo, niega la igualdad y el respeto que todos los humanos merecemos, socavando su dignidad y bienestar. Este comportamiento contraviene el respeto mutuo y el buen vivir, principios esenciales que deben regir las relaciones interpersonales entre individuos en cualquier ámbito, principalmente el laboral, considerando el hecho de que el acoso laboral no es solo una cuestión de justicia sino también de adherencia a los derechos humanos universales, mismos que promueven un trato digno y respetuoso para todos y todas.

De la misma forma, el artículo 23 establece “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 23)

El artículo, destaca la importancia del trabajo no solo como un medio de subsistencia sino también como un componente esencial de la dignidad y realización personal. La libre elección de su trabajo implica que las personas deben tener la oportunidad de seleccionar empleos que se alineen con sus habilidades, intereses y valores, sin ser forzadas o limitadas por condiciones discriminatorias o coercitivas. En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos sirve como una especie de recordatorio hacia nuestro país, estableciendo un estándar hacia las políticas laborales y los sistemas de protección social que deben aspirar, destacando la necesidad de esfuerzos continuos para garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten de estos derechos fundamentales consagrados en los diferentes instrumentos internacionales.

4.17.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificado por nuestro país, establece y reconoce derechos que se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana, en su artículo 7 establece que:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1969, p. 2, Art. 7)

Siendo que, se establecen principios fundamentales para asegurar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, esenciales para prevenir y abordar el acoso laboral. El pacto hace mención importante hacia la necesidad de condiciones dignas para los trabajadores y sus familias. Esto implica que los empleadores deben garantizar un ambiente laboral que respete la dignidad humana y promueva la salud y bienestar de los empleados.

Para que las condiciones laborales sean verdaderamente equitativas y satisfactorias, las empresas e instituciones deben incluir la protección contra cualquier forma de acoso y abuso, asegurando que todas las personas trabajadoras puedan desempeñar sus funciones en un entorno seguro y respetuoso.

4.9 Etapas/Tipos de acoso laboral

Al hablar de acoso laboral, es necesario identificar quien es la persona que perpetúa el acto y quién lo recibe para así poder clasificarlo de manera objetiva, precisando que diversos factores de acoso se presentan de manera similar en todos estos tipos, sin embargo, es esencial proporcionar una descripción detallada para que puedan ser reconocidos de forma adecuada.

El reconocimiento adecuado de las distintas formas de acoso laboral es fundamental para que las víctimas se sientan validadas y apoyadas en su situación. Muchas veces, los trabajadores que sufren acoso pueden dudar en clasificar sus experiencias como tales, lo que puede llevar a la normalización del comportamiento abusivo y a la perpetuación del ciclo de acoso. Por lo tanto, proporcionar una descripción detallada de cada tipo de acoso, así como ejemplos concretos de comportamientos que lo constituyen, es esencial para empoderar a las víctimas y fomentar un entorno laboral más consciente y respetuoso.

Finalmente, la clasificación y el reconocimiento del acoso laboral no solo son importantes para la intervención individual, sino que también tienen implicaciones más amplias para la cultura organizacional y la salud general del entorno laboral. Al abordar el acoso de

manera proactiva y sistemática, las organizaciones pueden fomentar un clima de confianza, respeto y colaboración, lo que no solo beneficia a las víctimas, sino que también mejora la moral y la productividad de todos los empleados.

4.9.1 Acoso Vertical Ascendente

El acoso vertical ascendente, es uno de los tipos de acoso en donde quien perpetua el acto es un superior jerárquico, sobre la víctima de menor jerarquía, convirtiéndose en potencialmente dañino para la víctima.

Este fenómeno puede manifestarse en diversas formas, como la descalificación del trabajo del superior, la difusión de rumores, la resistencia a acatar órdenes o la creación de un ambiente laboral hostil. El acoso vertical ascendente puede ocurrir en contextos donde hay una cultura organizacional tóxica o competitiva, donde los subordinados sienten que sus intereses están en conflicto con los de su superior. Esto puede llevar a un deterioro en la relación laboral y afectar la productividad y el bienestar del equipo.

Las víctimas de acoso vertical ascendente a menudo enfrentan un dilema, ya que pueden temer represalias por parte de sus subordinados si deciden denunciar el comportamiento. Esto puede llevar a una situación de aislamiento y estrés, afectando su salud mental y su desempeño laboral. Por lo tanto, es fundamental implementar mecanismos de denuncia confidenciales y brinden apoyo a los superiores que enfrentan este tipo de acoso.

4.9.2 Acoso vertical descendente

El acoso vertical descendente responde a ser un acto cometido de un superior o también conocido como jefe sobre quiénes son sus subordinados, siendo este caso uno de los más comunes.

Algunas características comunes del acoso vertical descendente incluyen:

- El agresor se beneficia de su condición de directivo o empresario para hostigar al trabajador.
- El acoso tiene como objetivo dañar la reputación, el estatus profesional o la estabilidad laboral de la víctima.
- Puede manifestarse a través de gritos, humillaciones, asignación de tareas imposibles, críticas injustificadas, entre otras conductas.
- Busca que el trabajador renuncie o sea despedido.

Este tipo de acoso es perjudicial para el ambiente laboral, ya que genera un clima de miedo, desconfianza y estrés. Además, afecta negativamente el desempeño y la salud mental de los trabajadores acosados.

4.9.3 Acoso Horizontal

El acoso horizontal sucede cuando, la víctima es acosada por un compañero de trabajo, es decir, por alguien en la misma posición jerárquica que la víctima. (Moncayo Valdez & Maldonado Ruiz, 2023)

Una de las características más preocupantes del acoso horizontal es que puede ser difícil de identificar y abordar. Las conductas de acoso pueden confundirse con bromas o críticas constructivas, lo que complica la intervención de los superiores o del departamento de recursos humanos. Sin embargo, las consecuencias para la víctima pueden ser devastadoras, incluyendo problemas de autoestima, ansiedad, depresión y un deterioro en la salud mental general. Esto, a su vez, puede afectar la productividad y el clima laboral en general, creando un ambiente de trabajo tóxico

4.10 Causas del acoso laboral

El acoso laboral, es un fenómeno complejo, con múltiples causas que pueden interactuar entre si dentro de una organización, entender e identificar es esencial para abordar de manera eficaz el problema y desarrollar estrategias de prevención y mitigación. Según García y Rolsma (2003), las causas del acoso laboral pueden agruparse en tres categorías principales: el ambiente de la organización, el comportamiento del agresor y el comportamiento de la víctima.

Del ambiente de la organización, tenemos que, una cultura empresarial que tolera el maltrato, la discriminación o la competencia desmedida puede fomentar el acoso laboral. En organizaciones con estructuras jerárquicas rígidas, donde el poder se concentra en unos pocos, es más probable que ocurra el acoso laboral. Otro factor importante a considerar son las condiciones de trabajo, pues en entornos laborales estresantes, con altas demanda, cambios organizacionales constante, pocos recursos, y un estilo de liderazgo autoritario pueden aumentar la incidencia de acoso.

Otra de las causas para que el acoso laboral tenga lugar se relaciona con el comportamiento que tiene el agresor, empezando por los rasgos de personalidad pues los acosadores a menudo presentan características como la agresividad, la necesidad de dominar, la falta de empatía y la intolerancia hacia la diferencia o la competencia.

Mucha de las ocasiones, también se involucran en este punto motivaciones personales, como el deseo de poder, la inseguridad personal, envidia o incluso la búsqueda de control que ejerce cierta motivación a los individuos para acosar a otros en el lugar de trabajo. Es importante destacar también que, aquellos con antecedentes de comportamiento abusivo en otros contextos son más propensos a exhibir conductas relacionadas al mobbing.

Finalmente, hay que tener en consideración el comportamiento de la víctima, Einarsen (1999) “plantea que la frecuencia con la cual se realizan los comportamientos del acoso laboral por parte del agresor incide en el desarrollo de este” (Einarsen como se citó en Cruz, 2012, p. 10) en pues ciertos rasgos o situaciones pueden hacer que algunas personas sean más vulnerables al acoso. También la forma en que las víctimas responde al acoso puede influir en su perpetuación hablamos de la falta de reporte, el miedo a represalias, e incluso la resignación puede permitir que el acoso continúe.

Al entender y reconocer las causas, es el Estado quien debe tomar medidas proactivas para prevenir el acoso laboral desde una legislación garantista de los derechos humanos, pues solo mediante un enfoque integral se puede erradicar el acoso laboral y crear ambientes de trabajo más saludables y productivos.

4.11 Efectos del acoso laboral

El autor Leymann (1996, como se citó en Cruz, 2012) menciona que “el acoso laboral se considera como un fenómeno altamente destructor para la persona acosada, teniendo en cuenta esta causa repercusiones a nivel psicológico, ya que la persona tiene la posibilidad de sufrir PTSD (Post Traumatic Stress Disorders)”. (p.14)

El acoso laboral genera consecuencias devastadoras tanto para las víctimas individuales como para la organización en su conjunto. En el plano personal, las víctimas suelen presentar una amplia gama de efectos negativos en su salud mental y física. El estrés y la ansiedad es uno de los más comunes, junto con trastornos psicosomáticos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales e insomnio. La humillación y el maltrato constante son factores desencadenantes que pueden llevar a la depresión y a una disminución significativa de la autoestima, afectando la capacidad de la persona para realizar sus tareas diarias y disfrutar de la vida fuera del trabajo.

Al respecto, Ávila Urdaneta (2020) menciona que, el “acoso psicológico no es solo un riesgo psicosocial, sino uno de los más peligrosos, puesto que la presión psicológica a la cual se ve sometido una persona sobrepasa todo nivel de tolerancia y autocontrol” (p. 132)

En el ámbito organizacional los efectos del acoso laboral se reflejan en la disminución de la productividad y el rendimiento. Las víctimas del acoso tienden a tener dificultades para concentrarse, lo que reduce su eficiencia y calidad de trabajo. Además, el aumento del absentismo y la alta rotación de personal son frecuentes, ya que los empleados buscan escapar de un ambiente laboral tóxico. Esta pérdida no solo interrumpe la continuidad del trabajo, sino que también incrementa los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados.

La reputación de la organización también puede verse gravemente afectada por la presencia de acoso laboral. Las empresas que no abordan adecuadamente estos comportamientos pueden ser percibidas negativamente tanto internamente como externamente. Esta percepción puede alejar a potenciales empleados, clientes y socios comerciales, afectando las relaciones comerciales y la posición de la empresa en el mercado.

El acoso laboral afecta de manera directa la integridad y dignidad de la persona trabajadora, pues en muchos de los casos sucede que las víctimas tienden a abandonar “voluntariamente” sus trabajos, sin percibir ningún tipo de indemnización al considerar que el Estado no tutela de manera eficiente sus derechos, por tanto es crucial que el estado realice campañas o capacitaciones en las diferentes empresas públicas y privadas para que exista conocimiento pleno de esta práctica, con la finalidad de que las víctimas puedan denunciar y acceder a una verdadera tutela judicial efectiva. (Estrada, 2019, p.24)

4.12 Como identificar el acoso laboral

Es importante identificar las variables de actividad hostil para obtener como resultado la posibilidad de comprender la estructura del proceso de acoso psicológico, este tipo de actividades que comprenden la conducta objeto de estudio, consienten en gran medida comportamientos interactivos considerados “normales” que encuentran su negatividad en la reiteración y el uso durante un largo periodo de tiempo, su uso sistemático provoca el desarrollo del estereotípico curso del proceso de acoso psicológico, como también se conoce al acoso laboral. (Leymann, 1996)

El artículo 8 de la ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el año 2017 se ordena a los empleadores realizar “capacitaciones y políticas que permitan identificar el acoso laboral” (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2017, pág. 3) Estas capacitaciones deben enfocarse en enseñar a los empleadores y trabajadores a reconocer las señales de acoso, tales

como comentarios despectivos, amenazas, aislamiento deliberado, o asignaciones de trabajo injustas. Además de que deben incluir procedimientos claros para la denuncia y manejo de estos casos asegurando que se tomen medidas apropiadas para resolver las denuncias de manera justa y confidencial. A través de estas medidas se facilita la identificación temprana del acoso laboral, se previenen sus efectos perjudiciales y se promueve un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

El acoso laboral se puede manifestar de diversas maneras, como hostigamiento verbal, aislamiento social, y desvalorización del trabajo. Estos comportamientos no solo afectan la moral y la salud mental de los empleados, sino que también deterioran el clima laboral general. Por lo tanto, una identificación temprana y precisa de estas manifestaciones es fundamental para abordar el problema antes de que sus efectos se vuelvan graves. La detección efectiva requiere una observación cuidadosa de los patrones de interacción en el lugar de trabajo y la aplicación de mecanismos de denuncia que permitan a los empleados reportar comportamientos abusivos sin temor a represalias.

Hablamos de que, la identificación del acoso laboral implica un enfoque multifacético que considera tanto las características del comportamiento hostil como los procedimientos adecuados para su detección y manejo. A través de una educación y capacitación continua, junto con políticas claras y accesibles para la denuncia y resolución de casos, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral más saludable y protegido contra el acoso, promoviendo el respeto y la dignidad de todos los empleados.

4.13 El acoso laboral y los derechos vulnerados desde un enfoque jurídico crítico

El acoso laboral, como ya hemos visto constituye una violación grave de los derechos fundamentales de los trabajadores, comprometiendo no solo su integridad física y psicológica, sino también su dignidad y seguridad en el entorno laboral. Desde un enfoque jurídico crítico, es esencial reconocer que el acoso laboral no solo infringe derechos individuales, sino que también socava el tejido social de las organizaciones y, por extensión, de la sociedad en general.

Primero, tenemos a la dignidad de la persona trabajadora, desde la constitucionalidad esta se entiende como un valor absoluto, un principio e incluso un derecho que se vulnera de manera directa a través de la ejecución de las conductas abusivas que puede cometer el sujeto activo.

De manera crítica, se vulnera también el derecho a la vida considerando que el acoso genera una crisis de tal magnitud que puede llegar a alterar la salud y poner en riesgo la vida

de la persona acosada. El derecho a la vida es uno de los derechos humanos más fundamentales y su vulneración es un asunto de extrema gravedad. El acoso laboral, al someter a la víctima a un constante estado de tensión y angustia, puede debilitar significativamente su sistema inmunológico, haciéndola más susceptible a enfermedades. La dimensión crítica de esta vulneración radica en que el entorno laboral, que debería ser un espacio de desarrollo personal y profesional, se convierte en un escenario de violencia y degradación.

En tercer lugar, el derecho a la integridad física (Constitución de la República, 2008, art. 66 numeral 1) se ve comprometido debido a las consecuencias del acoso laboral, un fenómeno psicosocial que no solo afecta la mente, sino también el cuerpo de la víctima. La ejecución de actos de acoso puede generar alteraciones significativas en la salud física, manifestándose en síntomas como dolores crónicos, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares. Estos efectos no son meramente temporales; el estrés prolongado y la ansiedad constante pueden tener repercusiones a largo plazo, debilitando el sistema inmunológico y aumentando la vulnerabilidad a diversas enfermedades. Además de las consecuencias físicas, el acoso laboral también provoca un grave perjuicio moral y emocional. Las acciones humillantes y denigrantes infligen un daño profundo en la autoestima y el bienestar psicológico de la víctima. Sentimientos de vergüenza, impotencia y desesperanza son comunes entre aquellos que sufren acoso, erosionando su sentido de valor personal y su capacidad para enfrentar las situaciones cotidianas. Este daño emocional puede llevar a trastornos mentales graves, como la depresión y la ansiedad, que a su vez pueden alimentar un ciclo de deterioro físico.

En la misma línea de análisis, se observa una grave afectación al libre desarrollo de la personalidad, un derecho fundamental (Constitución de la República, 2008, art. 66 numeral 5). Este derecho abarca múltiples dimensiones de la vida privada, incluyendo la integridad física y social de la persona. La integridad física se refiere no solo a la protección contra daños corporales, sino también a la salud y el bienestar general, mientras que la integridad social implica la capacidad de interactuar y formar relaciones en un entorno respetuoso y digno. El libre desarrollo de la personalidad engloba aspectos cruciales como el desarrollo personal, la autonomía y el derecho de establecer relaciones significativas y saludables. El acoso laboral, al crear un ambiente hostil y degradante, impide que los individuos se desarrollen plenamente en sus capacidades y potencialidades. La presión constante, el miedo a represalias y la humillación sistemática socavan la confianza en sí mismos y la motivación, limitando severamente la capacidad de crecimiento personal y profesional. Además, la autonomía de la persona, entendida como la capacidad de tomar decisiones libremente sobre su vida y su

carrera, se ve gravemente restringida en un contexto de acoso laboral. Las víctimas a menudo se sienten coaccionadas a actuar en contra de su voluntad, ya sea para evitar conflictos o para proteger su empleo, lo que compromete su capacidad para ejercer su libertad personal y profesional de manera plena y auténtica.

