



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Carrera de Derecho

El acoso laboral desde la óptica del derecho a la salud integral

Trabajo de Titulación previo a la
obtención del título de Licenciada en
Jurisprudencia y Abogada.

AUTORA:

Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre

DIRECTOR:

Abg. Maryuri Elizabeth Celi Masache. Mg.Sc.

Loja - Ecuador

2023

Certificación

Loja, 27 de marzo del 2023

Ab. Maryuri Elizabeth Céli Masach. Mg.Sc

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **El acoso laboral desde la óptica del derecho a la salud integral**, previo a la obtención del título de **Abogada**, de la autoría de la estudiante **Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre**, con **cédula de identidad** Nro. **1105435349**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

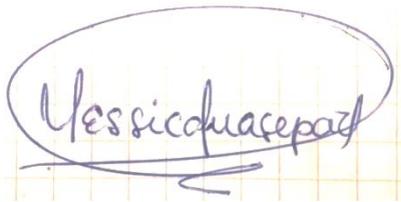


MARYURI ELIZABETH
CELI MASACHE

Mgs. Maryuri Elizabeth Celi Masache Mgtr.
DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

A handwritten signature in blue ink on a yellow grid background. The signature reads 'Jessica Cuasapaz' and is enclosed in a hand-drawn oval.

Firma:

Cédula de identidad: 0917308835

Fecha: 21 de junio de 2023

Correo electrónico: jessica.cuasapaz@unl.edu.ec

Teléfono: 0984559375

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

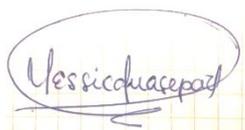
Yo, **Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre**, declaro ser la autora del Trabajo de Titulación denominado: **El acoso laboral desde la óptica del derecho a la salud integral**, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintiún días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Firma:



Autora: Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre

Cédula de identidad: 0917308835

Dirección: Guayaquil

Correo electrónico: jessica.cuasapaz@unl.edu.ec

Teléfono: 0984559375

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Ab. Maryuri Elizabeth Céli Masache. Mg. Sc.

Dedicatoria

A mis amados:

Luis, que me dejó tan pronto pero que siempre está conmigo, protegiéndome con sus alas, que dejó su legado en mi espíritu indomable, el Carchense eterno, mi Padre.

Marianita, la Moñito, mi madre, por ser mi fuerza y ejemplo en los días complicados y mi bálsamo cuando eran peores, porque sin ti no hubiera llegado a ser la mujer, madre y persona que soy, no hay vida para agradecerte.

A mis adorados:

Luisito, que me enseñó a sobreponerme de las adversidades, siempre con una sonrisa agradable.

Lis, mi princesa empoderada, que siempre cuida de sus hermanos y de mí,
Leire, mi muñeca bravucona, la alegría de nuestras vidas.

A mi cable a tierra, por comprender mi mundo tan sedicioso, gracias por sostenerme, cuidarme, por no desistir e insistir en mi lucha por un proyecto de vida

Les dedico este sueño logrado, por apoyarme y no defraudarme nunca, aunque nuestro camino no ha sido fácil

Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre

Agradecimiento

A cada miembro de mi familia: mis hermanos, que llenaron lo vacíos que yo no pude en mis hijos, mis sobrinos, que son mis otros hijos preciados y las hermanas que descubrí en el camino pero que siempre había anhelado: darles gracias por darme ese soplo de fuerza cuando más lo necesitaba.

A todos los buenos maestros que forjaron mi constancia en las letras demostrando el valioso aporte que tienen en la sociedad ecuatoriana.

A mi país porque me brindó la oportunidad de ser profesional, aún tengo fe de que el panorama actual cambie.

Mi profundo agradecimiento al Ing. Geovany Ortega, por sus incontables cafés, su apoyo, constancia e invaluable ayuda en la elaboración de este trabajo de investigación.

Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	xv
Índice tablas:.....	xvii
Índice de figuras:	xx
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico	7
4.1 Marco Conceptual	7
4.1.1. Derecho al Trabajo	7
4.1.2. Derecho a la Salud.....	9
4.1.3. La Salud como un Derecho Laboral	10
4.1.4. Derecho a la Dignidad	11
4.1.5. Relación de Dependencia	12
4.1.6. El Delito.....	14
4.1.7. Dolo	14
4.1.8. El Acoso Laboral	15
4.2 Marco Doctrinario.....	17
4.2.1. Los Principios del Derecho Laboral	17
4.2.2. El derecho individual a la salud.....	19
4.2.3. Los derechos vinculados al Acoso Laboral	20
4.2.4. El derecho al trabajo desde la óptica del derecho a un trabajo digno.....	21
4.2.5. El acoso laboral desde la violencia.....	22
4.2.6. Clasificación de los tipos de violencia laboral	23
4.2.7. El Acoso Laboral desde la Óptica de Tipo Penal.	24
4.2.8. Los sujetos del acoso laboral	26
4.2.9. Clasificación de los tipos de Acoso	28
4.2.10. El acoso laboral desde el Derecho Administrativo.....	31

4.2.11. Definición De Victima.....	32
4.3. Marco Legal	35
4.3.1. Los derechos del trabajador vinculados al ambiente laboral que protege la Constitución de la Republica del Ecuador y los instrumentos internacionales.	35
4.3.2. La relación de dependencia, regulaciones en el ordenamiento jurídico ecuatoriano .	38
4.3.3. El Acoso laboral y las sanciones administrativas en el Ecuador	40
4.3.4. Los delitos subsumibles al acoso laboral en la legislación penal ecuatoriana.....	43
4.3.5. Políticas Laborales en el Ecuador Vinculadas a la Prevención y Sanción del Acoso	45
4.3.6. Derecho comparado: El acoso laboral y su tratamiento en otras legislaciones.	48
4.3.7. España.....	48
4.3.8. Colombia	50
4.3.9. El Salvador	51
4.3.10. Normativas relacionadas con el acoso laboral y cualquier tipo de violencia en el Ecuador	52
5. Metodología.....	54
6. Resultados.....	59
7. Discusión.....	109
8. Conclusiones.....	122
9. Recomendaciones.....	125
10. Bibliografía.....	128
11. Anexo	133

Índice tablas:

Tabla 1. Primeros indicios de normativas abordando el acoso laboral.....	53
Tabla 2. Preguntas de la entrevista	57
Tabla 3. Valor de los parámetros para la obtención de la muestra	59
Tabla 4. Interpretación Porcentual de la encuesta física realizada a los Servidores Públicos del MSP de la ciudad de Loja.....	60
Tabla 5. Qué entiende Ustd. ¿Por acoso laboral?	62
Tabla 6. ¿Conoce que tipos de acoso laboral existen?.....	63
Tabla 7. ¿Conoce Usted de casos de acoso laboral en la Institución que usted labora?.....	64
Tabla 8. ¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Ministerio de Salud Pública?	65
Tabla 9. ¿Cree usted que el Ministerio de Salud Pública es tolerante al Tema de Acoso Laboral?	66
Tabla 10. ¿Usted ha sido víctima de acoso laboral?	67
Tabla 11. ¿Qué tiempo fue víctima de acoso laboral?.....	68
Tabla 12. ¿Estaría Usted dispuesto a denunciar el Acoso Laboral?	68
Tabla 13. ¿Conoce Usted, de las Instituciones Jurídicas a donde debe denunciar si es víctima de acoso laboral?	69
Tabla 14. ¿Conoce Usted, qué consecuencias trae el acoso laboral en sus compañeros de trabajo que lo sufren?.....	70
Tabla 15. Por qué cree Ud. ¿que los trabajadores acosados no denuncian?.....	71
Tabla 16. ¿La institución dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?	72
Tabla 17. ¿Lo ha puesto en marcha? ¿con qué resultado?.....	73
Tabla 18. ¿Conoce si dentro del MSP, existen planes para prevenir el acoso, laboral?.....	74
Tabla 19. ¿Conoce usted, si estos planes han sido aplicados y con qué resultados?	75
Tabla 20. ¿Cree usted eficiente el proceso de denuncias, seguimiento y solución que dan las autoridades a las denuncias de Acoso laboral	75

Tabla 21. ¿En qué medida se implicaría para apoyar a un compañero víctima de acoso laboral?	76
Tabla 22. ¿Está de acuerdo con las medidas que se toman para prevenir el acoso laboral en el MSP?	77
Tabla 23. ¿Implantaría nuevos lineamientos y procesos que ayuden a prevenir el acoso laboral en el MSP?	78
Tabla 24. Principales categorías y su propósito principales categorías y su propósito	88
Tabla 25. Principales categorías con sus respectivas preguntas	89
Tabla 26. ¿Cuál es su rango de edad?	90
Tabla 27. ¿Cuál es su género?	91
Tabla 28. ¿Considera que puede definir que es Acoso laboral?	92
Tabla 29. ¿Cuál ha sido su principal fuente de información relacionada al Acoso laboral?	93
Tabla 30. ¿Considera que es importante recibir información acerca de manejo y gestión del Acoso laboral?	94
Tabla 31. ¿Existe tolerancia a la discriminación dentro de la Institución?	95
Tabla 32. ¿Cómo es la comunicación dentro de la Institución?	96
Tabla 33. ¿Se gestiona correctamente la retroalimentación con los colaboradores?	97
Tabla 34. ¿Ha sido testigo de casos de Acoso laboral dentro de la Institución?	98
Tabla 35. ¿Considera que el ambiente de trabajo dentro de la Institución es confortable y respetuoso?	99
Tabla 36. ¿Ha recibido comentarios negativos sobre su inteligencia o competencia?	100
Tabla 37. ¿Siente que su rendimiento ha sido afectado por su jefe, compañeros o equipo de colaboradores?	101
Tabla 38. ¿Por parte de quiénes ha recibido Acoso laboral dentro de la institución?	102
Tabla 39. ¿Como calificaría el impacto del Acoso laboral en su vida personal?	103
Tabla 40. ¿Como calificaría la gestión del Acoso laboral dentro de la Institución?	104
Tabla 41. ¿Conoces el procedimiento para denunciar un caso de Acoso laboral dentro de la Institución?	105

Tabla 42. ¿Ha recibido información o capacitaciones sobre el manejo del Acoso laboral dentro de la Institución.....	106
--	-----

Índice de figuras:

Figura 1. Cuadro de derechos humanos	13
Figura 2. Cuadro derecho de las victimas	33
Figura 3. Mapa de Ubicación del Hospital Isidro Ayora de Loja	54
Figura 4. Mapa de Ubicación del Hospital Isidro Ayora de Loja	55
Figura 5. Interpretación gráfica de la tabla 5	63
Figura 6. Interpretación gráfica de la tabla N°5	64
Figura 7. Interpretación gráfica de la tabla N°6	64
Figura 8. Interpretación gráfica de la tabla N°7	65
Figura 9. Interpretación gráfica de la tabla N°8	66
Figura 10. Interpretación gráfica de la tabla N°9	67
Figura 11. Interpretación gráfica de la tabla N°10	68
Figura 12. Interpretación gráfica de la tabla N°11	69
Figura 13. Interpretación gráfica de la tabla N°12	70
Figura 14. Interpretación gráfica de la tabla N°13	71
Figura 15. Interpretación gráfica de la tabla N°14	72
Figura 16. Interpretación gráfica de la tabla N°15	73
Figura 17. Interpretación gráfica de la tabla N°16	73
Figura 18. Interpretación gráfica de la tabla N°17	74
Figura 19. Interpretación gráfica de la tabla N°18	75
Figura 20. Interpretación gráfica de la tabla N°19	76
Figura 21. Interpretación gráfica de la tabla 20.....	76
Figura 22. Interpretación gráfica de la tabla 21.....	77
Figura 23. Interpretación gráfica de la tabla 22.....	78
Figura 24. Testimonio anónimo 1	83

Figura 25. Testimonio anónimo 2	84
Figura 26. Testimonio anónimo 3	85
Figura 27. Testimonio anónimo 4	86
Figura 28. Rango de edad.....	91
Figura 29. Definir el Acoso Laboral.....	93
Figura 30. ¿Cuál ha sido su principal fuente de información relacionada al Acoso laboral?	94
Figura 31. Considera que es importante recibir información acerca de manejo y gestión del Acoso laboral.....	95
Figura 32. ¿Existe tolerancia a la discriminación dentro de la Institución?.....	96
Figura 33. ¿Cómo es la comunicación dentro de la Institución	97
Figura 34. ¿Cómo es la comunicación dentro de la Institución?.....	98
Figura 35. Ha sido testigo de casos de Acoso laboral dentro de la Institución	99
Figura 36. ¿Considera que el ambiente de trabajo dentro de la Institución es confortable y respetuoso?	100
Figura 37. Ha recibido comentarios negativos sobre su inteligencia o competencia.....	101
Figura 38. Siente que su rendimiento ha sido afectado por su jefe, compañeros o equipo de colaboradores.....	102
Figura 39. Por parte de quiénes ha recibido Acoso laboral dentro de la institución	103
Figura 40. Como calificaría el impacto del Acoso laboral en su vida personal	104
Figura 41. Como calificaría la gestión del Acoso laboral dentro de la Institución	105
Figura 42. Conoces el procedimiento para denunciar un caso de Acoso laboral dentro de la Institución	106
Figura 43. Ha recibido información o capacitaciones sobre el manejo del Acoso laboral dentro de la Institución	106