Un aspecto fundamental involucrado en este punto es la prohibición de la discriminación (Constitución de la República, 2008, art. 11 numeral 2), la cual se ve directamente comprometida cuando se presenta acoso en el entorno laboral. El acoso laboral implica una diferenciación injustificada y carente de bases objetivas y razonables, afectando gravemente la dignidad de la persona sometida a dicho trato. Este tipo de comportamiento no solo vulnera la equidad y el trato justo, sino que también representa una transgresión significativa a los principios de igualdad y respeto que deben prevalecer en cualquier ambiente laboral. Además, el acoso laboral conlleva severas consecuencias para la igualdad en el lugar de trabajo (Constitución de la República, 2008, art. 66 numeral 4), ya que se dirige específicamente contra un individuo determinado, creando una situación de desigualdad y exclusión. Esta situación no solo impacta al trabajador acosado de manera individual, sino que también puede desestabilizar el entorno laboral en general, al generar un clima de desconfianza y tensión. La discriminación derivada del acoso laboral impide que se mantenga un ambiente de trabajo justo y equitativo, donde todos los empleados tengan las mismas oportunidades y derechos. El acoso, al estar dirigido de manera específica a una persona, no solo agrava la desigualdad, sino que también perpetúa un ciclo de injusticia que puede extenderse a otros miembros del equipo. Esta dinámica desigual es perjudicial para la moral del grupo, afectando la colaboración y el sentido de comunidad dentro de la organización.

También se evidencia una grave transgresión al derecho a la honra y al honor (Constitución de la República, 2008, art. 66 numeral 18) debido a que el acoso laboral implica la denigración sistemática de la persona afectada. Este tipo de comportamiento no solo daña la imagen y reputación del trabajador, sino que también afecta profundamente su autoestima y dignidad personal. El acoso en el lugar de trabajo frecuentemente involucra ataques verbales, humillaciones públicas y otras acciones que buscan menospreciar al individuo, cuestionando su valor y competencias de manera injusta y malintencionada. La vulneración del derecho a la honra y al honor se manifiesta en la forma en que el acosador menosprecia y ridiculiza al trabajador, creando un ambiente hostil y degradante. Estos ataques pueden tomar la forma de comentarios despectivos, burlas, críticas destructivas, o incluso la difusión de rumores y falsedades. Al someter al trabajador a estas prácticas, se le priva de su derecho a ser respetado

y valorado como individuo, y se le expone a una imagen pública que no corresponde a su verdadero carácter ni a sus capacidades profesionales.

Si hablamos de la vulneración de derechos, uno de los principales afectados es el derecho al trabajo, (Constitución de la República, 2008, art. 33) pues el acoso laboral compromete seriamente la estabilidad y continuidad del empleo del trabajador. El derecho al trabajo no solo implica la posibilidad de acceder a un empleo digno y bien remunerado, sino también la garantía de mantener un entorno laboral seguro y respetuoso. Cuando un trabajador es víctima de acoso, se pone en riesgo no solo su puesto de trabajo, sino también su bienestar general, que a su vez puede afectar su desempeño laboral y su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. El acoso laboral puede generar un ambiente de trabajo hostil que impacta directamente en la salud física y mental del trabajador. Las conductas abusivas, como intimidación, humillación y hostigamiento, pueden conducir a un ambiente en el que el trabajador se siente amenazado y desmotivado. Esta situación puede llevar a un deterioro en la calidad del trabajo, aumento de errores, reducción de la productividad y, en casos extremos, a la renuncia o despido del trabajador afectado. De este modo, el derecho al trabajo, que debería garantizar no solo la existencia de un empleo, sino también la protección en el ejercicio de ese empleo, queda seriamente comprometido. Además, la vulneración del derecho al trabajo también tiene repercusiones económicas y sociales. La pérdida de empleo debido a un entorno laboral hostil no solo afecta la estabilidad financiera del trabajador, sino que también puede generar un impacto negativo en su entorno familiar y en su comunidad. La incapacidad para mantener un empleo estable puede conducir a dificultades económicas, estrés financiero y, en consecuencia, a una disminución en la calidad de vida. Este efecto en cadena también puede afectar el bienestar de las familias dependientes del ingreso del trabajador, exacerbando las dificultades económicas y sociales.

De la misma forma hablamos, de la vulneración al derecho al medioambiente laboral sano (Constitución de la República, 2008, arts. 14,32,66 núm.27), un derecho fundamental que asegura que el entorno de trabajo sea adecuado, seguro y saludable para todos los empleados. Este derecho implica que los trabajadores deben contar con un espacio en el que puedan desempeñar sus funciones sin enfrentarse a condiciones que puedan poner en riesgo su salud física o mental. El acoso laboral, al crear un ambiente hostil y tóxico, directamente transgrede este principio, afectando negativamente la calidad del entorno de trabajo y la salud integral de los empleados. Un entorno laboral sano no solo se refiere a la calidad del aire, la seguridad física del espacio y las condiciones ergonómicas, sino también a la salud emocional y psicológica de los trabajadores.

El derecho constitucional a la salud (Constitución de la República, 2008, art. 32), también se ve afectado, pues el acoso laboral puede tener repercusiones significativas y prolongadas en la salud física y mental de los trabajadores. Este derecho, que está consagrado en las constituciones de muchos países, incluido Ecuador, garantiza a las personas el acceso a condiciones que les permitan gozar de un bienestar físico y emocional adecuado. Cuando se experimenta acoso en el lugar de trabajo, este derecho fundamental se transgrede de manera directa, ya que el entorno hostil y abusivo al que se enfrentan las víctimas puede desencadenar una serie de problemas de salud. El acoso laboral puede manifestarse en múltiples formas, desde el abuso verbal y la intimidación hasta el hostigamiento psicológico y físico. Estas experiencias negativas pueden llevar a trastornos psicológicos como ansiedad, depresión y estrés postraumático. El impacto emocional y mental de estas experiencias puede deteriorar significativamente la calidad de vida del trabajador, afectando su capacidad para llevar a cabo tareas cotidianas y mantener relaciones interpersonales saludables. A nivel físico, el estrés prolongado causado por el acoso laboral puede contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y problemas musculoesqueléticos, entre otros. Además, el deterioro de la salud provocado por el acoso laboral puede llevar a un aumento en el ausentismo laboral, ya que los trabajadores afectados pueden necesitar tiempo para recuperarse de las secuelas físicas y mentales. Este aumento en el absentismo no solo afecta a la productividad y eficiencia de la empresa, sino que también puede tener consecuencias económicas negativas para el trabajador, que puede enfrentar pérdidas financieras debido a la incapacidad de trabajar y a la posible necesidad de tratamiento médico.

Finalmente tenemos que el acoso laboral no solo afecta el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, sino que también transgrede múltiples derechos fundamentales. Las conductas de acoso comprometen gravemente el derecho a la vida al inducir crisis de salud severas, así como el derecho a la integridad física y psicológica, mediante alteraciones perjudiciales en la salud del individuo. Además, vulneran el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el derecho a un ambiente laboral sano, creando condiciones que limitan el crecimiento personal y profesional y generan un entorno de trabajo tóxico que afecta la estabilidad y el bienestar de los empleados.

La violación de estos derechos resalta la urgencia de fortalecer la legislación laboral para abordar de manera integral el acoso en el lugar de trabajo. Es crucial implementar definiciones claras y sanciones efectivas, así como establecer mecanismos robustos de prevención y protección para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

4.14 La prueba en el acoso laboral

Uno de los aspectos más desafiantes del derecho laboral, especialmente en lo que respecta al acoso laboral, es la tarea de demostrar o probar la ocurrencia de tales conductas. Esto implica la necesidad de justificar ante las autoridades judiciales o administrativas que un individuo dentro de la relación laboral ha sido víctima de acoso.

La dificultad radica en que el acoso laboral a menudo involucra comportamientos sutiles y repetidos que no siempre dejan una evidencia tangible. Los actos de acoso pueden manifestarse a través de una serie de incidentes menores que, en conjunto, crean un entorno de trabajo hostil e intimidante. Esto hace que la recopilación de pruebas sea un proceso complejo y a veces desalentador para las víctimas, quienes deben reunir suficiente evidencia para establecer un patrón de conducta perjudicial.

Bajo esta premisa, se establece en el artículo 158 del Código Orgánico General de Procesos que, “la prueba tiene por finalidad llevar al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”. (Código Orgánico General de Procesos, 2015, art. 158) Y, siguiendo la misma línea el artículo 162 *ibidem* menciona que, “deben probarse todos los hechos alegados por las partes, salvo que no lo requieran” (Código Orgánico General de Procesos, 2015, art. 162).

Siendo así que, el jurista José Luis Vázquez Calle en su obra titulada *El Acoso Laboral en el Estado Constitucional*, expone algunos medios encontrados en la literatura académica que son los más comunes para demostrar la existencia y vinculación con los sujetos partícipes de acoso en el lugar de trabajo, siendo estas las siguientes:

- a) La declaración de la víctima. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)
- b) Videgrabaciones de las acciones físicas, verbales o no verbales. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)
- c) Correos electrónicos, mensajes de texto, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales que denotan las características del acoso laboral explícito o de las formas de expresión del mismo. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)
- d) Oficios o instrucciones de trabajo por escrito, independientemente de su denominación en las que se adviertan las características del acoso laboral explícito o de las formas de expresión del mismo. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)

- e) Testimoniales de compañeros de trabajo y otros que lo hayan presenciado.
- f) Constancias médicas públicas de las lesiones o enfermedades desarrolladas, que expliciten el tiempo y grado de evolución. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)
- g) Constancias psicológicas públicas de sufrimiento, sus manifestaciones, grado de evolución y si ha generado discapacidad de algún tipo: laboral, social u otras. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)
- h) Constancias psicológicas publicas de daño moral conforme la esfera ética y moral de cada caso, sus manifestaciones y grado de evolución. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017)
- i) En el caso del acoso por razón de género, conforme Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso en su artículo 16 numeral 3, reconoce “la inversión de la carga de la prueba si procede en procedimientos distintos a los personales” (C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art.16)

Estos métodos proporcionan un marco sólido para recopilar pruebas en casos de acoso laboral, asegurando que las denuncias sean fundamentadas y que las víctimas reciban la protección adecuada. La implementación efectiva de estos métodos puede mejorar significativamente la capacidad de las autoridades judiciales y administrativas para abordar el acoso laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores y creando un entorno laboral más seguro y respetuoso.

Por lo tanto, enfatizo en que la carga de la prueba en casos de acoso laboral requiere un enfoque multifacético, que combine la documentación rigurosa de incidentes, el testimonio de testigos, y el respaldo de evaluaciones médicas y psicológicas, junto con el apoyo institucional adecuado para asegurar que las víctimas puedan presentar su caso de manera efectiva ante las autoridades competentes.

4.15 Medidas preventivas contra el acoso laboral

Prevenir el acoso laboral es crucial por varias razones que impactan tanto a los individuos como a las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Proteger a los trabajadores del acoso laboral ayuda a mantener su bienestar y dignidad, elementos esenciales para una vida equilibrada y productiva.

Conforme los estudios de Iñaki Piñuel (2003, como se citó en Tello y Yuquillima, 2020) se presentan varias medidas para prevenir o enfrentar el acoso laboral de manera efectiva. En

primer lugar, es crucial identificar si se trata de acoso laboral, para lo cual se debe documentar, registrar y evidenciar todas las agresiones desde el inicio, estas agresiones deben ser comunicadas a colegas, superiores, amigos y familiares, o incluso al inspector de trabajo según corresponda. Se recomienda evitar reaccionar con furia ante los ataques, responder de manera serena y calculada a las mentiras y críticas destructivas, lo que puede hacer que el acosador en algunos casos, retroceda. La comunicación abierta sobre el acoso es vital, contar, escribir y hablar sobre las experiencias puede ayudar a no caer en la privación emocional. Finalmente, no se debe permitir que el acoso laboral destruya la salud psicológica, pues en su lugar se debe buscar asesoramiento psicológico y jurídico especializado. (pág. 3)

4.16 Denuncia del acoso laboral

Conforme a lo que establece el Código de Trabajo, acerca del procedimiento para las denuncias del acoso laboral, es que,

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral, serán valoradas por la autoridad de trabajo según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros. La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas a someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Código de Trabajo, 2005, Art. 42)

Este enfoque busca evitar cualquier proceso de revictimización, protegiendo los derechos de las víctimas, además de respetar los derechos a la presunción de inocencia, buen nombre y reputación de todas las personas involucradas, la valoración de estas circunstancias es fundamental para asegurar que las decisiones se basen en evidencias solidas buscando garantizar los derechos humanos y la dignidad de todas las partes involucradas.

De acuerdo a lo estipulado en el numeral octavo del artículo 172 del Código de Trabajo (2005), el trabajador podrá ser sujeto de visto bueno 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 hacia un subordinado en la empresa. De la misma forma, tal como lo determina el numeral cuarto del artículo 173 de la misma ley, el trabajador podrá solicitar el respectivo visto bueno en casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Previa a la petición del visto bueno, es obligación la apertura de una conciliación que será presidida por la

autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La denuncia del acoso laboral se ha convertido en un tema de creciente relevancia, especialmente con la reciente aprobación de la Ley para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades del Trabajo. Esta ley amplía la definición de acoso laboral e incluye diversos comportamientos que pueden resultar en daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital. La normativa se aplicará tanto en el sector público como en el privado, y su entrada en vigor está prevista para junio de 2024, tras su publicación en el Registro Oficial.

Los trabajadores que se sientan acosados tienen la opción de presentar una denuncia a través de dos vías: de manera virtual, utilizando el Sistema Único de Trabajo en línea, o de forma presencial, acudiendo a la Dirección del Ministerio de Trabajo más cercana. Para ello, deben cumplir con ciertos requisitos, que incluyen proporcionar datos completos del denunciante y del empleador, así como detalles sobre la situación de acoso. Este proceso es fundamental, ya que permite a las víctimas buscar justicia y protección contra el hostigamiento en el lugar de trabajo.

Es importante mencionar que, las estadísticas indican un aumento en las denuncias de acoso laboral en Ecuador. En 2023, se registraron 1.147 denuncias, lo que representa un incremento significativo en comparación con años anteriores. Este aumento puede atribuirse a una mayor conciencia sobre el acoso laboral y a la disposición de los trabajadores para denunciar situaciones de abuso. Sin embargo, se reconoce que existe un subregistro, ya que muchos empleados no saben cómo identificar el acoso o temen represalias por parte de sus superiores.

Las sanciones por acoso laboral pueden ser severas, incluyendo multas de hasta 20 salarios básicos y medidas de reparación para las víctimas, como disculpas públicas. Además, se establece la obligación de capacitar tanto a empleadores como a trabajadores sobre la prevención y actuación frente al acoso laboral. Esto es crucial para crear un entorno laboral más seguro y consciente de los derechos de los trabajadores.

4.17 Análisis de las funciones de las Entidades públicas de control

Las entidades públicas de control juegan un papel fundamental en la supervisión y regulación de las normas laborales, incluidas las relacionadas con el acoso laboral. En Ecuador, estas entidades, como el Ministerio de Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

(IESS) e incluso el Ministerio de Salud tienen la responsabilidad de garantizar el cumplimiento efectivo de las leyes diseñadas para proteger a los trabajadores de conductas abusivas en el entorno laboral. Este análisis examina las funciones principales de estas entidades en el control del acoso laboral, evaluando su efectividad y señalando áreas para mejora.

4.17.1 Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo, como ente rector, ha emitido 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 (2020). Este protocolo establece el procedimiento para denunciar casos de acoso laboral en el sector público y privado, y asigna responsabilidades a las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones. Las Unidades de Talento Humano deben recibir las denuncias, realizar una investigación inicial y conformar un Comité Asesor para intervenir en los casos. Además, deben llevar un registro y seguimiento de los casos, reportando trimestralmente al Ministerio del Trabajo.

El protocolo en cuestión define los pasos que deben seguir los trabajadores que se consideren víctimas o testigos de acoso laboral. En el sector público, las denuncias deben ser presentadas ante la Unidad de Administración del Talento Humano, que tiene un plazo máximo de diez días para realizar un análisis inicial de la denuncia. Además, se requiere que esta unidad lleve un registro y seguimiento de los casos, reportando trimestralmente al Ministerio de Trabajo sobre las acciones implementadas. En el sector privado, las empresas deben contar con un Comité Asesor que intervenga en estos casos, lo que refuerza la responsabilidad de los empleadores en la creación de un ambiente laboral seguro.