Índice de anexos:

Anexos 1 Oficio de Realización de Encuesta.....	133
Anexos 2 Solicitud de Encuestas.....	134
Anexos 3 Modelo de encuestas virtuales a trabajadores del MSP del cantón.....	135
Anexos 4 Modelo de encuesta física a trabajadores del MSP del cantón Loja	137
Anexos 5 Caso periodístico investigativo	138
Anexos 6 Certificación de traducción del resumen.....	139

Índice de abreviaturas:

CRE:	Constitución de la Republica del Ecuador
MSP:	Ministerio de Salud Publica
OMS:	Organización Mundial de la Salud
OIT:	Organización Internacional de Trabajadores
CT:	Código de Trabajo
LOSEP:	Ley Orgánica del Servidor Publico
COIP:	Código Orgánico Integral Penal
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
CPP:	Código de Procedimiento Penal
COFJ	Código Orgánico de la Función Judicial
ISO:	Organización Internacional de Normalización
SST:	Organización de la Seguridad y Salud en el Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
DUDH:	Declaración Universal de los Derechos Humanos
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ALDEA	Asociación Latinoamericana para el Desarrollo Alternativo

1. Título

El acoso laboral desde la óptica del derecho a la salud integral

2. Resumen

El presente trabajo de disertación, busca establecer un estudio sobre el **Acoso laboral desde la óptica de la Salud Integral**, realizando un análisis, desde los derechos laborales, del trabajo, la salud y la dignidad humana, estimando, cómo este fenómeno ha ido en aumento de una forma desmesurada en el ambiente laboral de nuestro país, siendo las mujeres las que se ven afectadas con mayor frecuencia.

La importancia social de este acoso, está fuera de toda controversia, adquiriendo un índice extremista de estudios en los últimos años, tales como, metodologías, disciplinas, enfoques y aplicaciones diversas, asumiéndolo ya como un interés global (Stouten et al, 2010; Björklund et al, 2019; Kowal et al, 2019).

Para la justificación de este trabajo se contrastará el contenido de las guías realizadas, las incontables conductas del acoso laboral y la investigación de campo, facilitando el abordaje de las formas de violencia que se reproducen en el acoso laboral, las barreras existentes para acceder a la justicia, la efectividad de las sanciones que otorga la Ley y las debidas, y sobre todo las reparaciones integrales a las víctimas que aseguren su derecho a la salud integral.

El enfoque de esta tesis por lo tanto permitió analizar los mecanismos administrativos y judiciales que se activan ante los casos de acoso laboral en el Ecuador y los tipos de reparación a la víctima especialmente los relacionados con la salud integral. Se concluye que la solución para la disminución del acoso laboral y los mecanismos que aseguren la salud integral de las personas que han pasado por este acoso no ha sido considerado como protagonista en la agenda gubernamental, social, gremial y organizacional en nuestro país, lo que ha mantenido en el anonimato algunos casos y en otros pese a denunciarse las víctimas aún no han sido reparadas de forma eficiente.

Palabras claves: Salud integral, acoso laboral, reparación integral, violencia, relación laboral

2.1 Abstract

The present dissertation seeks to study about workplace harassment from the view of integrate health, making an analysis, from labor rights, work, health and human dignity, this phenomenon has been growing in the work environment to much in our country. However, the women are being more affected.

The social importance of this harassment is out of controversy. There have been many studies, such as, methodologies, disciplines, approaches and diverse applications for years, assuming it as a global interest.

To justify this work, we will contrast the content of the guides made, the countless behaviors of workplace harassment and field research, facilitating the approach of the forms of violence that are reproduced in workplace harassment, the current obstacles to access justice, the effectiveness of the sanctions granted by law, and integral reparation to the victims that approve their rights in the integrate health.

This approach allowed us to analyze the administrative mechanisms and legal that are activated in cases of workplace harassment in Ecuador and the types of reparations provided to the victims specially related to integrate health. As a result, the solution for the reduction of labor harassment and the mechanisms to ensure the integral health of people who have been through this harassment has not been considered as a protagonist in the governmental, social, trade union and organizational agenda in our country, which has kept some cases in anonymity and in others case They are being reported but the victims have not been repaired yet.

key word: integrate health, work environment, workplace harassment, integral reparation, violence;

3. Introducción

La teoría del acoso laboral, eje de este documento investigativo, nace con el criterio de diversos autores internacionales, donde coinciden y además evidencian sus inquietudes por el desarrollo acelerado con el que ocurre esta conducta, en la sociedad laboral mundial, ellos, afirman que este fenómeno, tiene como propósito, la destrucción psicológica del trabajador tanto en el ámbito laboral como personal. Los representantes de los trabajadores, OIT (Organización Internacional de Trabajadores), insisten en que la finalidad de este fenómeno es intimidar, amedrentar, consumir emocional e intelectualmente a la víctima.

Este marco conceptual, orientado hacia lo jurídico, laboral y social, aborda la diversidad bibliográfica de estudios especializados en el tema, que demuestran a nivel internacional, el precedente de continuar creando instrumentos para la unificación judicial de este fenómeno, porque lo que se ha logrado hasta el momento, es medianamente alentador. Es digno de nombrar también, que, por separado, cada uno de los países que forman parte de los organismos internacionales defensores de los Derechos Humanos, intentan implantar jurídicamente normas para proteger a las personas en su honra y dignidad.

Contextualizando la situación en nuestro país, la normativa legal que llegó en el año 2017 (Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral), no cumplió con las expectativas laborales de los gremios, es más, no permitió visibilizar el acoso laboral en toda su dimensión, por la falta de regulación jurídica que discipline este fenómeno, la falta de concientización de las partes implicadas, las vulneraciones del derecho de los individuos a la integridad personal, sumado al desconocimiento de protocolos creados por los órganos gubernamentales, que inciten a realizar las denuncias e impulsarlas, dejan un panorama marcado por una gran cantidad de casos sin denunciar, las víctimas tienen aprensión a represalias por parte de sus acosadores, sean jefes inmediatos, superiores o en el peor de los casos compañeros de trabajo, acrecentando la falencia de no poder garantizar su integridad y bienestar

En la investigación de campo se pudo tener acceso a las experiencias de los trabajadores públicos del Ministerio de Salud del Cantón Loja (muestra de esta investigación), algunos de los cuales han vivido y experimentado acoso laboral, en esta investigación han expuesto sus

situaciones, de una forma cautelosa, evidenciando el desconocimiento de los ejes requeridos para que esto deje de ocurrir.

Por lo dicho, constará en el primer capítulo, la conceptualización, los antecedentes y planteamiento del problema, en el marco teórico, en donde se encuentra debidamente respaldado, todo lo referente al acoso laboral, como: definición, tipología, partes involucradas, consecuencias, como afecta o vulnera los derechos de los trabajadores, etc. Y en esta perspectiva, la violencia implicada, su clasificación, los principios laborales, los derechos que se pretenden proteger y la relación de dependencia; las sanciones administrativas, la óptica penal, los principios constitucionales, jurisprudencia comparada, análisis de jurisprudencia emitida en la actualidad en nuestro país.

Continuando con la investigación, en el capítulo dos, se encuentra el marco metodológico, con el que se desarrolló la exploración de campo, basado en los métodos, descriptivo e inductivo, utilizando como herramientas, una encuesta realizada a 102 trabajadores del MSP de la ciudad de Loja, entrevistas a trabajadores, tanto de régimen LOSEP como Código del Trabajo, administrativos, representantes gremiales, doctor especialista, jefes departamentales, etc. Y se anexó una recopilación de denuncias con carácter anónimo de los servidores públicos del Ministerio de salud Pública de la ciudad de Loja, lugar donde se realizó el estudio de campo.

En el capítulo tres, se origina, el análisis de los resultados e interpretación obtenidos de las entrevistas y encuestas realizadas a los trabajadores motivo de la muestra, donde se desarrolla el modelo matemático sumado a las diferentes estructuras, en las tablas y gráficos utilizados, conjuntamente validados con la verificación de los objetivos, general y específicos, confluyendo en la aplicación de los mismos, para dar paso a un informe jurídico y ciertas conclusiones parciales del capítulo criterio de la autora.

Para finalizar, capítulo cuatro, se desarrolla el criterio de la investigadora, aportando las conclusiones y recomendaciones generales de la investigación, basadas en la revisión de los capítulos mencionados, sobre el acoso laboral, su verificación, comparación y análisis, desde la óptica del derecho integral a la salud, su vulneración, sanción y las posibles reparaciones a la víctima que la ley otorga, en el aspecto de formalidad se incluyen las publicaciones utilizadas, como bibliografía y los anexos.

Siguiendo este orden de ideas, la realización de la presente investigación, tiene como objetivo general, **“Realizar un estudio conceptual, jurídico doctrinario de la figura del acoso laboral, a través de un análisis crítico de la normativa constitucional, legal, que permita determinar las medidas adoptadas en el Ecuador, que aseguren la disminución de estas conductas y el asegurar a las víctimas su derecho a la salud integral”**

Para llegar a conseguir esta finalidad en este contenido tesista, se realizaron estudios cuantitativos y cualitativos para fundamentar lo que pueda parecer una trivialidad, ya que es prácticamente inasequible aducir todos los móviles, que puedan originar el acoso laboral, ya que aparte de existir distintas fases o andobas, no puede prever nunca las verdaderas intenciones de las personas.

Por todo, lo hasta ahora mencionado, se configura la existencia de un problema jurídico, que resulta denigrante y traumático para un ser humano en su etapa laboral debido a que tiene que convivir con su verdugo, situación que toleran los trabajadores que sobrellevan este tipo de acoso sin que los medios que deben respaldarles tengan la intención de que este panorama cambie, demostrando de igual forma, la importancia del estudio de este fenómeno para la sociedad laboral de nuestro país, y suma al aporte social que la Universidad Nacional de Loja brinda a través de la formación de profesionales preocupados en solventar déficits legales necesarios

4. Marco teórico

4.1. Marco Conceptual

Para iniciar el desarrollo de esta investigación, titulada, “El Acoso Laboral desde la óptica del Derecho a la Salud Integral”, propongo definir como antecedentes, los enunciados, derecho, trabajo, salud, dignidad, etc. Para que el lector socialice estos enunciados de una forma general.

Como ya se conoce, los derechos y deberes de los ciudadanos, son creados, modificados y extinguidos por la ley, a su vez, la ley es definida como la norma que manda, prohíbe o permite, por consiguiente, entendemos al derecho, no como una norma, sino como una propo- sición normativa, ultimando, que el derecho no es un conjunto de normas y leyes sino lo que en ellas se describe.

«Yo entiendo por “Derecho” las profecías acerca de lo que los tribunales harán en concreto; nada más ni nada menos». (HOLMES, 2018)

Avanzando en el tema, es necesario saber, ¿Qué es el trabajo?, el libro escrito por Dominique Meda ha sentado bases acerca de la disciplina del trabajo, en el mismo nos indica que el trabajo es la norma que rige al desarrollo del ser humano, puesto que les da un lugar en la sociedad. (MEDA, 2007), de una forma más sencilla de entender, el trabajo es una actividad realizada por una persona a otra a cambio de un pago.

Asociando la idea de cómo el acoso laboral, va vinculado a distintas variables, conectados al trabajador, definimos a la salud, como una de las preocupaciones más importantes de los individuos debido a que es la base del desarrollo propio, la salud, es definida de una forma simple, como el completo bienestar de un ser humano.

Otra de estas variables son la dignidad, aquel reconcomio que solo se lo puede definir como la misma naturaleza del hombre, aquel derecho intangible, al cual todo hombre o mujer tiene como legado desde que nace.

4.1.1. Derecho al Trabajo

Gran parte de la vida de un ser humano está estrechamente ligada al trabajo, en sus comienzos, el sistema se regía por el máximo aprovechamiento de la fuerza laboral y buscando

asegurar la productividad a toda costa, sin embargo el enfoque de la sociedad contemporánea ha evolucionado progresivamente hacia el bienestar colaborador, logrando priorizar los derechos del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador tiene el carácter de garantista, que no solo se limita a declarar su existencia, la misma, forma, abre causas, establece lineamientos, prevé mecanismos y resume exigencias, con la finalidad de que se perpetre el principio del Buen Vivir (SUMAK KAWSAY).

El Derecho al trabajo en el Ecuador, busca fundamentalmente corregir la desigualdad que supone la relación subordinada de trabajador y empleador, es decir, definiéndolo como disciplina jurídica, es este derecho el que precisa que personas deben ser protegidas.

Para el cumplimiento de este derecho, se debe considerar lo descrito en el art. 33, de la sección octava, en el que se señala: “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.