El Ministerio de Trabajo en Ecuador tiene un rol integral en la lucha contra el acoso laboral, no solo a través de la creación de protocolos y normativas, sino también mediante la promoción de un ambiente laboral seguro y saludable. La implementación de estos protocolos y la capacitación de los actores involucrados son esenciales para prevenir el acoso laboral y garantizar que los trabajadores conozcan sus derechos y las vías para hacer valerlos.

4.17.2 Defensoría Pública

La Defensoría Pública en Ecuador desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales, incluyendo la atención de casos de acoso laboral. Esta institución tiene la responsabilidad de brindar asesoramiento legal y representación a aquellos trabajadores que se enfrentan a situaciones de acoso en sus lugares de trabajo. La Defensoría Pública se convierte en un recurso esencial para las víctimas que, a menudo, pueden sentirse vulnerables

y desprotegidas al intentar denunciar abusos por parte de sus superiores o compañeros de trabajo.

Uno de los principales roles de la Defensoría Pública es facilitar el acceso a la justicia para los trabajadores que sufren acoso laboral. Esto incluye la orientación sobre cómo presentar una denuncia, así como la asistencia en la recopilación de pruebas y la preparación de documentos necesarios para iniciar un proceso legal. La Defensoría también puede representar a las víctimas en procedimientos administrativos o judiciales, asegurando que sus derechos sean defendidos adecuadamente ante las autoridades competentes.

Además, la Defensoría Pública juega un papel proactivo en la sensibilización sobre el acoso laboral. A través de campañas de información y capacitación, busca educar a los trabajadores sobre sus derechos y las vías disponibles para denunciar el acoso. Esta labor es crucial, ya que muchos trabajadores no son conscientes de que están siendo acosados o no saben cómo proceder ante tales situaciones. La Defensoría contribuye a crear un entorno en el que las víctimas se sientan empoderadas para hablar y buscar ayuda.

La Defensoría también colabora con otras instituciones, como el Ministerio de Trabajo, para asegurar que las denuncias de acoso laboral sean tratadas de manera efectiva y justa. Esta colaboración es esencial para establecer un enfoque integral en la lucha contra el acoso laboral, donde se comparten recursos y se desarrollan políticas que protegen a los trabajadores. La coordinación entre estas entidades ayuda a garantizar que las denuncias sean investigadas de manera adecuada y que se tomen las medidas necesarias para sancionar a los agresores.

4.17.3 Ministerio de Salud Pública

El Ministerio de Salud Pública (MSP), de la misma forma desempeña un papel crucial en la atención y prevención del acoso laboral en Ecuador. Una de sus funciones más importantes es brindar atención psicológica a las víctimas de violencia y acoso laboral. Esto se enmarca dentro de las medidas de reparación establecidas en la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que busca ofrecer apoyo a quienes han sufrido estas situaciones en el ámbito laboral.

Además de la atención directa a las víctimas, el MSP colabora con el Ministerio de Trabajo en la capacitación de autoridades laborales, empleadores, trabajadores y servidores públicos. Esta capacitación se centra en la prevención, denuncia y actuación frente al acoso laboral, con el objetivo de crear un entorno laboral más seguro y consciente de los derechos de los trabajadores. La formación es fundamental para sensibilizar a todos los actores involucrados sobre la gravedad del acoso laboral y las medidas a tomar para prevenirlo.

El MSP también tiene la responsabilidad de ejercer vigilancia sobre la salud pública, lo que incluye la identificación y prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo. Esta vigilancia es esencial para detectar situaciones que puedan derivar en acoso laboral, permitiendo a las autoridades tomar medidas proactivas para proteger la salud mental y emocional de los trabajadores.

Finalmente, podemos decir que el rol del Ministerio de Salud Pública en la lucha contra el acoso laboral abarca la atención a las víctimas, la capacitación sobre prevención y la vigilancia de riesgos psicosociales. Estas funciones se complementan con las acciones del Ministerio del Trabajo, creando un marco integral para abordar el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable en Ecuador.

4.17.4 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desempeña un papel crucial en la protección y bienestar de los trabajadores en Ecuador, aunque su enfoque sobre el acoso laboral es más indirecto en comparación con el Ministerio de Trabajo. Como entidad responsable de garantizar la seguridad social, el IESS tiene la obligación de velar por que los empleadores cumplan con sus responsabilidades en la creación de entornos laborales seguros y saludables. Esto incluye la prevención de situaciones que puedan dar lugar al acoso laboral, así como la promoción de un ambiente de trabajo que respete la dignidad de todos los empleados.

Una de las funciones de esta institución es asegurar que los empleadores implementen departamentos internos dedicados al cuidado del personal. Estos departamentos son responsables de la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, así como de la prevención de riesgos psicosociales, que son factores que pueden contribuir al acoso laboral. Al fomentar una cultura organizacional que priorice el respeto y la equidad, el IESS contribuye a la creación de un ambiente laboral más seguro, donde los trabajadores se sientan protegidos y valorados.

Como entidad, la misma también ofrece atención médica y psicológica a los trabajadores afiliados, lo que es fundamental para aquellos que han sido víctimas de acoso laboral. Esta atención integral incluye servicios de salud mental que pueden ayudar a las víctimas a recuperarse de las secuelas psicológicas que el acoso puede causar. La disponibilidad de estos servicios es crucial, ya que el acoso laboral puede tener efectos devastadores en la salud mental y emocional de los trabajadores, afectando su bienestar general y su capacidad para desempeñarse en el trabajo.

Además, participa activamente en la promoción de la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales a través de campañas de sensibilización y capacitación. Estas iniciativas están diseñadas para educar tanto a empleadores como a trabajadores sobre la importancia de mantener un ambiente laboral libre de acoso y violencia. Al proporcionar información y recursos sobre cómo identificar y abordar el acoso laboral, el IESS ayuda a empoderar a los trabajadores para que conozcan sus derechos y las medidas que pueden tomar en caso de ser víctimas de acoso.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) también forma parte de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, donde se discuten y comparten mejores prácticas en la protección social en la región. Esta participación permite al IESS estar al tanto de las tendencias y enfoques innovadores en la gestión de la seguridad social, incluyendo la prevención del acoso laboral. Al intercambiar experiencias con otros países, la institución puede implementar estrategias más efectivas para abordar esta problemática en el contexto ecuatoriano.

Finalmente podemos decir que, aunque esta entidad no tiene funciones directas de regulación o sanción en casos de acoso laboral, su rol es fundamental en la promoción de un entorno laboral saludable y seguro. Al exigir a los empleadores que cumplan con sus obligaciones y al proporcionar atención integral a los trabajadores, el IESS contribuye a la prevención del acoso laboral y al bienestar general de la fuerza laboral en Ecuador. Su labor se complementa con las acciones del Ministerio de Trabajo y otras entidades mencionadas, creando un marco integral para abordar el acoso laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

4.18 Derecho Comparado

El acoso laboral es un fenómeno de carácter mundial, es así que diferentes países se han visto en la obligación de incorporar esta figura jurídica a sus legislaciones, adaptándola en el mejor de los casos a su realidad nacional, en otros lastimosamente se reduce a ser una simple copia de lo que han establecido otros países.

Esta investigación acerca del sistema jurídico de otras legislaciones cercanas a la nuestra, como es el caso de Colombia y Perú es importante debido a que compartimos similares raíces históricas y culturales, y permiten evidenciar acerca de la evolución de las normas teniendo en cuenta que pese a ser países cercanos los contextos sociopolíticos y económicos siempre han sido diferentes.

Analizar el contexto jurídico de la legislación española es de gran relevancia pues diferente al caso de Colombia y Perú, esta investigación permitirá identificar y adaptar mejores prácticas legislativas y judiciales, enriqueciendo quizás nuestro sistema jurídico. Asimismo, permite entender como las leyes se adaptan a contextos culturales diferentes, ayuda a gestionar sociedades multiculturales y promueve la cohesión social.

En tal virtud de lo expuesto, procederemos a presentar acerca del sistema jurídico que comprende al acoso laboral, en legislaciones como: Colombia, Chile y España.

4.18.1 Colombia

Se empieza a regular el acoso laboral con la Ley 1010, promulgada en el año 2006 en Colombia, y la misma define al acoso laboral como una conducta persistente que lesione la integridad moral y cause perjuicio laboral, de la sanción para el acosador en caso de ser el empleador será el pago de una compensación económica, mientras que si el trabajador lo comete será sancionado con la destitución de su trabajo.

A diferencia de la normativa legal ecuatoriana establece conductas atenuantes tales como reparar prudencialmente, cuando se realice este tipo de actos por cuestiones de edad, momentos de ira o miedo, cuando el acosador haya tenido una buena conducta con anterioridad de haber realizado este tipo de acto, cuando existe desafío por parte del empleador, compañero o subalterno. (Ley 1010, 2006, págs. 2-3 Art. 3)

Por otra parte, así como existen conductas atenuantes, hay agravantes, por ejemplo, cuando existe más de una causal, cuando hay reincidencia de la conducta, cuando se realiza por dinero, si ocurre en un lugar que dificulte la defensa del acosado o incluso identificar el perfil del acosador, también aumentar inhumanamente del daño psíquico causado, realizar la conducta a través de un tercero, y cuando se cause el daño de la salud física o psicológica del acosado. (Ley 1010, 2006, págs. 2-3 Art.4)

La misma Ley 1010 (2006), establece acerca de las conductas que no son consideradas como acoso laboral, mientras que se presumirán actos de acoso laboral, los siguientes: agresión física, injurias, comentarios negativos, burlas involucradas con su forma de vestir, mención pública a hechos de intimidación de la persona, actos discriminatorios, negativas de proporcionar material de información indispensable para el cumplimiento de la labor, amenazas de despido, descalificación del trabajo, hacer trabajar más de las horas permitidas por la ley, designación de actividades que no tienen relación con la profesión, negativa injustificada para otorgar permisos de licencia por enfermedad, ordinarias y vacaciones y finalmente mensajes injuriosos o intimidatorios por redes sociales o celular. (Art. 7)

Es importante considerar también que la legislación laboral colombiana, obliga a las empresas que resuelvan este tipo de acto mediante un procedimiento eficaz conciliatorio con la finalidad de prevenir este tipo de acoso, de igual forma las víctimas pueden acceder a la denuncia ante el Inspector de Trabajo, Inspectores Municipales de la Policía o Defensoría del Pueblo. El empleador programara actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre trabajadores. (Ley 1010, 2006, pág.6 Art.9)

De igual forma, de la indemnización a la víctima es de acuerdo al tipo de contrato y por los años de servicio, mientras que en nuestra normativa legal si es en el sector privado la víctima recibirá durante un año la remuneración que venía percibiendo.

Otro de los puntos importantes para analizar, es que la Ley 1010 del 2006 de Colombia menciona que, cuando la denuncia de acoso laboral carezca de todo fundamento real, tendrá una sanción de una multa entre medio a tres salarios mínimos legales, los mismos que serán descontados de la remuneración que el denunciante perciba, durante los seis meses siguientes a su imposición. De la misma forma acerca de la caducidad del derecho de aquella persona acosada, que será a los seis meses después de la fecha que haya ocurrido la conducta de acoso laboral. (Ley 1010, 2006, pág. 8-9 Art. 13)

Si bien, en nuestra legislación no se especifica ningún tipo de sanción para la persona que denuncie sin ser víctima de acoso laboral, y ocurre lo mismo acerca de la caducidad para el acoso laboral sin embargo este prescribirá en tres años según el Código de Trabajo y 9 meses en la Ley Orgánica del Servicio Público.

Del análisis comparativo, podemos concluir que, en el caso de Colombia hace un esfuerzo significativo para regular el acoso laboral, definiéndolo como una conducta persistente que lesiona la integridad moral y causa perjuicio laboral. La ley impone sanciones severas tanto a empleadores como a empleados que cometan acoso laboral, destacando la importancia de una compensación económica e incluso la destitución en el caso de un trabajador. La legislación colombiana establece conductas atenuantes y agravantes e incluso podemos encontrar a la conciliación como procedimiento eficaz para resolver los casos de acoso laboral. Estas diferencias entre legislaciones resaltan la diversidad de enfoques para abordar el acoso laboral y subrayan la necesidad de un marco legal ecuatoriano más robusto y completo, que proteja eficazmente los derechos de los trabajadores.

4.18.2 Chile

De la misma forma que en Ecuador, Chile regula al acoso laboral en el Código de Trabajo, definiéndolo como una conducta que constituye agresión y hostigamiento reiterado,

el mismo puede ser ejercido por el empleador o trabajador y que buscara causar para el o los afectados su menoscabo maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, y establece que cuando el autor del acto es un trabajador la sanción para el mismo será la terminación del contrato de trabajo; situación que no es distinta a lo que establece la legislación ecuatoriana. (Código de Trabajo de Chile, 2019, pág. 14 Art.2)

El acoso laboral, como figura jurídica aparecen en el año 2012, y de la sanción del mismo se tiene que de forma general, sin ninguna especificación del sector ya sea público o privado, en caso de ser un trabajador el mismo tendrá por terminado su contrato sin derecho a indemnización sin importar el tiempo que trabaje, mientras que en el caso que sea el empleador el mismo deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador más el 80 por ciento. Esta remuneración tendrá un límite máximo de 330 días de remuneración. (Código de Trabajo de Chile, 2019, págs. 97-103 Arts. 163,171)

Del análisis comparativo, entre la legislación ecuatoriana y la chilena sobre el acoso laboral, este se encuentra regulado de manera general en el Código de Trabajo Chileno, lo define como una conducta reiterada de agresión y hostigamiento que puede ser ejercida tanto por el empleador como el trabajador. Mientras que Chile tiene un enfoque más cuantificable y uniforme en la indemnización por parte del empleador, Ecuador incorpora un análisis más matizado de las circunstancias del acoso, lo que puede llevar a variaciones en las sanciones aplicadas. Estas diferencias reflejan las particularidades de cada sistema legal y su enfoque en la protección de los derechos laborales y la prevención del acoso en el lugar de trabajo.

4.18.3 España

España por su parte, cuenta con su legislación que considera al acoso laboral como un acto hostil, humillante e indigno y establece que en muchos de los casos la víctima puede ser la persona trabajadora. Lo interesante de esto es que a través de un Protocolo de la actuación frente al acoso laboral en la Administración General de España, número 130, del 1 de junio del 2011, establece que las conductas que serán consideradas como acoso laboral son: dejar al trabajador de forma prolongada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique, dictar ordenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan, ocupación en tareas inútiles o sin valor productiva, actos de venganza frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o frente a los que han colaborado con los reclamantes, insultar o menospreciar repetidamente a un

trabajador, reprenderlo reiteradamente frente a otras personas, y difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada del trabajador (Ministerio de Política Territorial y Administración, 2011, pág. 13)

Las medidas preventivas que establece, el Protocolo de la actuación frente al acoso laboral en la Administración General de España número 130, del 1 de junio del 2011, son: realizar una evaluación adecuada para controlar los riesgos psicosociales para que las relaciones laborales sean propicias en el sector público, en el sector privado no establece nada. (Ministerio de Política Territorial y Administración, 2011, pág. 10)

Para la persona que cometa este tipo de actos será sancionado con pena de prisión de la libertad, de seis meses a dos años, y la indemnización para la víctima se determinara de acuerdo al tiempo que ha sufrido acoso en la empresa y en función del sueldo y en base de la table de accidentes de circulación.

Es claro que ambas naciones reconocen el acoso laboral como una conducta hostil y degradante que afecta a los trabajadores, pero difieren en la especificidad de sus regulaciones y en las medidas preventivas y sancionatorias aplicadas.

España ha desarrollado un protocolo específico para abordar el acoso laboral, este detalla explícitamente que constituyen acoso laboral, además de establecer medidas preventivas como la evaluación de riesgos psicosociales. De igual manera impone sanciones severas como la pena privativa de libertad, y una indemnización para las víctimas basada en el tiempo de acoso y el salario.

4.19 Análisis de caso práctico (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados)

Del acoso laboral, refiere la sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados promulgada el 21 de diciembre de 2021, siendo que la Dra. Alí Lozada Prado en calidad de juez ponente procede resolver cuatro procesos originados en demandas de acción de protección en donde se alegaron vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral.

En dicha causa se desarrolla doctrinariamente el acoso laboral como una forma de violencia que estructura una relación social siendo las personas trabajadoras, las más afectadas atentando contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente lesivo de los derechos del trabajador y que trae como resultado un menoscabo, maltrato, humillación, la amenaza o perjuicio de su situación laboral.

Dentro de las consideraciones y desarrollo de argumentos que realiza el Juez ponente previo a emitir su sentencia se encuentra que,

“77. Aunque 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.