El derecho del trabajo es el conjunto de elementos y políticas jurídicas destinadas a conducir la conducta humana abarcando a un sector determinado de la sociedad, donde se limita el trabajo realizado por los trabajadores dependientes, vislumbrando aquellas consecuencias que surgen en la realidad social de un presupuesto básico, y cuya implícita intención va dirigido a lo jurídico. (KROTOSCHIN, 1973).

Es decir, entraña ciertas características, por ejemplo, es tutelar ya que no le es aplicable la jerarquía de las fuentes del Derecho en general, porque en esta relación de dependencia, el trabajador individualmente no mantiene la igualdad de condiciones para negociar frente a su empleador, manteniendo una excepción ante el principio de igualdad, de aquí, que el derecho hace prevalecer ante la ley las normas que más favorezcan al trabajador, pero retomaremos ese tema con posterioridad.

Esto se debe a que el derecho del trabajo tiene una perspectiva histórica reciente de menos de doscientos años, proveniente del derecho civil, donde los principios que inspiran este ordenamiento son las repercusiones sociales. (MUJICA, 2018).

Es necesario decir que este derecho complementa una sociedad que se debate entre el empleo y el subempleo, que exponen la esencia misma de las necesidades laborales, como lo demuestra la evolución que ha tenido el derecho en su manifestación colectiva, base importante de la legislación laboral que lo califica como un derecho y un deber social, que desemboca en la realización personal de los ciudadanos y la base de la economía nacional.

En el ámbito social el derecho al trabajo se le atribuye un enfoque multidimensional porque abarca el sector político, económico y jurídico, se lo caracteriza humano, pues es el hombre quien lo realiza, además cuenta con principios como el de la irrenunciabilidad, intangibilidad, nulidad de actos inconstitucionales, progresividad, interpretación y realidad sobre las formas o apariencias, todos ellos irrevocables porque son parte del patrimonio de los trabajadores.

4.1.2. Derecho a la Salud

«La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». (OMS, 1946)

El derecho a la salud es una obligación estatal, el Estado es el ente rector que vela por su cumplimiento, evolución y reparación de daños, si existiere omisión como tal, al estar consagrado en nuestra Constitución, es el Estado el encargado de vigilar la salud del pueblo ecuatoriano, siendo éste a su vez el bien más preciado de los conciudadanos que esperan sea garantizada con la más óptima calidad.

En la Constitución del Ecuador del 2008 se ratifica y garantiza en el Art. 32 a la Salud como un Derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Ecuador, 20 de octubre de 2008)

En Ecuador la salud es un proceso aplazado, a pesar que ha tenido importantes avances por la lucha social. Su sostenibilidad según los analistas entendidos, será garantizada si se incrementan políticas estatales dirigidas a su presupuesto económico y leyes que eliminen de raíz la corrupción que la envuelve. Nuestro sistema de salud según la ley ecuatoriana es público, estos funcionan de manera autónoma, con su propio recursos económicos y políticas de recursos, estos son: el servicio público (MSP), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

(IESS), Instituto de Seguridad Social de la Policía (ISSPOL), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA), (670, 25 de septiembre del 2002).

Acotando más definiciones sobre el derecho a la salud, la Organización de las Naciones Unidas nos indica que es el pilar donde nacen otros derechos fundamentales para el ser humano.

En consecuencia, los Estados deben garantizar todas las obligaciones para hacerlo efectivo. Destacándose entre los estándares internacionales que componen este derecho, la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Insistiendo en que, a la falta de cualquiera de ellos, la vulneración directa de este derecho estaría demás comprobada. (Unidas A. G., 10 de diciembre de 1948) (Unidas A. G., 16 de diciembre de 1966) en Resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966).

Un factor determinante al momento de validar las actuaciones del Estado referente a la salud en el país es posicionar a esta como un Derecho y prioridad, que, a nivel jurídico, no se ve garantizado si no se lo hace con otros derechos determinantes fuera del sector sanitario además sin olvidar la participación social, un plus definitivo de efectividad en la práctica diaria, es decir, que todo sea hecho no palabras.

4.1.3. La Salud como un Derecho Laboral

El **entorno** laboral expone a los miembros de la organización a riesgos que pueden repercutir negativamente en la salud. La forma más evidente de daño a la que se encuentra expuesta una persona son los accidentes de trabajo, que inciden de manera visible e inmediata en el estilo de vida y bienestar de alguien, sin embargo, las enfermedades profesionales tienen la misma relevancia en cuanto a gravedad e importancia.

El propio trabajo lleva aparejado un desgaste físico y/o psíquico que incrementa las posibilidades de desarrollar una patología o enfermedad, como, por ejemplo, la carga de trabajo, el estrés, la insatisfacción laboral, que pueden potenciar el riesgo de infarto, enfermedades cardiovasculares, etc. (Días, 2015, p. 2)

Con base a la frecuencia o la peligrosidad de la actividad laboral, cada organización debe propiciar su salud del colaborador, definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (2014, p.1). La definición de salud ha sido abordada

desde la perspectiva laboral y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que: La finalidad de la salud en trabajo consiste en lograr la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud. (Matabanchoy, 2012, p. 90)

Dado que el colaborador es considerado en la actualidad un socio estratégico para la organización, la salud toma un enfoque multidisciplinario que integra conocimientos que parten desde la medicina pasando por la ingeniería, psicología, sociología, derecho, entre otras. En conjunto aportan a la identificación de factores de riesgo, mismos que permiten establecer un marco legal dentro del cual se regulen las relaciones de trabajo, con el propósito de salvaguardar los derechos del trabajador, con esta finalidad el área de la salud ocupacional a lo largo del tiempo ha abarcado diferentes áreas de conocimiento con el propósito de preservar la salud del trabajador mejorando significativamente las condiciones laborales.

4.1.4. Derecho a la Dignidad

La dignidad es una cualidad intrínseca, irrenunciable e inalienable de todo ser humano, constituyendo un elemento que cualifica al individuo como tal, siendo una cualidad integrante e irrenunciable de la condición humana. Ella es asegurada, respetada, garantizada y promovida por el orden jurídico estatal e internacional, sin que pueda ser retirada a alguna persona por el ordenamiento jurídico, siendo inherente a su naturaleza humana. (DE LA CUADRA, 2004).

El reconocimiento de la dignidad humana basada en los Derechos Humanos, produce un repensar del estudio criminológico-victimológico, que facilita el ascenso de la lucha de género hacia esferas sociales antes ni pensadas.