78. De ahí que, en relación con las denuncias de acoso laboral es preciso que las autoridades competentes, según corresponda substanciar con base en el CDT o la LOSEP, realicen las investigaciones, valoren los elementos probatorios, los argumentos de las partes y resuelvan con la debida diligencia, con observancia a las garantías del debido proceso; y, de ser el caso, sancionen a los responsables en caso de que se determine la vulneración del derecho de la persona trabajadora o servidora pública por dichos actos de acoso laboral”

De lo expuesto se desprende que, desde el año 2019 el Ministerio de Trabajo emite la “Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral” que busca “establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales” (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2019, Art.1, pág.3).

Por tanto, en la sentencia emitida por la Corte Constitucional de las decisiones adoptadas tenemos:

“IX. Decisión: En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve: (...)

8. Disponer conforme el artículo 18 de la LOGJCC, las siguientes medidas de reparación integral:

8.2 Que el MDT elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, conforme se especificó en los párrafos 65 y 66 ut supra. En tres meses esta entidad deberá informar a esta Corte sobre la elaboración del plan; y deberá informar semestralmente sobre su implementación.”.

La sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, promulgada el 21 de diciembre de 2021, representa un hito significativo en la jurisprudencia ecuatoriana respecto al acoso laboral. La Dra. Alf Lozada Prado, en su calidad de juez ponente, aborda cuatro procesos originados en demandas de acción de protección en los que se alegaron vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral. Esta sentencia no solo afirma la importancia de proteger los derechos de los trabajadores, sino que también establece doctrinas claras sobre la naturaleza y gravedad del acoso laboral.

En esta causa, se conceptualiza el acoso laboral como una forma de violencia que, a través de la estructura de relaciones sociales, impacta negativamente a los trabajadores, atentando contra su dignidad humana. La Corte Constitucional reconoce que el acoso laboral no solo tiene un carácter actual, sino que también potencialmente lesivo y afecta varios derechos fundamentales de los trabajadores. Los efectos del acoso laboral, como el menoscabo, maltrato, humillación, amenazas o perjuicios en la situación laboral, son descritos subrayando la gravedad del fenómeno y su impacto destructivo sobre el ámbito profesional y personal de las víctimas.

La resolución de la Corte Constitucional, que se ampara en la Constitución de la República del Ecuador, establece medidas de reparación integral conforme al artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Una de las disposiciones más destacadas es la obligación impuesta al Ministerio de Trabajo de elaborar e implementar un plan de prevención del acoso laboral en un plazo de tres meses, tanto en el ámbito público como privado. Esta medida refleja el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en la prevención del acoso laboral y subraya la necesidad de acciones concretas y sistemáticas para abordar este problema.

Al definir el acoso laboral como una forma de violencia que viola la dignidad humana y atenta contra los derechos de los trabajadores, la Corte establece un precedente importante que refuerza la necesidad de políticas robustas contra el acoso laboral. La sentencia a su vez destaca la importancia de la reparación integral para las víctimas, esta visión holística es esencial para abordar el acoso laboral de manera efectiva, estableciendo una base sólida para la prevención y el manejo del acoso laboral.

5. Metodología

5.1. Materiales utilizados

De los materiales utilizados en el presente Trabajo de Titulación que me permitieron encaminar la investigación tenemos diversas fuentes bibliográficas, como: Obras, Leyes, Manuales, Diccionarios, Ensayos, Revistas Jurídicas, Obras Científicas y Páginas web de los organismos de justicia de diversos Estados, todos ellos han sido citados respectivamente y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi trabajo de investigación.

Entre otros materiales se encuentran: computador, teléfono celular, retroproyector, cuaderno de apuntes, lapiceros, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de los borradores de tesis y empastados de la misma, entre otros.

5.2 Métodos

Método Analítico:

El método analítico responde a ser “un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos.” (Lopera Echevarría, Ramírez Gómez, Zuluaga Aristizábal, & Ortiz Vanegas, 2010)

Es así, que considero fundamental el trabajo realizado con este método dentro de mi trabajo de Integración Curricular, pues al desglosar el componente principal que es la definición de acoso laboral encontramos palabras clave para estudiar tales como: violencia, reiterativo, persistente y potencialmente lesivo. De la misma forma se recopilieron datos de diversas fuentes, como la normativa legal, la jurisprudencia, estudios académicos, informes de organizaciones internacionales, noticias, etc.

Método Sintético:

El método sintético conceptualmente “es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve” (Labajo, 2017)

Dentro del Trabajo de Integración Curricular se busca realizar los antecedentes para la construcción de una reforma parcial a la definición de acoso laboral previsto en el Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público, bajo el previo análisis de diferentes enfoques, y encaminados en las líneas de los principios constitucionales.

Método Deductivo:

“El método deductivo es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales.”

Considero que es necesario trabajar con el método deductivo pues es importante estudiar los elementos implícitos dentro de la figura del acoso laboral para contribuir a la generación de conocimiento sobre el fenómeno y a la identificación de estrategias para su detección, prevención y abordaje.

Método Hermenéutico:

El método hermenéutico, por su parte, “se ubica en el paradigma interpretativo, fenomenológico (naturalista), cuya finalidad es vislumbrar e interpretar en el marco de una comprensión mutua y participativa.” (Fuentes, 2002)

Dentro de la presente investigación para integrar el método hermenéutico pretendo realizar una revisión de la literatura sobre el acoso laboral para obtener de manera conjunta junto a mi docente director un marco teórico y conceptual, además de recopilar datos a través de entrevistas, grupos focales o análisis de documentos, enfocándose en las experiencias de las víctimas, las dinámicas sociales y organizacionales que favorecen el acoso, y la normativa legal y jurisprudencia sobre el tema.

5.3 Técnicas

a. Técnica de acopio teórico documental

Implica buscar y recopilar documentos relevantes como artículos científicos, libros, informes, tesis y otros materiales académicos que estén relacionados con el tema de investigación.

b. Acopio empírico

- Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.
- Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.
- Análisis de datos estadísticos.

c. Síntesis de la investigación jurídica

- Indicaciones de verificación de objetivos.
- Deducción de conclusiones.

d. Herramientas

Cuaderno de apuntes, computadora, cámara, grabadora, fichas

e. Materiales

Libros, diccionarios jurídicos, manuales, revistas científicas, artículos científicos, leyes.

6. Resultados

6.1. Resultados de las encuestas

La técnica de encuesta utilizada en este trabajo de integración curricular, fue aplicado a treinta (30) profesionales del derecho, para obtener de primera mano una perspectiva especializada, considerando el conocimiento de los abogados acerca del acoso laboral y las

dinámicas del mismo, factores que permiten comprender las complejidades del fenómeno. Fueron aplicadas treinta encuestas de cinco (5) preguntas, arrojando los siguientes resultados.

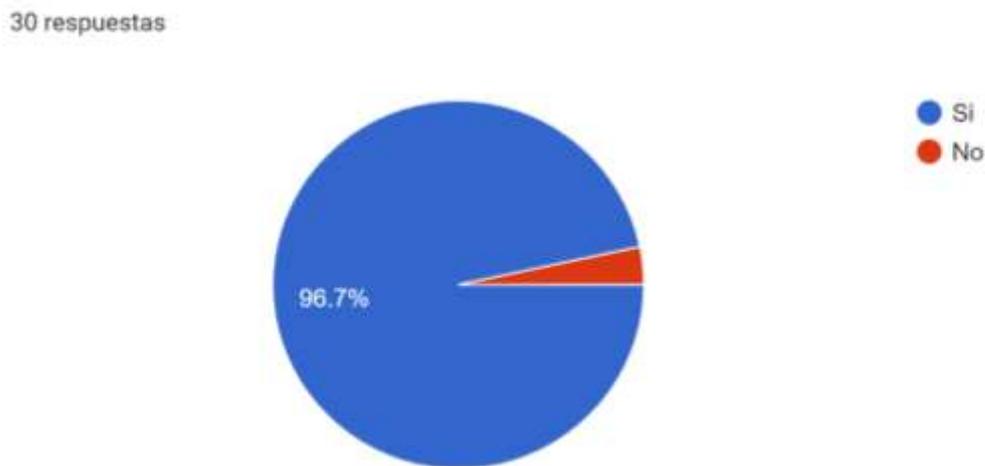
6.1.1. Primera pregunta

¿Conoce usted el término “acoso laboral”?

Tabla 1. Cuadro estadístico

INDICADORES	VALORES	PORCENTAJES
Sí	29	96.7%
No	1	3.3%

Figura 1. Representación gráfica



Nota: Encuesta aplicada a profesionales del derecho

Fuente: Trabajo de campo **Elaborado por:** María Fernanda Suarez Cabrera

- Interpretación

En base a la muestra, se determinó, que un 96.7% (29) de los encuestados conocen el término acoso laboral, esto sugiere que la mayoría de los profesionales del derecho están informados sobre el tema. Se evidencia que es fundamental el conocimiento del problema objeto de investigación.

Acorde a las estadísticas el 3.3% (1) no conocen el termino acoso laboral, considerando la poca experiencia y ejercicio de la profesión en el ámbito laboral, esto refleja una brecha en la información laboral, incluso en el campo del derecho.

- Análisis

En la figura número 1, podemos ver como en base a la muestra de la gran mayoría de profesionales del derecho conocen el término acoso laboral, siendo crucial el conocimiento del mismo para el debido tratamiento de los mismos, lo que subraya una alta conciencia sobre este problema en el ámbito legal. Es esencial ya que permite a los abogados identificar, prevenir y gestionar casos de violencia psicológica de manera efectiva, protegiendo así los derechos de los trabajadores y garantizando el cumplimiento de las normativas laborales. La familiaridad con este término entre profesionales refleja la presencia de un problema socio jurídico presente en nuestra sociedad.

Sin embargo, existe un porcentaje mínimo de encuestados que no conocen el término, esto resalta la importancia de la capacitación continua y específica sobre el acoso laboral para todos los profesionales en el ejercicio de la profesión. Además, las instituciones y empresas deben evaluar y mejorar continuamente sus políticas internas sobre acoso laboral, con la ayuda de abogados bien informados.

6.1.2 Segunda pregunta

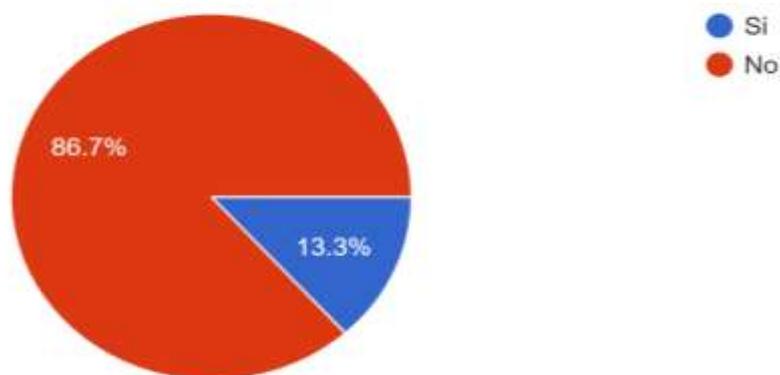
¿Considera que la definición legal actual de acoso laboral en Ecuador es adecuada?
¿Por qué?

Tabla 2. Cuadro Estadístico

INDICADORES	VALORES	PORCENTAJES
Sí	4	13.3%
No	26	86.7%

Figura 2. Representación Gráfica

30 respuestas



Nota: Encuesta aplicada a profesionales del derecho

Fuente: Trabajo de campo **Elaborado por:** María Fernanda Suarez Cabrera

- Interpretación

Con una mayoría marcada por el 86.7% (26) en base a la muestra se determinó que la mayoría de los encuestados consideran que no es adecuada la definición legal del acoso laboral en Ecuador, seguida por el 13.3% (4) una minoría marcada, que se encuentra de acuerdo con la actual definición.

- Análisis

De las estadísticas presentadas, se encuentra que, en su mayoría los profesionales del derecho consideran insuficiente la definición legal, entre las explicaciones presentadas tenemos que bajo su criterio, existen desafíos en su implementación efectiva y en la prevención integral del acoso laboral originado por una definición escasa y deficiente, reconocen que la legislación actual en Ecuador ha avanzado en términos de reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores sin embargo esta aun tiene falencias significativas para su reconocimiento adecuado y tratamiento.

Pese a las últimas reformas realizadas en el año, los profesionales consideran la existencia de lagunas legales referente a las conductas consideradas como acoso, los sujetos involucrados en el mismo y el procedimiento a tomar todo esto no permite efectivizar el sano cumplimiento de la identificación, tratamiento y sanción del acoso laboral.

6.1.3 Tercera pregunta

¿Cree que el acoso laboral influye negativamente en el desempeño laboral y en el ambiente de trabajo?

Tabla 3. Cuadro Estadístico

INDICADORES	VALORES	PORCENTAJES
Sí	30	100%
No	0	0%

Figura 3. Representación Gráfica

30 respuestas



Nota: Encuesta aplicada a profesionales del derecho

Fuente: Trabajo de campo **Elaborado por:** María Fernanda Suarez Cabrera

- Interpretación

De la muestra tenemos que el 100% (30) de los profesionales del derecho encuestados consideran que el acoso laboral influye de manera negativa en el desempeño de las funciones del trabajador e incluso en el ambiente de trabajo relativo al mismo.

- Análisis

Esta unanimidad presentada en la muestra destaca la percepción generalizada sobre los efectos perjudiciales del acoso laboral en el entorno laboral. Los encuestados reconocen que estas conductas no solo reducen la productividad y eficiencia de los trabajadores afectados, sino que también deterioran el clima organizacional, creando un ambiente de desconfianza y estrés que puede afectar no solo a los involucrados sino también a todo el equipo.

La percepción unánime de los encuestados sobre el impacto negativo del acoso laboral subraya la necesidad urgente de incorporar a nuestra legislación laboral medidas efectivas para prevenir y abordar estas conductas nocivas. Estas respuestas sugieren que sea el Estado quien vele por la integridad de los trabajadores, creando entornos laborales donde se priorice la salud y el bienestar de los empleados, promoviendo así un desempeño óptimo y un ambiente de trabajo positivo.

6.1.4 Cuarta pregunta

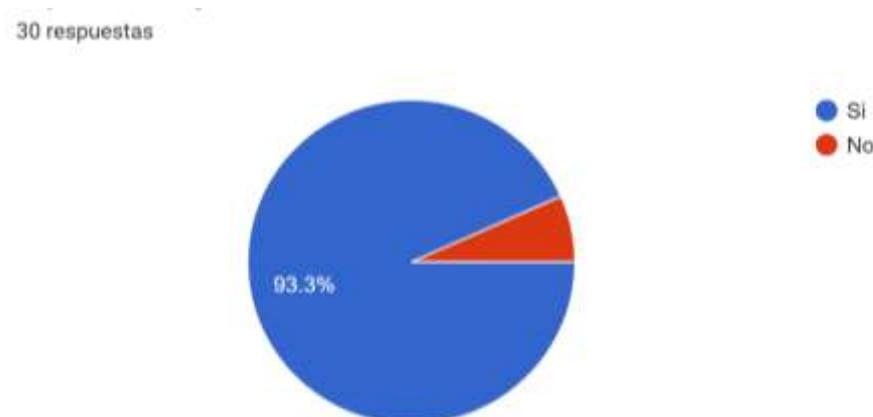
¿Considera usted que las políticas internas de las empresas o instituciones son importantes en la prevención y sanción del acoso laboral?

Tabla 4. Cuadro Estadístico

INDICADORES	VALORES	PORCENTAJES
-------------	---------	-------------

Sí	28	93.3%
No	2	6.7%

Figura 4. Representación Gráfica



Nota: Encuesta aplicada a profesionales del derecho

Fuente: Trabajo de campo **Elaborado por:** María Fernanda Suarez Cabrera

- Interpretación

Con la mayoría significativa de la muestra marcada por el 93.3% (28) consideran a las políticas internas de las empresas o instituciones como fundamentales en la prevención y sanción del acoso laboral, mientras que el 6.7% (2) de los profesionales de derecho encuestados consideran que estas no son importantes, otorgándole un rol importante a la legislación laboral.

- Análisis

Al hablar del 93.3% (28) de profesionales que se encuentran de acuerdo con el rol fundamental que cumplen las empresas o instituciones en la creación de políticas públicas refleja que los mismos consideran importante que las organizaciones adopten y apliquen políticas claras y efectivas que aborden el acoso laboral directamente en el lugar de trabajo. Entre sus respuestas, dejan claro que las políticas internas bien diseñadas pueden establecer procedimientos específicos para la denuncia, investigación y resolución de casos de acoso, creando de alguna forma entornos más seguros para el trabajador. Además, estas políticas permiten una respuesta rápida y adaptada a la cultura y necesidades particulares de cada empresa o institución, facilitando así una gestión más eficiente y directa de los problemas de acoso laboral.

Por otro lado, el 6.7% de los encuestados no consideran importantes las políticas internas y otorgan un rol crucial a la legislación laboral siendo estos quienes sugieren una perspectiva diferente sobre la prevención y sanción del acoso en el lugar de trabajo. Estos

profesionales del derecho argumentan que la legislación laboral de ser eficiente, proporcionaría un marco legal uniforme y obligatorio que todas las empresas deben seguir, asegurando así una protección básica y consciente para los trabajadores, independientemente de las políticas internas de las empresas. Desde esta perspectiva, la legislación laboral puede ser vista como una herramienta esencial para garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos de manera general y que las violaciones a la norma sean sancionadas adecuadamente por las autoridades competentes.

6.1.5 Quinta pregunta

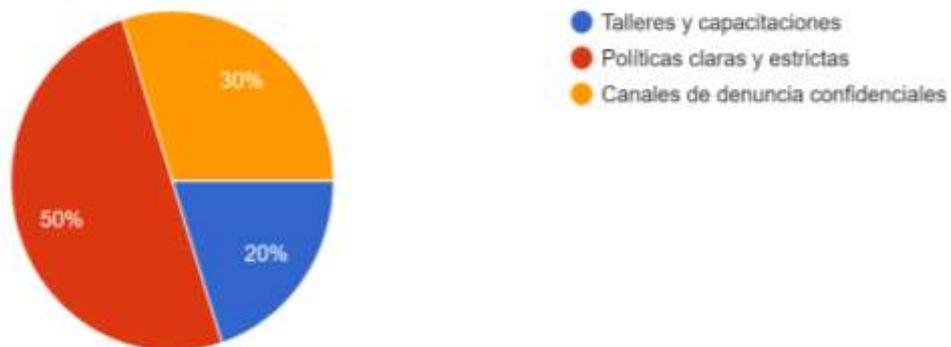
¿Qué medidas cree que deberían implementarse para prevenir el acoso laboral en el lugar de trabajo?

Tabla 5. Cuadro Estadístico

INDICADORES	VALORES	PORCENTAJES
Talleres y capacitaciones	6	20%
Políticas claras y estrictas	15	50%
Canales de denuncia confidenciales	9	30%

Figura 5. Representación Gráfica

30 respuestas



Nota: Encuesta aplicada a profesionales del derecho

Fuente: Trabajo de campo **Elaborado por:** María Fernanda Suarez Cabrera

- Interpretación

Con una mayoría del 50% (15), los encuestados consideran que para prevenir el acoso laboral es necesario establecer políticas claras y estrictas referente al acoso laboral, seguida por el 30% (9) quienes mencionan que la implementación de canales de denuncia confidenciales serían lo ideal y finalmente el 20% (6) que se encuentra de acuerdo con establecer talleres y capacitaciones para los trabajadores.

- Análisis

Con una pluralidad significativa del 50% de los encuestados quienes consideran que es necesario establecer políticas claras y estrictas en relación con el acoso laboral. Esta perspectiva destaca la importancia de tener directrices definidas que especifiquen qué comportamientos constituyen acoso, los procedimientos para reportarlo, y las sanciones correspondientes. Las políticas claras no solo establecen expectativas de conducta dentro de la organización, sino que también proporcionan un marco de referencia tanto para los empleados como para las entidades de control. La claridad y firmeza en las políticas ayudan a disuadir a los posibles acosadores, sabiendo que hay consecuencias claras y directas por sus acciones.

El 30% (9) de los encuestados consideran que la implementación de canales de denuncia confidenciales sería la medida más efectiva para prevenir el acoso laboral. Este punto de vista resalta la importancia de crear un entorno en el que los empleados se sientan seguros al reportar incidentes de acoso sin temor a represalias. Entre sus argumentos tenemos que, los canales de denuncia confidenciales pueden incluir líneas telefónicas anónimas, buzones de quejas, y sistemas de reporte en línea que protejan la identidad del denunciante. La confidencialidad es crucial para garantizar que las víctimas de acoso se sientan lo suficientemente protegidas como para presentar sus quejas, lo que a su vez puede aumentar la detección y resolución de incidentes de acoso en el lugar de trabajo.

Por otro lado, el 20% (6) de los encuestados está de acuerdo con que la realización de talleres y capacitaciones para los trabajadores es fundamental para prevenir el acoso laboral. Este enfoque educativo sugiere que la sensibilización y la formación son herramientas clave para cambiar la cultura organizacional y fomentar un ambiente de respeto y colaboración. Los talleres y capacitaciones pueden ayudar a los empleados a reconocer comportamientos inapropiados, entender sus derechos y responsabilidades, y aprender cómo intervenir de manera efectiva si son testigos de acoso. Además, bajo su criterio profesional, estas actividades formativas pueden fortalecer el compromiso de las empresas e instituciones con la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

Finalmente puedo decir que la diversidad de opiniones entre los encuestados subraya que una estrategia efectiva para prevenir el acoso laboral debe ser multifacética, integrando todos los componentes expuestos, pues cada uno de ellos juega un papel crucial en la creación de un entorno laboral seguro y saludable. Al combinar estos enfoques las empresas e instituciones pueden abordar el problema del acoso laboral de manera mas integral y efectiva, promoviendo un ambiente de trabajo más próspero y productivo.

6.2 Entrevistas

La presente técnica de entrevista fue aplicada a cinco (5) profesionales especializados en materia laboral, que han trabajado o tienen experiencia en el ámbito laboral, funcionarios administrativos del Ministerio de Trabajo, inspectores de trabajo, jueces, docentes y especialistas en la materia a quienes se les aplicó un banco de cinco preguntas abiertas relacionadas al problema socio jurídico que se investiga, obteniendo la siguiente información.

Cada entrevista duró alrededor de veinte minutos, como autora del presente trabajo conté con el consentimiento de todos los entrevistados para poder utilizar la información obtenida, así como los datos personales de los profesionales, la información obtenida esta plasmada tal y como fue expresada en la entrevista, todo esto con el único fin de no alterar o descontextualizar la esencia de lo que se quiso comunicar y con esto, elevar la veracidad de la problemática a abordar.

6.2.1 Primera pregunta

En su experiencia profesional, ¿cuáles son las causas más comunes del acoso laboral en el contexto ecuatoriano?

Respuestas:

Primer entrevistado: En el contexto ecuatoriano, el acoso laboral es un problema socio jurídico significativo que afecta tanto a empleadores como a trabajadores. Las causas más comunes del acoso laboral incluyen el abuso de poder por parte de superiores jerárquicos, donde los gerentes y supervisores utilizan tácticas de intimidación y hostigamiento para controlar a los empleados; la falta de políticas claras y estrictas dentro de las organizaciones que definan y sancionen adecuadamente el acoso; y la ausencia de canales de denuncia confidenciales que permitan a los trabajadores reportar casos sin temor a represalias. La Constitución de la República del Ecuador reconoce la necesidad de abordar este problema mediante la implementación de políticas efectivas y la creación de canales públicos de denuncia para que los trabajadores puedan expresar su malestar y recibir apoyo en sus actividades laborales.

Segundo entrevistado: Considero que una de las causas por las que se da el acoso laboral es porque no existe una normativa clara para prevenir el mismo. La falta de reglamentación específica y detallada deja a los trabajadores y empleadores sin directrices concretas sobre qué comportamientos constituyen acoso y cómo deben ser manejados. Esta carencia de normativa precisa contribuye a la confusión y la inacción frente a situaciones de acoso, permitiendo que se perpetúen conductas inapropiadas. Además, sin una normativa clara,

las empresas pueden no sentirse obligadas a implementar políticas internas efectivas o a establecer mecanismos de denuncia y resolución de conflictos. Esto crea un entorno donde el acoso laboral puede florecer debido a la impunidad y la falta de consecuencias claras para los acosadores.

Tercer entrevistado: Las causas más comunes del acoso laboral por parte de los empleadores hacia los trabajadores incluyen situaciones en las que los empleadores solicitan, bajo el pretexto de "beneficiar a los trabajadores", establecer relaciones de amistad o vínculos personales cercanos. En estos casos, los trabajadores, temiendo represalias o la pérdida de su empleo, se sienten obligados a aceptar estas relaciones. Esta dinámica de poder y coacción permite que los acosadores busquen un vínculo más cercano con sus víctimas, explotando la vulnerabilidad de los trabajadores y creando un ambiente de trabajo tóxico e intimidante. La presión para mantener estas relaciones bajo la amenaza implícita o explícita de consecuencias negativas para la carrera del trabajador es una forma insidiosa de acoso laboral que explota el desequilibrio de poder inherente en la relación empleador-empleado.

Cuarto entrevistado: Según mi experiencia, pienso que la mayoría de los jefes inmediatos o que ostentan cargos superiores son los que de alguna manera imponen una carga laboral en las personas que son subalternos o tienen una posición jerárquica inferior tratando de acumular todo el trabajo y todas las imposiciones que ellos tienen como jefes o superiores y pues que, finalmente termina cansando a los trabajadores o subalternos, servidores o empleados públicos y pues estos en si llegan a tener una carga laboral extensa.

Quinto entrevistado: Considero que, una de las razones principales del acoso laboral en el contexto ecuatoriano es la falta de una normativa clara dentro del reglamento interno del trabajo, que es regulado por el Ministerio del Trabajo. Actualmente, este reglamento no define con precisión qué es acoso laboral ni establece los límites de este comportamiento. A pesar de que el reglamento interno del trabajo obliga al empleador a informar a todos los trabajadores sobre su contenido, incluyendo el acoso laboral, esta obligación no se cumple adecuadamente debido a la falta de claridad en la normativa. Otra causa significativa es la falta de socialización específica por parte del empleador respecto al acoso laboral. La normativa ambigua impide que los empleadores puedan explicar claramente a sus trabajadores qué constituye acoso laboral y cuáles son sus límites. Esta deficiencia en la comunicación contribuye a la persistencia del acoso laboral, ya que los trabajadores no están bien informados sobre lo que pueden considerar lesivo o abusivo. Además, la cultura actual en el país y en la sociedad en general no tiene un

entendimiento claro de qué es acoso laboral. Existe una falta de concienciación sobre lo que se puede tolerar y lo que se considera comportamiento abusivo. Esta falta de conocimiento cultural y social sobre el acoso laboral facilita su ocurrencia y dificulta su identificación y prevención. Finalmente, la dinámica de poder en las relaciones laborales también juega un papel crucial. Los empleadores, al ser la parte más fuerte en la relación laboral, pueden ejercer un control significativo sobre los trabajadores. Esta asimetría de poder puede intimidar a los trabajadores y hacer que toleren comportamientos abusivos por miedo a represalias. Además, estas regulaciones específicas sobre el acoso laboral no están claramente definidas en el Código de Trabajo, lo que agrava la situación.

Comentario de la autora: En el contexto ecuatoriano, el acoso laboral se ve facilitado por varias causas fundamentales. Una de las más destacadas es el abuso de poder por parte de superiores jerárquicos, donde gerentes y supervisores utilizan tácticas de intimidación y hostigamiento para controlar a los empleados. Este comportamiento se ve agravado por la falta de políticas claras y estrictas dentro de las organizaciones, que deberían definir y sancionar adecuadamente el acoso. Además, la ausencia de canales de denuncia confidenciales impide que los trabajadores reporten casos sin temor a represalias. A pesar de que la Constitución de la República del Ecuador reconoce la necesidad de abordar este problema mediante la implementación de políticas efectivas, la falta de normativa específica y detallada contribuye a la confusión y la inacción frente a situaciones de acoso.

Otra causa común del acoso laboral es la dinámica de poder y coacción que algunos empleadores ejercen, solicitando a los trabajadores que establezcan relaciones de amistad o vínculos personales cercanos bajo la amenaza implícita o explícita de consecuencias negativas para su carrera. Este desequilibrio de poder permite que los acosadores exploten la vulnerabilidad de los trabajadores, creando un ambiente de trabajo tóxico e intimidante. Además, la acumulación excesiva de trabajo y la imposición de cargas laborales pesadas por parte de los superiores también contribuyen al desgaste y el cansancio de los empleados, afectando negativamente su bienestar.

Finalmente, la falta de claridad en la normativa interna del trabajo regulada por el Ministerio del Trabajo es una causa significativa del acoso laboral. La normativa ambigua impide que los empleadores puedan explicar claramente a sus trabajadores qué constituye acoso laboral y cuáles son sus límites. Esta deficiencia en la comunicación y la falta de socialización específica sobre el acoso laboral contribuyen a la persistencia de este problema. Además, la cultura actual

en el país no tiene un entendimiento claro de qué es acoso laboral, lo que dificulta su identificación y prevención. La asimetría de poder en las relaciones laborales también juega un papel crucial, ya que los empleadores pueden ejercer un control significativo sobre los trabajadores, quienes toleran comportamientos abusivos por miedo a represalias.

6.2.2 Segunda pregunta

¿Cree que la legislación actual en Ecuador es adecuada para prevenir y sancionar el acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: No, considero que la legislación actual en Ecuador no es adecuada para prevenir y sancionar el acoso laboral. Lamentablemente, al momento de crear la normativa laboral, nuestros legisladores han dejado muchos vacíos legales. Estos vacíos generan numerosos problemas para los administradores de justicia, limitando su capacidad para manejar adecuadamente los casos de acoso laboral. Esta falta de claridad y exhaustividad en la legislación dificulta la implementación de procesos efectivos que realmente protejan y beneficien a los trabajadores, dejando a muchos sin la protección adecuada y perpetuando un entorno de trabajo inseguro. Es crucial revisar y fortalecer la legislación para abordar de manera más eficaz el acoso laboral, proporcionando directrices claras y mecanismos de sanción robustos.

Segundo entrevistado: Pese a las reformas realizadas en Ecuador para abordar el acoso laboral, que han proporcionado una definición más clara y han establecido ciertas circunstancias y situaciones específicas, la legislación actual sigue siendo insuficiente. Al comparar nuestras leyes con las de otros países cercanos, nos encontramos en desventaja, ya que muchas de estas naciones han implementado normativas más completas y eficaces. Aunque se han hecho avances, aún queda mucho por hacer para identificar y sancionar adecuadamente este tipo de conductas. La legislación ecuatoriana necesita más especificidad y rigor para cubrir todas las formas de acoso laboral y proporcionar a los trabajadores una protección efectiva y real. Además, es crucial que se implementen mecanismos claros y accesibles para la denuncia y el tratamiento de estos casos, así como campañas de sensibilización y capacitación para prevenir el acoso desde su raíz.

Tercer entrevistado: Según las reformas existentes en nuestro Código de Trabajo, se han establecido sanciones para el acoso laboral; sin embargo, considero que estas no son lo suficientemente adecuadas para eliminar estas conductas. Aunque nuestra legislación define el procedimiento para sancionar a las personas que cometen estas infracciones, es necesario endurecer las sanciones para disuadir y prevenir la repetición de estos actos. Es importante aprender de legislaciones de otros países como Chile y Colombia, que presentan mecanismos más detallados y efectivos para identificar y sancionar a los responsables de acoso laboral. Además, es fundamental ampliar y reformar la figura del acoso laboral en nuestro país para incluir medidas preventivas más robustas. Esto podría incluir la implementación obligatoria de charlas y capacitaciones en todas las instituciones para educar a los empleados y empleadores sobre el acoso laboral y cómo evitarlo. Solo mediante un enfoque integral que combine sanciones más severas y medidas preventivas eficaces, podremos crear un entorno laboral más seguro y respetuoso para todos.

Cuarto entrevistado: Pienso que, el Código del Trabajo como la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento son bastante amplios, garantizan de cierta manera, al menos las que son para los servidores públicos no tanto así en el código de trabajo puesto que con las medidas que se están queriendo reformar, no habría una legislación que se adecue de forma idónea para garantizar todos los derechos adquiridos para los trabajadores en especial sobre el acoso cuando estos tienen que realizar mayores trabajos, o mayor desempeño incluso fuera de sus ocho horas de trabajo.

Quinto entrevistado: No, no es adecuada, no existe desde la definición de acoso laboral algo claro, entonces si es que la definición de acoso laboral no esta bien hecha, el resto también falta, falta mucho por trabajar de acuerdo a la normativa de acoso laboral a nivel del país. Por ejemplo, yo considero que uno de los países que ya se encuentran mas regulados sobre el acoso laboral es Colombia, al respecto tenemos la Ley 1010 que fue lanzada en el 2006, aquí si clasifican las diferentes modalidades de acoso laboral y las delimitan, entonces para entender que es y que no es acoso laboral, entonces se tiene que hacer unas lecturas claras sobre que es acoso laboral y tomar como ejemplo claro a la legislación colombiana, pues esta responde a la sociedad actual que vive la misma, siendo que aquí en el país se tendría que investigar cómo podría ayudar respecto de la realidad social ecuatoriana.

Comentario de la autora: En general, los entrevistados coinciden en que la legislación actual en Ecuador no es adecuada para prevenir y sancionar el acoso laboral. Un primer

entrevistado resalta que existen numerosos vacíos legales en la normativa laboral que dificultan la tarea de los administradores de justicia y limitan la protección efectiva de los trabajadores. Este entrevistado subraya la necesidad de revisar y fortalecer la legislación para proporcionar directrices claras y mecanismos de sanción robustos que garanticen un entorno de trabajo seguro.