El derecho ecuatoriano está basado en el Derecho Romano, como la mayoría de las jurisprudencias americanas, es por esto que al hablar de dignidad, la religión cristiana definitivamente tuvo mucha incidencia en el tema, porque la misma, determinaba a la dignidad como un don intangible extendido a todos los hombres por el solo hecho de ser humanos, este se debe a la creencia de que el hombre es un ser creado a imagen y semejanza de Dios, en la actualidad se continúa intentando eliminar todo lo que signifique degradar al ser humano incluyéndolo en las costumbres y en las leyes creadas para protegerlo.

Cada ser humano posee, por el solo hecho de serlo, un conjunto de derechos fundamentales eternos, inmutables, inalienables e imprescriptibles, de los que ninguna persona debe ser despojado desde la cuna hasta su muerte. (GACETA LABORAL (REDALYC), 2015)

Desde la subjetividad social-moral los letrados intentan responder a la siguiente interrogante, ¿cuál es la diferencia entre dignidad y derecho humano? Sin éxito. Ambos temas articulan un posible dilema en los bosquejos mentales del ser humano, y nos convencemos que ambas definiciones se comprenden entre sí, entendiéndose como uno mismo.

El concepto dignidad humana, descrito de una forma general, hace referencia al respeto humano, a todo nivel, bien sea el orden jurídico, social y cultural, dando paso a que sea asumido por los gobiernos, dejando como consecuencia la articulación de un proceso de utilidad o relativismo sobre la acción de la dignidad humana como eje fundamental de los derechos humanos. (KOINONIA, 2018).

4.1.5. Relación de Dependencia

La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación, que al hacer análisis de diversos autores se manifiesta como una relación de naturaleza técnica, económica y jurídica.

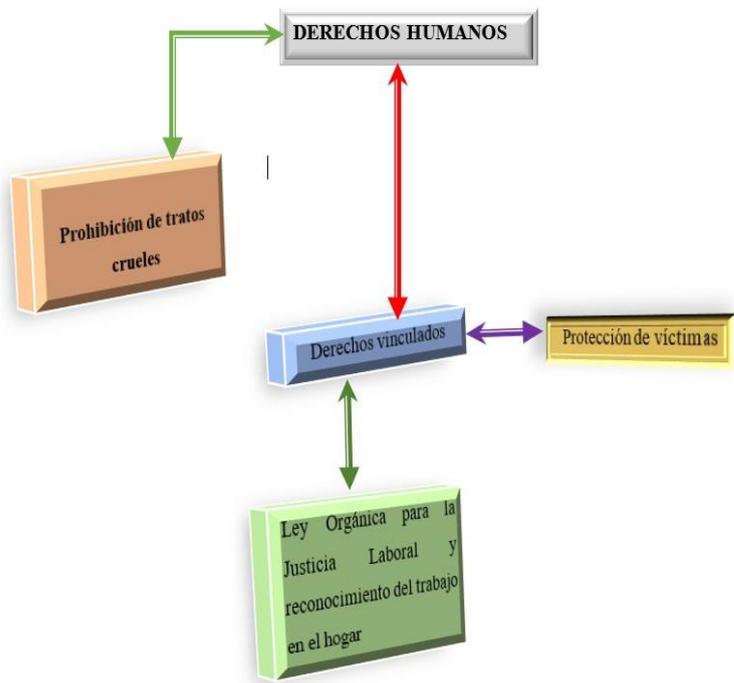
Para esta investigación interesa específicamente la relación de dependencia laboral, dónde los actores principales son el trabajador y el empleador dentro del marco de cumplimiento de los acuerdos laborales pactados, esta relación evoluciona al mismo tiempo que la sociedad y los medios técnicos.

Sería ingrato omitir las luchas por parte del trabajador para poner fin a la precarización de sus derechos del cual eran o son víctimas, pero esas batallas han llevado al surgimiento de las normas jurídicas laborales que en la actualidad nos rigen.

La relación o dependencia laboral cuenta con elementos como el tiempo, la remuneración, continuidad, estabilidad, basadas en normas legales y colectivas que garantizan la protección social y contractual del trabajador, una transformación de la organización productiva empresarial que desembocan en el desarrollo de contrataciones laborales subordinadas.

Aspectos importantes como la intermediación laboral, la tercerización del empleo o la nueva modalidad de contratación, han logrado en la relación laboral un aspecto descentralizador, productivo y claramente esperanzador.

Figura 1.Cuadro de derechos humanos



4.1.5.1 El Trabajador

De acuerdo al concepto transmitido a lo largo de esta investigación, el trabajador genera sus propios bienes mediante su trabajo, siendo su fuente de desarrollo para permitir una vida digna y decorosa para él y su familia. En otras palabras, es el ser humano que voluntariamente presta sus servicios, con el fin de ser retribuidos.

El trabajo del hombre es la actividad inseparable a su persona, que cuenta con características propias que lo distingue del resto de los seres vivos. Por lo tanto, es especialmente una función social, puesto que gracias al trabajo se inserta y participa con intensidad en la sociedad, siendo un valor original y singular con carácter propio, no se parece a la labor de otro. (GA- CETA LABORAL (REDALYC), 2015).

4.1.5.2 El Empleador

Al empleador en la legislatura se le denomina con una amplia diversidad de conceptos, su objetivo es describir un mismo aspecto de la actividad productiva y la posibilidad de exigir la prestación de servicios. En conclusión, es la persona que hace uso de los servicios materiales o inmateriales del trabajador, de acuerdo a los términos señalados en el contrato y en la ley

Destacamos diversas adjudicaciones que representan la idea del titular en la actividad productiva, refiriéndose a él, como: patrono, empresario o empleador,

Para analizar la figura del empleador debemos contextualizar que jurídicamente se centra en los trabajadores y su subordinación laboral, porque la doctrina lo ha señalado como la fracción más frágil de la dependencia laboral, esto está reflejado en que la mayor parte de las denuncias en los tribunales de justicia son por la vulneración de sus derechos. (Valparaiso,2014)

Abordando el Código de trabajo, la norma que rige al trabajador, lo señala en el art. 10 donde define al empresario como "la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador". (TRABAJO, 2005)

4.1.6. El Delito

Como ya hemos manifestado anteriormente, como se define la ley, tengo que destacar su presencia en la valoración jurídica del delito, la misma que establece, designa y fija que hechos son delitos, instaurando al mismo como una conducta humana que se opone a lo que la ley manda o prohíbe, bajo la amenaza de una condena.

El delito para Romagnosi, “es la agresión al bienestar”, esto hace alusión a que debe eliminarse la impunidad mediante la coalición de la sociedad y el Derecho, para evitar el colapso del sistema.

4.1.7. Dolo

Desde la perspectiva clásica del estudio de la teoría del dolo, se consideraba como una forma de la culpabilidad, basándose en la hipótesis de que, injusto y culpabilidad se comportan entre sí como la parte externa e interna del delito. (BELING., 1994)

En la doctrina contemporánea, el dolo se define como la intencionalidad de causar un daño a otra persona, esto descrito de una forma general, en materia penal lo define en tres categorías:

- ✓ El dolo directo se refiere a la plena conciencia entre la voluntad del sujeto activo del delito y el resultado.
- ✓ El dolo indirecto se caracteriza por el resultado presumible por el autor, que no

corresponde con la finalidad que se ha propuesto.

- ✓ El dolo eventual se relaciona con el sujeto agente, quien sabe que puede causar el resultado y sin importar lo sigue haciendo.

Ponce proclama que la legislatura actual ha dejado de reconocer al dolo como el designio de causar un daño, por el contrario, lo sitúa, como el conocimiento de la realización de la conducta prohibida. Resume que actúa con dolo la persona que tiene el designio de causar daño. (PONCE, 2016).

4.1.8. El Acoso Laboral

Analizar y comprender que es el Acoso Laboral es indispensable para dar inicio a este trabajo de titulación, poniendo en contexto que algunos países llamados desarrollados han venido implementando como figura legal medidas preventivas con la finalidad de proteger los derechos de sus trabajadores, como referencia podemos tener al reino español, que en su normativa ha diferenciado las funciones que realizan los trabajadores y que acciones afectan al desarrollo de las mismas.

Sumando definiciones, los conocidos del tema, definen el acoso laboral como un problema ético y de salud pública global, el acoso laboral está estimado, hoy en día como uno de los fenómenos más estresantes (Pheko, 2018; Hershcovis, 2008 y Hershcovis et al, 2015; Leymann, 1996; Piñuel y Zabala, 2001; Akella, 2016; Björklund et al, 2019; Bakan et al, 2017; Kowal et al, 2019; Stouten et al, 2010).

El acoso laboral es un fenómeno social donde se manifiesta la opresión que ocasiona una persona a otra para imponer su poder reflejados en ofensas críticas e insultos, la legislación mundial aun no concreta la totalidad de estas conductas y esto impide que los sistemas judiciales puedan intervenir en estas prácticas.

Partiendo de la base, desde donde se toma de una forma errónea, la proyección mundial y cultural de la biología y la sexualidad, en nuestro país se continúan creado justificaciones sociales cómodas, que han traído como consecuencias, tratar de una manera distinta, tanto a hombres como mujeres, incidiendo que en nuestro país ya es común este fenómeno que va en aumento, mayormente en contra de las mujeres, sin diferenciar que las organizaciones laborales sean públicas o privadas, constituyendo un vacío legal en nuestro estado considerado País de derechos y justicia, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

(INEC), 65 de cada 100 mujeres ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, suscitadas en diferentes entornos como el familiar, el social y el laboral. (Crónica, 2022)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define al Acoso Laboral como una forma de abuso del empleador que surge de comportamientos no éticos y conduce a la victimización del trabajador. Es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social.

El primer instrumento internacional que aborda el acoso laboral ratificado por Ecuador el 19 de mayo de 2021, es el adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), obligándose a “garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces.

En el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, en cuyo preámbulo se reconoce que estas prácticas “pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades”; y que tales actos “afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”., entre otras.

El acoso laboral puede presentarse en cualquier institución, por lo tanto, es indispensable identificar las características que lo distinguen, otros sucesos que se presentan en un ambiente de trabajo. Es un tema que concierne a la población en general y que debe ser abordado en todo tipo de organizaciones ya que “el mobbing o acoso laboral es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral” (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013, p. 21).

Las agresiones relacionadas al acoso laboral se presentan con un conjunto de características que pueden hacer que cada caso sea único, debido a la diversidad de oficios o profesiones junto a las particularidades asociadas a cada empresa, la legislación de cada país, el ambiente de trabajo, etc. Sin embargo, los ataques pueden compartir ciertas características generales que sirven para identificar la presencia del acoso laboral, ya sea a partir de testimonios, consecuencias en las víctimas u otros factores.

Los trabajadores víctimas del acoso sufren una serie de trastorno biopsicosociales que abarcan desde una sensación de vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpa que nadie en su entorno puede llegar a comprender por qué el nivel de desconocimiento de este abuso es un tabú y solo podrían hacerlo si ellos lo experimentaran, pero ese sentimiento predictivo no sería sano en una sociedad que se caracteriza por tratar de aliviar los problemas que día a día germinan en la humanidad.

A pesar de la multitud de investigadores que aportan información que identifica el acoso laboral, Adriana Camacho menciona que las mismas se pueden agrupar en las siguientes características: compromete violencia y agresión dolosa, conductas reiteradas en el tiempo, creación de un entorno intimidatorio en el ambiente laboral y la existencia de una finalidad específica. (2018, p. 51-58).

Durante décadas el acoso laboral ha ido influyendo de manera continua y adversa en el trabajador, pero solo a inicios del siglo XX, fue reconocido como un problema de salud pública, para Aroca & Acedo (2016) “El acoso laboral es la situación que se produce cuando un trabajador o grupo de personas en las instituciones públicas o privadas ejercen violencia psicológica sobre otra persona de manera continua, provocando el hostigamiento en su lugar de trabajo” (p.150).

El mobing en el Ecuador es objeto de un estudio limitado, aunque ha sido figura en proyecto de reformas de ley como el código de trabajo y artículos constitucionales, pero a nivel nacional en la actualidad existe un estado de incapacidad en la defensa a las víctimas debido a que es muy difícil evidenciar este acoso pues la victima debe presentar pruebas o testigos, situación que en mucho de los casos no es favorecedora, un ejemplo de esto es la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio público y el Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, única en su estilo hasta el momento.

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. Los Principios del Derecho Laboral

Como es de conocimiento de todos, la normativa máxima en nuestro país, donde recae todo el poder que rige la organización y funcionamiento del Estado y sus instituciones, bajo las reglas fundamentales constitucionales definen como intangibles e irrenunciables, los derechos laborales innatos para el trabajador, a los que no tiene facultad de renunciar.