El segundo entrevistado menciona que, aunque se han realizado reformas para abordar el acoso laboral en Ecuador, estas siguen siendo insuficientes en comparación con las leyes de otros países cercanos. Pese a los avances, la legislación ecuatoriana carece de especificidad y rigor necesarios para cubrir todas las formas de acoso laboral y proporcionar una protección efectiva a los trabajadores. Además, destaca la necesidad de implementar mecanismos claros y accesibles para la denuncia, así como campañas de sensibilización y capacitación.

Por último, otro entrevistado enfatiza que, aunque existen sanciones en el Código de Trabajo, estas no son lo suficientemente adecuadas para disuadir y prevenir el acoso laboral. Este entrevistado sugiere aprender de legislaciones de otros países, como Chile y Colombia, que cuentan con mecanismos más detallados y efectivos. Además, considera crucial ampliar y reformar la figura del acoso laboral en Ecuador para incluir medidas preventivas más robustas, como la implementación obligatoria de charlas y capacitaciones en todas las instituciones. Solo a través de un enfoque integral que combine sanciones más severas y medidas preventivas eficaces se podrá crear un entorno laboral más seguro y respetuoso.

6.2.3 Tercera pregunta

¿Cómo cree que la definición legal de acoso laboral influye en la frecuencia y gravedad de los casos reportados?

Respuestas:

Primer entrevistado: La falta de una definición legal clara y de un departamento de recursos humanos dedicado a seguir estos casos influye significativamente en la frecuencia y gravedad del acoso laboral reportado. Sin un marco legal preciso y sin una unidad de talento humano que supervise y gestione adecuadamente las denuncias, muchos casos de acoso no se reportan o no se manejan de manera efectiva. Esto puede llevar a decisiones erróneas, agravando la situación de las víctimas, o incluso disuadir a los trabajadores de continuar con

sus actividades debido al temor y la frustración derivados del acoso. Es crucial implementar medidas urgentes que fortalezcan la definición legal del acoso laboral y establezcan procedimientos claros y accesibles para la denuncia y el seguimiento de estos casos. Solo así se podrán reducir las cifras de acoso laboral y proteger tanto a los trabajadores como a sus familias de las consecuencias devastadoras de este problema.

Segundo entrevistado: No creo que la definición legal de acoso laboral influya significativamente en la frecuencia y gravedad de los casos reportados, ya que muchas personas no son conscientes de las acciones que constituyen acoso. Esto se debe principalmente a una falta de educación y conocimiento tanto sobre los derechos de los trabajadores como sobre las obligaciones de los empleadores. Es crucial enfocarse en la educación y en la difusión de información para que todos los involucrados comprendan claramente qué comportamientos son inaceptables y cuáles son las vías disponibles para denunciar y abordar el acoso laboral. Además, es esencial que la legislación sea clara y accesible, y que se realicen esfuerzos continuos para poner en conocimiento de la población sus derechos y deberes en el ámbito laboral, creando así un entorno más informado y justo.

Tercer entrevistado: A criterio personal, considero que la definición del acoso laboral, que incluye faltas reiteradas por parte de los empleadores hacia los trabajadores para mantener algún tipo de poder, afectando tanto física como psicológicamente, está claramente establecida. Sin embargo, mi recomendación es que se precise cuándo exactamente se considera acoso laboral y cuándo debe sancionarse. Sería beneficioso que el Ministerio del Trabajo, a través de sus inspectores, tuviera directrices claras para determinar si una conducta debe ser denunciada y sancionada cuando ocurre una sola vez o si debe ser reiterativa. Esto permitiría a los inspectores identificar y abordar los casos de acoso laboral de manera más efectiva, asegurando una mayor protección para los trabajadores y una aplicación más uniforme de las sanciones.

Cuarto entrevistado: Mencionaría que, de tal manera en la que precisamente este acoso laboral se ve cada vez más proclive y más redundante en empresas que por ejemplo tienen utilidades más grandes y pues al verse acorralados la mayoría de trabajadores dependientes de un salario, estos tienen que acceder a todas estas cargas laborales que salen de sus manos por conservar eso su trabajo, su puesto laboral, entonces de alguna manera el Ministerio de Trabajo debería garantizar a través de sus inspectores que estas empresas o empleadores garanticen de una manera idónea el dejar este acoso laboral a todas las personas que trabajan por un salario.

Quinto entrevistado: Totalmente, influye totalmente por que en el actual Código del Trabajo aún se menciona que el acoso laboral tiene que ser una conducta repetitiva, entonces nos quedamos con la duda de ¿qué es repetitivo? Un numero mayor a cuanto es repetitivo, porque tiene que ser así y además que es acoso laboral realmente para mi y como lo considera la otra persona. Entonces esta totalmente abierta la ley, pues no esta clara la definición de acoso laboral y esta tiene que ser reformada o reformulada también. Actualmente, esta ya presenta algunas reformas de acuerdo al presidente Noboa que mencionan que la misma puede ocurrir una sola vez o de manera repetitiva, pero considero que el Código de Trabajo siendo lo mas fuerte referente a regulación de derechos de los trabajadores debe ser mas explicita y detallada.

Comentario de la autora: La definición legal de acoso laboral influye significativamente en la frecuencia y gravedad de los casos reportados. La falta de claridad en la normativa y la ausencia de mecanismos adecuados para la gestión de denuncias impiden una identificación y resolución efectiva de estos casos. Sin un marco legal preciso y sin departamentos de recursos humanos dedicados a este tema, muchos casos de acoso no se reportan o no se manejan adecuadamente, lo que puede agravar la situación de las víctimas y disuadir a los trabajadores de denunciar. Además, la falta de educación y concienciación sobre el acoso laboral entre trabajadores y empleadores contribuye a que muchos no reconozcan las conductas abusivas ni sepan cómo actuar ante ellas.

Es esencial que la legislación sea clara y accesible, estableciendo procedimientos específicos para la denuncia y seguimiento de casos de acoso laboral. Reformar la definición legal para que sea más precisa y objetiva, e implementar programas de educación y difusión de información sobre los derechos laborales, son pasos cruciales. Asimismo, la intervención y supervisión estatal, a través de inspectores del Ministerio de Trabajo, pueden garantizar un ambiente laboral libre de acoso, especialmente en empresas donde los trabajadores dependen de su salario y pueden sentirse intimidados. Solo con estas medidas se puede reducir la incidencia del acoso laboral y proteger eficazmente los derechos de los trabajadores.

6.2.4 Cuarta pregunta

¿Qué medidas considera necesarias para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes sobre acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: Para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes sobre acoso laboral, considero necesarias varias medidas. Primero, nuestros legisladores deben

realizar auditorías exhaustivas de las denuncias de acoso laboral, trabajando en territorio para verificar la situación real en las instituciones. Es fundamental que las instituciones encargadas de supervisar estos procesos salgan a verificar que cada empresa o entidad tenga una verdadera unidad de talento humano. Esta unidad debería contar con psicólogos, profesionales del derecho y otros especialistas capacitados para mejorar el ambiente laboral y abordar casos de acoso de manera integral. Además, es crucial que se brinde apoyo constante a las víctimas de acoso laboral, asegurando que sus denuncias sean tomadas en cuenta y tratadas con la seriedad que merecen. Solo a través de estas medidas, se podrá garantizar una aplicación más efectiva y justa de las leyes contra el acoso laboral.

Segundo entrevistado: Para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes sobre acoso laboral, considero fundamental tipificar la conducta de acoso laboral como un delito o, en su defecto, como una contravención. Es crucial analizar si el acoso laboral ocurre por desconocimiento de la ley o por malicia, es decir, si los perpetradores actúan a sabiendas de que sus acciones están prohibidas. Tipificar el acoso laboral como un delito penal o una contravención permitirá un marco legal más robusto y específico para sancionar estas conductas. Esto no solo disuadirá a los potenciales acosadores, sino que también proporcionará a las víctimas una vía legal clara y definida para buscar justicia. Al contar con una tipificación precisa, las autoridades competentes podrán identificar y manejar estos casos con mayor eficacia, asegurando que las sanciones sean proporcionales a la gravedad de la conducta y que se protejan los derechos de los trabajadores.

Tercer entrevistado: Para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes sobre acoso laboral, considero pertinente la implementación de medidas preventivas que mejoren las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como entre los propios trabajadores. Estas medidas deberían incluir la organización de charlas y talleres regulares en los que tanto empleados como empleadores puedan comunicarse abiertamente y aprender sobre las conductas que están sancionadas. Además, estas sesiones deberían centrarse en promover el "buen vivir" y fomentar relaciones cordiales y respetuosas, creando un ambiente de confraternidad dentro de las instituciones. Es fundamental que estas charlas se realicen al menos tres veces al año y que cuenten con la aprobación y supervisión del Ministerio de Trabajo para asegurar su efectividad. Este enfoque de concientización continua no solo educará a todos los miembros de la organización sobre la importancia de mantener un entorno laboral

saludable, sino que también ayudará a prevenir comportamientos inapropiados antes de que se conviertan en problemas graves.

Cuarto entrevistado: Pienso que, una de las medidas más eficaces sería, la promulgación de leyes que no sean retroactivas que estas promulguen garantías eficaces que hagan que todos sus trabajadores cumplan con sus ocho horas de trabajo, que reciban sus horas extraordinarias, suplementarias, las remuneraciones que son derechos adquiridos sigan siendo eficaces y entregados de una forma inmediata, que también que las personas que trabajan o laboran en un ministerio público como es el Ministerio de Trabajo, cumplan también con ese rol de árbitro que no se vendan ante las empresas o los empleadores para realizar vistos buenos por ejemplo, y que finalmente quien tenga que someterse sea el trabajador entonces pienso que son algunas de las medidas que se puede tomar como necesarias para fortalecer la aplicación efectiva de derechos o leyes que se han creado para la clase trabajadora.

Quinto entrevistado: Primero una definición clara y precisa, segundo que existan políticas laborales que inciten a la ayuda sobre el acoso laboral y lo definen claramente, lo delimiten claramente, tercero, que, de acuerdo al Ministerio de Trabajo, los inspectores de trabajo den charlas masivas y obligatorias a todos los trabajadores y empresas sobre qué es acoso laboral. Entonces, en definitiva, capacitación y educar a los trabajadores sobre que es y cuales son sus implicaciones y en este caso que también el Estado sea quien se involucre de manera directa en ello.

Comentario de la autora: Para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes sobre acoso laboral, es crucial implementar varias medidas integrales y específicas. Primero, es esencial que los legisladores realicen auditorías exhaustivas y verifiquen en territorio la situación real de las instituciones, asegurando que cada entidad tenga una unidad de talento humano equipada con psicólogos y profesionales del derecho. Este equipo debe estar capacitado para mejorar el ambiente laboral y abordar casos de acoso de manera integral. Además, es fundamental brindar apoyo constante a las víctimas, asegurando que sus denuncias sean tratadas con la seriedad que merecen. Estas acciones ayudarán a crear un marco más efectivo y justo para la aplicación de las leyes contra el acoso laboral.

Adicionalmente, la tipificación del acoso laboral como delito penal o contravención es una medida crucial. Analizar si el acoso ocurre por desconocimiento de la ley o por malicia permitirá desarrollar un marco legal más robusto para sancionar estas conductas. Esto no solo disuadirá a los potenciales acosadores, sino que también proporcionará a las víctimas una vía

legal clara y definida para buscar justicia. La implementación de medidas preventivas, como charlas y talleres regulares organizados por el Ministerio de Trabajo, también es fundamental. Estas sesiones deben centrarse en educar a los empleados y empleadores sobre las conductas sancionadas y fomentar relaciones cordiales y respetuosas en el lugar de trabajo.

Finalmente, la promulgación de leyes que garanticen derechos laborales fundamentales, como el cumplimiento de la jornada laboral y el pago de horas extraordinarias, es esencial. Es importante que el Ministerio de Trabajo actúe como un árbitro imparcial, asegurando que no haya corrupción y que las decisiones sean justas para los trabajadores. Además, una definición clara y precisa de acoso laboral, junto con políticas laborales que lo delimiten claramente, es fundamental. La capacitación continua y la educación sobre acoso laboral, impartida por inspectores de trabajo a todos los trabajadores y empleadores, fortalecerá aún más la aplicación de las leyes existentes. Estas medidas combinadas asegurarán un entorno laboral más seguro y justo, protegiendo los derechos de los trabajadores.

6.2.5 Quinta pregunta

¿Qué recomendaciones haría para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en relación con el acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: Para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en relación con el acoso laboral, es fundamental contar con una legislación clara y específica que establezca objetivos precisos y procedimientos efectivos para abordar este problema. Aunque existen múltiples actividades que podrían implementarse, la verdadera clave radica en la concienciación y la educación tanto de los administradores de las instituciones como de los legisladores. Los administradores deben ser conscientes de la importancia de estas acciones y asumir un rol activo en la prevención y sanción del acoso laboral. Además, es crucial que los ciudadanos elijan a legisladores que estén bien informados sobre la materia y comprometidos con proyectos que beneficien a la sociedad en su conjunto. La educación continua sobre los derechos laborales y la importancia de un entorno de trabajo seguro y respetuoso es esencial para lograr un cambio significativo y duradero.

Segundo entrevistado: Primero, es crucial comenzar con la difusión de los conceptos y la normativa que definen el acoso laboral. Muchas personas desconocen qué constituye acoso laboral y, por lo tanto, pueden pensar que ciertos comportamientos inadecuados son normales

o aceptables simplemente porque provienen de sus empleadores, quienes les pagan un salario. Informar a los trabajadores sobre sus derechos y las conductas que se consideran acoso es el primer paso para empoderarlos y permitirles reconocer y denunciar estas situaciones. Esta difusión debe realizarse a través de campañas informativas, talleres, y la inclusión de esta temática en las inducciones laborales y capacitaciones regulares.

Además de la educación y difusión, es esencial implementar medidas efectivas para reparar los daños ocasionados por el acoso laboral. Esto incluye la creación de procedimientos claros y accesibles para que los trabajadores puedan denunciar casos de acoso, así como la provisión de apoyo psicológico y legal para las víctimas. Las instituciones deben establecer unidades de talento humano que cuenten con profesionales capacitados para manejar estos casos y garantizar que las denuncias se aborden de manera justa y rápida. Asimismo, es vital que se establezcan sanciones adecuadas para los acosadores, con el fin de disuadir estas conductas y proteger a las víctimas. Estas acciones combinadas crearán un entorno laboral más seguro y justo, promoviendo el bienestar y la productividad de los trabajadores.

Tercer entrevistado: Para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en relación con el acoso laboral, es fundamental enfocarse en la prevención de este tipo de conductas tanto en las instituciones públicas como privadas. Crear ambientes laborales satisfactorios es esencial, y esto puede lograrse mediante la formación de grupos de trabajo cohesionados y amigables, ya sea de hombres, mujeres, o mixtos. Es importante que las relaciones de poder se manejen de manera cordial y respetuosa. Implementar charlas y talleres regulares es una medida clave, y estas actividades deben ser organizadas no solo por las propias instituciones, sino también por entidades públicas como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, y el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Estas entidades pueden ofrecer recursos y apoyo especializado para fomentar un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Además de prevenir el acoso laboral, es crucial que los trabajadores comprendan las causas y consecuencias de estas conductas según la legislación ecuatoriana. Los sistemas de prevención, como la educación continua sobre derechos laborales y la promoción de la confraternidad, son esenciales para mejorar los ambientes laborales. Al conocer los impactos negativos del acoso laboral y las posibles sanciones legales, los empleados y empleadores estarán mejor preparados para evitar estas conductas y denunciar cualquier incidencia. Un enfoque preventivo, respaldado por la colaboración de diversas instituciones públicas, ayudará a crear entornos de trabajo más seguros y productivos, protegiendo así los derechos de los trabajadores y promoviendo su bienestar.

Cuarto entrevistado: Pienso que, una de las mejores medidas que pueden tomar cada uno de los trabajadores es la denuncia que no sea bajo el temor, que se haga con todo el peso de ley para que se restrinja así estas practicas inaceptables que mucho de los empleadores toman como amenazas para que aquellos sigan laborando, midiendo esa milla extra o la camiseta que se debe poner que son a fin de cuentas abusos por parte de las empresas o empleadores para que estos cumplan con horas extras de trabajo que no son bien remuneradas o canceladas con el valor real que tiene cada hora pagada por el salario mínimo como vital, o que cada trabajador merece. Entonces pienso que una de las mejores medidas para que se garantice estos derechos de los trabajadores es que se hagan las denuncias ante la entidad correspondiente y que también esta tome cartas en el asunto, se investigue si es que se llega a tener un veredicto que sea favorable al trabajador que el mismo no sea castigado por defender sus derechos.

Quinto entrevistado: Bueno, esta pregunta es super complicada porque nos lleva a analizar como la ley actual podría a ayudar a resolver los casos de acoso laboral y es bastante difícil porque el primer filtro para los casos de acoso laboral es la Inspectoría del Trabajo su esta no procede no se puede ir a otro grupo específico de ayuda que de ser el caso sería el Consejo de la Judicatura a través de un juez laboral. Entonces yo considero que para mejorar la protección de los derechos del trabajador sería que se pase directamente al Consejo de la Judicatura y que la causa la conozca un juez de lo laboral, no netamente el inspector no tiene esta capacidad de poder ejercer realmente derecho de manera efectiva porque no tiene esta cualidad de decisión formal ante la ley, así las víctimas de acoso tendrían desde mi punto de vista, ser evaluados y tener una decisión a través del juez laboral y no pasar por la inspectoría por que no tiene causa resolutoria. Otra recomendación sería, desde mi punto de vista que exista un monitoreo por parte de los inspectores de trabajo a estas personas o sea que, los inspectores de trabajo realmente lleven un procedimiento adecuado con todas las empresas e instituciones y que puedan iniciar un proceso adecuado.

Comentario de la autora: Para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en relación con el acoso laboral, es fundamental contar con una legislación clara y específica que establezca objetivos precisos y procedimientos efectivos. Es crucial educar y concienciar tanto a los administradores de las instituciones como a los legisladores sobre la importancia de prevenir y sancionar el acoso laboral. La difusión de conceptos y normativas que definan claramente el acoso laboral, a través de campañas informativas, talleres y capacitaciones regulares, empoderará a los trabajadores para reconocer y denunciar situaciones

de acoso. La educación continua sobre los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y respetuoso es esencial para lograr un cambio significativo y duradero.

Además de la educación y concienciación, es necesario implementar medidas efectivas para reparar los daños ocasionados por el acoso laboral. Esto incluye la creación de procedimientos claros y accesibles para denunciar casos de acoso, así como la provisión de apoyo psicológico y legal para las víctimas. Las instituciones deben establecer unidades de talento humano con profesionales capacitados para manejar estos casos y garantizar que las denuncias se aborden de manera justa y rápida. También es vital que se establezcan sanciones adecuadas para los acosadores, con el fin de disuadir estas conductas y proteger a las víctimas. La implementación de medidas preventivas, como charlas y talleres regulares organizados por entidades públicas como el Ministerio de Trabajo, ayudará a fomentar un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Finalmente, es esencial fortalecer los mecanismos legales y de supervisión para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores. Una de las medidas más eficaces sería permitir que los casos de acoso laboral sean evaluados directamente por un juez laboral, evitando que la Inspectoría del Trabajo sea el primer filtro, dado que esta no siempre tiene la capacidad de tomar decisiones formales ante la ley. Además, es importante que los inspectores de trabajo lleven a cabo un monitoreo adecuado de las empresas e instituciones para asegurar que se sigan los procedimientos correctos y que se tomen acciones efectivas cuando se presenten casos de acoso laboral. Estas acciones combinadas contribuirán a crear un entorno laboral más seguro y justo, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo su bienestar.

7. Discusión

7.1 Verificación de Objetivos

En el presente apartado se analizar y determinan los objetivos planteados en el proyecto de investigación aprobado, debiendo señalar que el proyecto tiene un objetivo general y tres objetivos específicos, que a continuación serán verificados acorde al trabajo desarrollado.

7.1.1 Objetivo General

El objetivo general propuesto y aprobado para el presente Trabajo fue,

“Realizar un estudio jurídico, doctrinario y de derecho comparado sobre el acoso laboral”

Y con la base estructurada se desarrolló el presente trabajo de investigación analizando la información de carácter jurídica y doctrinaria y de derecho comparado recopilada en el marco teórico. Siendo así que, históricamente el acoso laboral ha sido un problema subestimado por los legisladores hasta las últimas décadas, cuando investigaciones y movimientos laborales comenzaron a sacar a la luz la magnitud y las consecuencias de esta práctica nociva. Este contexto histórico es importante para entender como se ha desarrollado la percepción y regulación del acoso laboral a nivel global. Además, se debe considerar el reconocimiento del trabajo dentro del constitucionalismo ecuatoriano, mismo que ha presentado una significativa evolución, reflejando una mayor preocupación por los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores.

En la historia constitucional ecuatoriana, los derechos laborales han sido una piedra angular, dando paso a que nuestra actual Carta Magna reconozca y refuerce la importancia de condiciones laborales justas y dignas. El análisis histórico-jurídico del acoso laboral en nuestro país revela como estas protecciones se han traducido en leyes y políticas específicas diseñadas para combatir el acoso en el lugar de trabajo. Este enfoque además de destacar la evolución de la normativa presenta las lagunas y desafíos que aun persiste en la aplicación efectiva de estas leyes.

La etimología del término “acoso laboral” y su definición precisa son piezas claves en el estudio doctrinario del fenómeno. El término “mobbing” de la misma forma usado como sinónimo del acto, describe un comportamiento hostil y sistemático contra un individuo en el entorno laboral. Definir estos términos y establecer sus elementos constitutivos permitieron delinear el marco de lo que se considera como acoso laboral, diferenciando comportamientos inaceptables de otros conflictos laborales menores. Los sujetos parte del acoso laboral, deben ser identificados para comprender completamente las dinámicas de poder y las posibles responsabilidades dentro del ambiente laboral.

El marco normativo nacional del acoso laboral en Ecuador incluye una serie de leyes y regulaciones que abordan este problema desde diferentes ángulos, estableciendo definiciones, procedimientos e incluso sanciones para el acoso laboral. Estas leyes no solo definen lo que constituye acoso laboral, sino que también establecen medidas preventivas y correctivas para la protección de las personas trabajadoras. Analizar cómo estas normativas se aplican a la práctica y como interactúan entre sí es esencial para identificar posibles áreas de mejora y la búsqueda de la protección efectiva para los trabajadores.

Finalmente, un estudio de derecho comparado del acoso laboral con diferentes legislaciones ofrece perspectivas de como otros países abordan este problema. En Colombia,

Chile y España se han implementado diversas leyes y políticas para combatir este problema objeto de investigación, cada legislación guarda sus particularidades y enfoques específicos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proporcionan marcos normativos y sobre todo principios que guían la protección contra el acoso laboral a nivel global. El comparar estas normativas y practicas permite identificar posibles insuficiencias en la legislación laboral ecuatoriana. El análisis comparativo es crucial para adaptar e implementar estrategias efectivas que aborden el acoso laboral de manera integral y coherente con los estándares internacionales.

7.1.2 Objetivos Específicos

Primer Objetivo Específico

- Estudiar la definición del acoso laboral en la normativa legal ecuatoriana.

Previo al estudio de la definición de acoso laboral en la normativa legal ecuatoriana, es fundamental establecer un análisis detallado de sus antecedentes históricos y el reconocimiento del trabajo en el constitucionalismo del país. Históricamente, el acoso laboral no había sido un tema prioritario en las legislaciones laborales. Sin embargo, con la creciente conciencia sobre los derechos humanos y laborales, se ha desarrollado una comprensión más profunda y regulaciones más específicas sobre este problema socio jurídico.

Nuestra Constitución de 2008 es un hito en este reconocimiento, ya que incorpora principios fundamentales de dignidad humana y derechos laborales, incluyendo la prohibición del acoso en el lugar del trabajo, promoviendo un entorno laboral libre de violencia y discriminación. Este reconocimiento constitucional es crucial porque proporciona una base jurídica sólida para el desarrollo de leyes y políticas que abordan el acoso laboral, que, aunque resulte insuficiente refleja el compromiso parcial del Estado hacia la protección de los trabajadores.

El marco normativo nacional del acoso laboral establecido en el marco teórico de la presente investigación, establece que, la definición de acoso laboral en nuestro país se articula a través del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Que, con las últimas reformas de mayo del presente año se incluye el término violencia, añadiendo la premisa de que puede ocurrir una sola vez y mantienen el que sea una conducta repetitiva. Además de incluir disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas e incluso el Código Orgánico Integral Penal. Estas definiciones y normativas nos indican los escasos esfuerzos por parte del estado, en busca de proteger a los trabajadores independientemente de su sector o tipo de empleo, subrayando la gravedad de este comportamiento

Segundo Objetivo Específico

- Determinar causas y efectos del uso de la definición de acoso laboral en nuestra realidad.

Para determinar las causas y efectos del uso de la definición de acoso laboral, se analizó el contexto histórico y las particularidades del entorno laboral en el país. A pesar de los avances presentados, persisten varios desafíos que impiden una aplicación efectiva de estas definiciones legales, como la falta de conciencia y formación sobre el acoso laboral, así como las dinámicas de poder y cultura organizacional que lo permiten.

Siendo así que el punto 4.10 establece las causas y efectos del acoso laboral, que de manera general pueden ser atribuidas a diversos factores, en ambientes donde el abuso de poder y la falta de respeto son tolerados o incluso incentivados, es más probable que ocurra el acoso laboral. Además, la falta de políticas preventivas y mecanismos internos claros para la denuncia y gestión de casos de acoso contribuye a que estas conductas no se identifiquen ni se aborden adecuadamente. La escasa formación y sensibilización sobre el tema entre empleadores y empleador también perpetúa la ignorancia y la inacción frente a casos de acoso en el lugar de trabajo.

Para determinar las causas y efectos del uso de la definición de acoso laboral en Ecuador, fue necesario considerar tanto aspectos legales como contextuales y culturales. Las definiciones presentes en nuestra actual legislación representan un avance importante, pero bajo la consideración de diferentes juristas esto no es suficiente, consideran necesario una ampliación y delimitación correcta del fenómeno, considerando que su efectividad depende en gran medida de la implementación y aplicación en la práctica. Identificar y abordar las causas subyacentes del acoso laboral, así como sus efectos, requiere un enfoque multidimensional que incluya la formación y sensibilización de todos los actores involucrados, así a través de un esfuerzo conjunto y coordinado se podrá asegurar que las definiciones legales puedan llegar a cumplir su propósito.

Tercer Objetivo Específico

- Incluir cambios en la definición legal del acoso laboral, la introducción de disposiciones adicionales para abordar aspectos no cubiertos por la legislación actual, y la implementación de medidas para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes, para garantizar que las disposiciones legales relacionadas con el acoso laboral sean más eficaces en la prevención, detección y sanción de esta problemática, así como en la protección de los derechos de los trabajadores.

Aquí, es crucial evaluar la definición legal del acoso laboral en Ecuador y proponer cambios que hagan esta definición más inclusiva y efectiva. Actualmente, la normativa ecuatoriana, proporciona definiciones básicas e insuficientes, que pueden ser objeto de reforma para una mayor claridad y especificidad. Ampliar estas definiciones para incluir todos los tipos de acoso laboral es esencial. Además, se debe considerar la inclusión de nuevas formas de acoso.

La introducción de disposiciones adicionales que aborden aspectos no cubiertos por la legislación actual es fundamental para cerrar lagunas legales y asegurar una protección integral para los trabajadores. Estas disposiciones de manera general pueden incluir, la ampliación de las definiciones presentadas, así como de las conductas que se configuran como acoso en el lugar de trabajo, la creación de procedimientos claros y accesibles para la denuncia, la implementación de programas de capacitación obligatoria para empleados y empleadores sobre la identificación y prevención del acoso laboral, y la creación de comités internos de prevención y resolución de conflictos en todas las organizaciones.

Finalmente, un enfoque comparativo con las legislaciones de otros países nos ofrece unas perspectivas más amplias y mejores prácticas que podrían ser adaptadas al contexto laboral ecuatoriano. Incorporar elementos exitosos de estos sistemas legales y adaptarlos a las particularidades del ámbito laboral ecuatoriano puede fortalecer significativamente la protección de los trabajadores.

8. Conclusiones

En base a lo desarrollado en el proyecto de investigación y valiéndonos de los resultados obtenidos se plantean las siguientes conclusiones.

1. Ecuador, como país goza de una constitución enfocada en garantizar derechos, reconociendo el derecho al trabajo, esencial para la dignidad y desarrollo de los ciudadanos. La legislación laboral actual establece un marco jurídico que busca garantizar condiciones laborales justas y seguras que, aunque insuficiente en teoría planea promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.
2. Se ha logrado determinar que, existen vacíos legales significativos en la normativa que limitan la capacidad de los administradores de justicia para manejar adecuadamente los casos de acoso laboral, perpetuando la impunidad y la inseguridad en el entorno laboral.

3. En comparación con países vecinos como Colombia y Chile, que comparten características sociales y culturales, la legislación ecuatoriana sobre acoso laboral es menos detallada y específica, lo que coloca a Ecuador en desventaja en términos de protección laboral.
4. Los procedimientos y sanciones actuales no son lo suficientemente severas para disuadir la conducta de acoso laboral, lo que permite que estas prácticas persistan en el ámbito laboral. Además, la falta de políticas claras y estrictas dentro de las empresas e instituciones contribuye a la prevalencia del acoso laboral.
5. La definición ambigua del acoso laboral en la legislación actual impide una comprensión clara de qué comportamientos son inaceptables, tanto por parte de los empleados o trabajadores, así como de los empleadores, lo que contribuye a que surja el acoso.
6. Para mejorar la protección de los trabajadores y erradicar el acoso laboral, se necesita una reforma integral de la legislación que incluya medidas preventivas, sanciones adecuadas, educación continua y mecanismos de denuncia efectivos.

9. Recomendaciones

En la presente investigación se han determinado las consecuencias devastadoras del acoso laboral sobre sus víctimas, estos hechos deben motivar una profunda reflexión entre los empleadores acerca de las conductas hostiles que pueden surgir en el lugar de trabajo, es así que considero necesario,

Primero, el Estado debe revisar y fortalecer la legislación vigente sobre acoso laboral, asegurando que las definiciones sean claras y precisas. Esto incluye especificar qué comportamientos constituyen acoso laboral y establecer sanciones adecuadas para los infractores. La legislación laboral ecuatoriana debe prever sanciones adecuadas y ejemplares para los acosadores, disuadiendo así las conductas inapropiadas. Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad del acoso y aplicarse de manera uniforme en todas las instituciones.

Segundo, que las instituciones públicas deben contar con unidades de talento humano especializadas, que incluyan psicólogos, abogados y otros profesionales capacitados para manejar casos de acoso laboral de manera integral. Estas unidades deben ser responsables de recibir denuncias, brindar apoyo a las víctimas y garantizar un ambiente laboral saludable.

Tercero, que el Ministerio de Trabajo, en colaboración con otras instituciones públicas como el Ministerio de Salud y el Ministerio de Inclusión Económica y Social, debe organizar capacitaciones y talleres regulares para empleados y empleadores. Estas sesiones deben enfocarse en educar sobre los derechos laborales, las conductas que constituyen acoso y cómo prevenirlas.

Finalmente, es importante que las leyes y normativas sobre acoso laboral sean evaluadas y actualizadas de manera continua para adaptarse a las nuevas realidades y desafíos del entorno laboral. Esto garantizará que la protección de los derechos de los trabajadores sea siempre efectiva y relevante.

9.1 Lineamientos Propositivos

En base a la investigación y los datos estadísticos recopilados, así como la de legislación extranjera referente al acoso laboral misma que puede servir como inspiración a la nuestra en cuestiones de definición y procedimiento.

- Es necesario redefinir y ampliar el concepto de acoso laboral en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Esta redefinición debe incluir una clasificación detallada de las diferentes modalidades de acoso laboral, similar a legislaciones exitosas como la Ley 1010 de Colombia. Además, se deben establecer sanciones específicas y proporcionales para las conductas de acoso laboral, asegurando así un efecto disuasorio efectivo.
- Es fundamental crear un organismo especializado dentro del Ministerio de Trabajo dedicado exclusivamente a la prevención, detección y sanción del acoso laboral. Asimismo, se deben establecer oficinas de atención y asesoría para las víctimas de acoso laboral en todas las instituciones públicas y privadas, desarrollando protocolos claros de actuación ante denuncias para asegurar celeridad y confidencialidad.
- Implementar programas obligatorios de capacitación y sensibilización sobre acoso laboral para todos los empleados y empleadores es crucial. Estas capacitaciones deben promover campañas de concienciación a nivel nacional sobre los efectos y la importancia de prevenir el acoso laboral. Además, es necesario incluir módulos sobre acoso laboral en la formación académica y técnica de futuros profesionales.
- Todas las empresas e instituciones públicas deben incluir políticas claras de prevención y manejo del acoso laboral en sus Reglamentos Internos de Trabajo. Es

vital fomentar la creación de comités internos de bienestar laboral, encargados de monitorear y promover un ambiente de trabajo respetuoso y seguro. También, se deben implementar canales de denuncia confidenciales y accesibles para que los trabajadores puedan reportar casos de acoso sin temor a represalias.

- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación periódica de las políticas y medidas implementadas para combatir el acoso laboral es esencial. Realizar estudios y encuestas anuales sobre el estado del acoso laboral en diferentes sectores permitirá utilizar los resultados para mejorar las estrategias y políticas. Además, se debe promover la colaboración con organizaciones internacionales y expertos en derechos laborales para adoptar las mejores prácticas globales.
- Incentivar la promoción de valores de respeto, igualdad y dignidad en el entorno laboral es esencial. Reconocer y premiar a las empresas e instituciones que mantengan políticas efectivas y resultados positivos en la prevención del acoso laboral, desarrollando y difundiendo buenas prácticas y casos de éxito, motivará a otras organizaciones a seguir estos ejemplos.
- Finalmente, establecer un marco de colaboración entre el Estado, el sector privado, organizaciones laborales y la sociedad civil es fundamental para combatir el acoso laboral. Facilitar la participación de todos los actores en la elaboración y revisión de políticas y normativas relacionadas con el acoso laboral, y promover la creación de alianzas estratégicas con entidades internacionales, fortalecerá las capacidades nacionales en la lucha contra el acoso laboral.

10. Referencias

- Asamblea Nacional de Ecuador. (2014, 10 de febrero). Código Orgánico Integral Penal. Registro Nacional Suplemento N.º 180.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo* (Registro Oficial No. 167, 16 de diciembre de 2005). Ecuador.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2014, 10 de febrero). Código Orgánico Integral Penal. Registro Nacional Suplemento N.º 180.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público* (Registro Oficial No. 294, 6 de octubre de 2010). Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200A (XXI) del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor el 3 de enero de 1976. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Constitución de la República de Ecuador (CRE). Artículo xx. (Título X) Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://bit.ly/2B93igI>
- Estrada, M. (2019). *El Acoso Laboral en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano*. 1–52. [file:///C:/Users/carlo/OneDrive/Documentos/TESIS/INVESTIGACIONES PARA LA TESIS/Coello Ibarra Y.\(2022\) La violencia política contra las mujeres y su incidencia en la afectación de los derechos \(2\).pdf](file:///C:/Users/carlo/OneDrive/Documentos/TESIS/INVESTIGACIONES PARA LA TESIS/Coello Ibarra Y.(2022) La violencia política contra las mujeres y su incidencia en la afectación de los derechos (2).pdf)
- Hirigoyen. (1999). El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. In *Paidós contextos* ; 42 (Issue Book, Whole).
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European Journal*

of Work and Organizational Psychology, 7(3), 25.

López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76–90.
<https://doi.org/10.51247/st.v4is1.115>

Ministerio de Trabajo. (2017). Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Obtenido de Registro Oficial N°16 MDT-2017-0082 :
https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_AcuerdoMinisterial-82-16-JUNIO-2017.pdf

Piñuel, I. Z. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo*.
https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/images/bibliotecavirtual/MateriaLaboral/Mobbing_Pg_1_a_179.pdf

11. Anexos

Anexo 1. Modelo de Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de integración curricular titulado: **“Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral: perspectivas para una reforma normativa”**, solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación a la siguiente encuesta, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Introducción:

La definición legal del acoso laboral en Ecuador ha sido un tema de debate constante, reflejando la necesidad de un marco normativo que proteja adecuadamente a los trabajadores. A medida que las dinámicas laborales evolucionan, se hace crucial evaluar cómo las leyes actuales abordan el acoso en el lugar de trabajo, identificando sus fortalezas y áreas de mejora. Esta evaluación es vital para asegurar que las normativas existentes sean efectivas en la prevención y sanción de conductas abusivas, garantizando un entorno laboral justo y seguro para todos los empleados.

CUESTIONARIO.

1. ¿Conoce usted el término “acoso laboral”

Si ()

No ()

Porque:

.....
.....

2. ¿Considera que la definición legal actual de acoso laboral en Ecuador es adecuada?

¿Por qué?

Si ()

No ()

Porque:

.....
.....
.....
.....

3. ¿Cree que el acoso laboral influye negativamente en el desempeño laboral y en el ambiente de trabajo?

Si ()

No ()

Porque:

.....
.....

4. ¿Cree que la legislación actual en Ecuador es adecuada para prevenir y sancionar el acoso laboral?

Si ()

No ()

Porque:

.....
.....

5. ¿Qué medidas cree que deberían implementarse para prevenir el acoso laboral en el lugar de trabajo?

Talleres y capacitaciones ()

Políticas claras y estrictas ()

Canales de denuncia confidenciales ()

Otra (por favor especifique)

.....
.....

Anexo 2. Modelo de Entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de integración curricular titulado: **“Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral: perspectivas para una reforma normativa”**, solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación a la siguiente entrevista, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Introducción:

La definición legal del acoso laboral en Ecuador ha sido un tema de debate constante, reflejando la necesidad de un marco normativo que proteja adecuadamente a los trabajadores. A medida que las dinámicas laborales evolucionan, se hace crucial evaluar cómo las leyes actuales abordan el acoso en el lugar de trabajo, identificando sus fortalezas y áreas de mejora. Esta evaluación es vital para asegurar que las normativas existentes sean efectivas en la prevención y sanción de conductas abusivas, garantizando un entorno laboral justo y seguro para todos los empleados.

1. En su experiencia profesional, ¿cuáles son las causas más comunes del acoso laboral en el contexto ecuatoriano?

.....
.....
.....

2. ¿Cree que la legislación actual en Ecuador es adecuada para prevenir y sancionar el acoso laboral?

.....
.....
.....

3. ¿Cómo cree que la definición legal de acoso laboral influye en la frecuencia y gravedad de los casos reportados?

.....
.....
.....

4. ¿Qué medidas considera necesarias para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes sobre acoso laboral?

.....
.....
.....

5. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en relación con el acoso laboral?

.....
.....
.....

Anexo 3. Certificado de Traducción Abstract

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Loja, 15 de octubre de 2024

Yo, **Adriana Elizabeth Cango Patiño** con número de cédula 1103653133, Magister en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés. Registro Senescyt 1049-2022-2589539

CERTIFICO:

Haber realizado la traducción de español al idioma inglés del resumen del trabajo de integración curricular denominado: **"Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral en Ecuador: perspectivas para una reforma normativa"** a cargo de la señorita **María Fernanda Suárez Cabrera** con número de cédula **1150296141**, estudiante de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Dicho estudio se encontró bajo la dirección del **Mgtr. Ángel Medardo Hoyos Escaleras**, previo a la obtención del título de Abogada. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y autorizo al interesado hacer uso del documento para los fines académicos correspondientes.

Atentamente,



Mg. Sc. **Adriana Elizabeth Cango Patiño**
Magister en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés
Celular: 0989814921
Email: adrianacango@hotmail.com

Anexo 4. Certificado de Culminación y Aprobación del Trabajo de Integración Curricular



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **HOYOS ESCALERAS ANGEL MEDARDO**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **"EVALUACIÓN CRÍTICA DE LA DEFINICIÓN LEGAL DEL ACOGO LABORAL ECUATORIO: PERSPECTIVAS PARA UNA REFORMA NORMATIVA**, perteneciente al estudiante **MARIA FERNANDA SUAREZ CABRERA**, con cédula de identidad N° 1150296141.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, 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, esta señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 2 de Agosto de 2024



ANGEL MEDARDO HOYOS
ESCALERAS

F)

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT: UNL-2024-001802

1/1
Educomos para Transformar

Anexo 5. Declaratoria de Aptitud de Titulación por parte de la Decana de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

SECRETARÍA GENERAL
Facultad Jurídica Social Y
Administrativa

INFORME Nro. UNL-FJSA-SG-2024-0883
Loja, 18 de octubre de 2024

Ph. D.:
Paulina Mancayo,
DECANA DE LA FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.
Ciudad:-

De mi consideración:

En atención a la sumilla inserta "A informe de la Secretaria Abogada", constante en la solicitud de la **Srta. SUAREZ CABRERA MARIA FERNANDA**, de nacionalidad ecuatoriana con cédula N° **1150296141**, estudiante de la Carrera de Derecho me permito informar lo siguiente:

Luego de haber verificado que la postulante ha presentado la documentación establecida en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL, la misma que contiene los siguientes requisitos:

1. Récord académico que contiene: matrículas de los períodos académicos cursados y el detalle de las asignaturas cursadas y aprobadas con su respectiva calificación, equivalencias y número de horas/créditos.
2. Certificado de haber cumplido con el número de horas de prácticas pre profesionales; laborales y de vinculación con la sociedad, según corresponda.
3. Certificado de aprobación del Nivel de suficiencia B1
4. Certificado del director de trabajo de integración curricular o de titulación, de culminación y aprobación de la opción de titulación.
5. Certificado de Tesorería de no adeudar a la Institución.

Considero que es pertinente que su autoridad declare en **APTITUD** a la **Srta. SUAREZ CABRERA MARIA FERNANDA**, con la finalidad de que continúe con los trámites correspondientes para su título de **ABOGADA**.

Particular que pongo a su consideración, dejando a salvo su más ilustrado conocimiento.

Atentamente,



DR. ENA REGINA PEÑEZ SORIA

Dra. Ena Regina Peñez Soria, Mg. Sc.
**SECRETARIA ABOGADA DE LA FACULTAD
JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.**

C.C. Expediente estudiantil
Carrera de Derecho
Secretaría General

Elaborado por: VICTOR BRAS SÁNCHEZ

072-547252 Ext. 101
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa",
Calle letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

Anexo 6. Informe de pertinencia.



**CARRERA DE
DERECHO**

Loja, 30 de abril de 2024

Señor Doctor

Mario Sánchez Armijos.

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

Ciudad. -

De mi consideración:

A través del presente me es grato expresar a usted un cordial saludo, a la vez de manera respetuosa y en cumplimiento a la notificación, donde dispone que emita informe sobre la **estructura y coherencia del proyecto** de Trabajo de Integración Curricular titulado: **"Análisis jurídico y doctrinario de la definición de Acoso Laboral en la Legislación Laboral Ecuatoriana"**, presentado por la postulante señorita **MARÍA FERNANDA SUAREZ CABRERA**, y en cumplimiento con lo dispuesto en el Art. 226 del Reglamento de Régimen Académico UNL, 2021; y en armonía con la Guía para la Formulación del Proyecto de Investigación de Integración Curricular; al respecto tengo a bien informarle lo siguiente:

1. INFORMACIÓN GENERAL:

Modificación del Título: La señorita postulante presenta su proyecto quedando aprobado el título de la siguiente manera: **"Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral en Ecuador: Perspectivas para una reforma normativa"**

a. **Autora:** María Fernanda Suárez Cabrera

b. **Docente Designado:** Mgs. Janeth Castro Solórzano

2. DESGLOSE DEL INFORME.

Una vez que he realizado un detallado y minucioso estudio del proyecto de investigación jurídica bajo del título aprobado: **"Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral en Ecuador: perspectivas para una reforma normativa"**, y ejecutadas las correcciones de forma sugeridas, esta temática cumple con los requerimientos jurídicos, doctrinarios y normativos en la materia del Derecho Laboral, lo que resulta apto para su desarrollo, por constituir un problema jurídico trascendente que amerita ser tratado en un Trabajo de Integración Curricular previa la obtención del Título de Abogada.

3. PROBLEMÁTICA.

Informe Pertinencia



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

CARRERA DE
DERECHO

El proyecto estudiado reviste claridad en el objeto de estudio que será emprendido a través del proyecto de investigación, lo que constituye un problema jurídico, tomando en cuenta la tendencia contenida en principios constitucionales, doctrinarios y jurisprudenciales, respecto del problema propuesto a investigar que está relacionado con la investigación jurídica a desarrollar acerca de el acoso laboral, ya que es una problemática de gran relevancia en el ámbito laboral, con impactos significativos en la salud física, psicológica y emocional de los trabajadores afectados, así como en el desarrollo de las actividades individuales, colectivas y en la sociedad en general. En Ecuador, al igual que en otros países latinoamericanos, el acoso laboral es una realidad que afecta a numerosos sectores, evidenciando una falta de claridad y precisión en la legislación laboral ecuatoriana y en las políticas de prevención y erradicación. Tanto la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo definen el acoso laboral como comportamientos atentatorios a la dignidad de la persona, ejercidos de forma reiterada y potencialmente lesivos, con consecuencias como menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio laboral. Sin embargo, la falta de claridad en estas definiciones genera interrogantes sobre la necesidad de que el acoso sea persistente para considerarse como tal, así como sobre el significado de términos como "potencialmente lesivo".

En respuesta a estas deficiencias, se está trabajando en un proyecto de ley denominado "Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral", que redefine el acoso laboral como comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, persistente, demostrable y potencialmente lesivo, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, entre otros efectos negativos. Sin embargo, esta reforma planteada también genera debate sobre la necesidad de que el acoso sea persistente para ser considerado como tal.

La falta de abordaje integral del acoso laboral en la legislación ecuatoriana refleja una desconexión con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que lo define como una forma de acoso psicológico para desestabilizar a un individuo o grupo de empleados. Por lo tanto, es crucial fortalecer la regulación en torno al acoso laboral para garantizar una protección efectiva y amplia que se ajuste a las necesidades y realidades laborales del país, previniendo, detectando y sancionando adecuadamente esta problemática en todos los ámbitos.

4. JUSTIFICACIÓN.

La justificación se la explica en forma detallada, precisando los fundamentos que demuestran el proyecto de investigación dentro del Derecho Laboral que pertenece a la Línea de Investigación de la Carrera de Derecho relacionada con *Las relaciones obrero patronales y*

Informe Periódico



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

CARRERA DE
DERECHO

la conflictividad laboral. Así como la relevancia y actualidad de la temática, de la factibilidad de hacerlo por existir los medios documentales, entre ellos los bibliográficos, informáticos, doctrinales, documentales, de la práctica profesional.

5.- OBJETIVOS.

Los objetivos tienen relación con el problema central, objeto de estudio, esto es de realizar un estudio, doctrinario y jurídico en relación a realizar un estudio jurídico y comparado sobre el acoso laboral. En los objetivos específicos se plantea el Estudio de la definición del Acoso Laboral en la normativa legal ecuatoriana, Determinación de causas y efectos del uso en nuestra realidad, con base en los hallazgos del estudio previo, se formulan recomendaciones específicas para mejorar la protección de los trabajadores contra el acoso laboral en Ecuador; esto puede incluir cambios en la definición legal del acoso laboral, la introducción de disposiciones adicionales para abordar aspectos no cubiertos por la legislación actual, y la implementación de medidas para fortalecer la aplicación efectiva de las leyes existentes. El objetivo final es garantizar que las disposiciones legales relacionadas con el acoso laboral sean más eficaces en la prevención, detección y sanción de esta problemática, así como en la protección de los derechos de los trabajadores. Por lo que, tiende a cumplir con el desarrollo del plan de investigación, aportando con elementos suficientes y necesarios para la culminación del informe final de la investigación.

6.- METODOLOGÍA.

La metodología con la que se realizará la presente investigación jurídica, está determinada por métodos y técnicas que se van a utilizar, explicando su empleo y el propósito de los mismos, tomando en cuenta el orden científico del proyecto en la dirección jurídica del problema planteado que comprenderá el universo de estudio en los ámbitos local, regional, nacional y extranjero, con referentes doctrinarios, casuísticos y estadísticos.

7.- MARCO TEÓRICO.

La señorita postulante ofrece en el proyecto un importante marco teórico a desarrollar sobre temáticas acerca del Derecho laboral, legislación comparada; donde analiza la definición actual del acoso laboral en la legislación ecuatoriana, identificando sus limitaciones y ambigüedades. Se revisan conceptos clave del acoso laboral, comparaciones con normativas internacionales, y se discuten las implicaciones legales y sociales de una definición deficiente. Finalmente, se proponen perspectivas para una reforma normativa que ofrezca mayor claridad, protección y efectividad en la prevención y sanción del acoso laboral en Ecuador.

Informe Perforancia

8.- PERTINENCIA.

Por las consideraciones antes anotadas en cumplimiento del Art. 225 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja del 2021, me permito emitir **INFORME FAVORABLE DE LA ESTRUCTURA Y COHERENCIA DEL PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR** sobre el título: "Evaluación crítica de la definición legal del acoso laboral en Ecuador: Perspectivas para una reforma normativa", presentado por la postulante señorita, a favor de que se realice el Trabajo de Integración Curricular previo a optar por el Título de Abogada.

Del Señor Director de la Carrera de Derecho, muy atentamente.

Digitally signed by

JANETH VERONICA CASTRO SOLORIZANO

EC

Mgs. Janeth Verónica Castro Solórzano

DOCENTE CARRERA DE DERECHO