Para la comunidad internacional, los principios esenciales en el trabajo se han convertido en la base social de la economía mundializada, para muestra un botón, es la existencia de la Declaración de la OIT (adoptada en la Conferencia internacional del Trabajo, Ginebra, el 18 de junio de 1998, 86.a reunión) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

En nuestro país la práctica laboral queda evidenciada en primer lugar, en los principios:

- Protector: donde se establece el pilar fundamental de la legislación laboral y el propósito primordial de este principio es, “subsanan la desigualdad económica perjudicial al trabajador con el amparo jurídico favorable al trabajador”

Al mismo tiempo, este principio está recogido por el numeral 6) del Art. 35 de la Constitución, que indica: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores", que se ve amparado y desarrollado en el Art. 7 del Código del Trabajo.

- Principio de irrenunciabilidad de derechos: es propia del Derecho del Trabajo, ya que precede del Derecho Civil.

Además, se desarrolla en el Art. 4 del Código del Trabajo;

Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.

- Principio de Buena Fe: reconocido en todas las ramas de nuestro ordenamiento jurídico (conjunto de derechos y normas jurídicas de una sociedad). Se hace referencia en el Código Civil en el art. 1546 del cual define: “todos los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”.

Es oportuno revisar brevemente la definición de principios, para Alexy (1993), la norma es el género, mientras que la regla y el principio son la especie. Sobre los principios afirma:

[...]normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida de lo posible, dentro de las posibilidades jurídicas, reales existentes. Por lo tanto, los principios son preceptos de optimización, que están señalados por el hecho de que pueden ser

cumplidos en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no solo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas. (Jubones,2021) [...]

4.2.2. El derecho individual a la salud

Cada individuo como ser humano tiene distintos enfoques de protección, de acuerdo a las necesidades de su entorno, tales como: las condiciones biológicas, estilos de vida, factores y modos sociales, culturales y productivos. (RODRIGUEZ, 2016)

Para entenderlo mejor, el derecho individual a la salud es un punto de vista fuera de la lógica que proporciona la biología, así pues, es necesario analizarlo desde una perspectiva social, la misma que se presenta con el estilo de vida en el que se desenvuelve los individuos, batallando con factores externos e internos a los que se enfrenta.

No existen diferencias en la necesidad de atención médica de los individuos no se pueden anteponer la necesidad de un individuo con el de otro, no se puede decidir cual tiene la mayor prioridad, en la cotidianidad solemos asumir peligros "moderados", que se supone, son transitorios, no hay motivo que justifique ser excluidos del sistema de salud, aunque son riesgos de la vida cotidiana y pueden no ser catalogados como accidentes merecen la misma atención.

Hoy entendemos la salud como “completo bienestar”, por lo tanto, definida no solo como integridad o normo-funcionalidad biológica científicamente evaluable sino también, y esta es la mayor novedad, desde la propia subjetividad y desde la propia libertad. Se incorporan al constructo salud unos nuevos elementos definitorios como son los valores, las creencias y las preferencias del individuo. (Galán González-Serna, 2018)

Esta concepción de la salud es promovida como una utopía que tiene el único objetivo de incorporar las nuevas exigencias sociales de autonomía personal como sujetos de derecho a la libertad y a la privacidad.

Se preguntarán, que situaciones inciden, en este caso a los trabajadores, en relación con la visión desde el derecho a la salud integral, principio fundamental, para esta investigación, aquellas repercusiones negativas, cuando el acoso laboral ya está establecido en la víctima.

En España, donde existe una estadística del 28.8% referente al tema psicossomático, Roca M., Gili M., Garcia-Garcia M., Salva J., Vives M., Garcia Campayo J., y cols. (2009), referencia a el síndrome de Burnout, como el más reconocido, el cual está definido, como una respuesta al estrés laboral crónico que surgen en los profesionales de las organizaciones de

servicios o beneficiario de la organización, y cuyas peculiaridades más comunes son: pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas y sentimientos de culpa (Gil-Monte, 2005 citado por Gil-Monte, Carretero, Roldán y Núñez, 2005).

Estas somatizaciones las explica detalladamente Atance (1997), donde nombra al cansancio emocional, la despersonalización y la incompetencia personal y profesional.

En función de las somatizaciones, se incluirá a la salud psíquica, como otro derecho vulnerado en contexto de salud, atribuyendo, que no se puede tener salud física sin salud mental (Derechos Humanos, Naciones Unidas), en ese mismo contexto, en ningún lugar del mundo la salud mental se encuentra en plano de igualdad con la salud física, siendo segregada, a procesos de presupuesto, educación y prácticas médicas, de este modo deja como consecuencia, un sistema que viola los derechos de los pacientes a la igualdad, la salud, la autonomía, la vida y la integridad personal, y a vivir de manera independiente y en la comunidad.

Un detalle importante digno de resaltar al analizar las normativas laborales de nuestro país, es aquel detalle, donde el acoso laboral no es considerado una enfermedad profesional, es decir, los riesgos psicosociales que, en más de un tercio de sus patologías de origen profesional, tienen su origen en las situaciones de estrés, no son reconocidas en el cuadro de enfermedades del sistema de la seguridad social (IESS) existente actual, institución competente que rige como aseguradora del servidor público.

4.2.3. Los derechos vinculados al Acoso Laboral

En este apartado se busca vincular el acoso laboral y de cómo está estrechamente relacionado con los derechos fundamentales que goza todo ser humano y cómo estos se vulneran cuando existen conductas agresivas y discriminatorias hacia un individuo.

No se puede perder de vista que el acoso laboral no sólo afecta a la dignidad, como un derecho, sino que puede lesionar a una pluralidad de derechos fundamentales de la víctima. De allí su reproche jurídico y su sanción (ROMANIC, 2011)

Partiendo de estas definiciones, decimos que la igualdad, la dignidad y la integridad social, son bienes jurídicos que son lesionados cuando estos comportamientos atacan, acosan u hostigan al trabajador. Es una actuación pluriofensiva que viola al tiempo varios derechos fundamentales.

Por otra parte, debemos tener en cuenta aquellos bienes jurídicos protegidos y vulnerados, en relación con el acoso laboral, como la dignidad, la integridad social y la igualdad, a la vida, el libre desarrollo de la personalidad, etc. (ROJAS RIVERO), nos indica, dentro de este orden de ideas, aquellos derechos vulnerados notoriamente, cuando no se respetan las normativas que protegen la salud, tanto física como psicológica que amparan al empleado.

El acoso laboral tiene una conducta predecible, puesto que siempre se evidencian ínfimas de superioridad hacia el sujeto acosado, vulnerando así, el bien jurídico que se ampara en la igualdad e integridad social. el bien jurídico que se ampara en la igualdad e integridad social.

4.2.4. El derecho al trabajo desde la óptica del derecho a un trabajo digno

En efecto el derecho al trabajo es una herramienta para crear un entorno social económico y físico, que aporte al desarrollo sostenible de la sociedad, al mismo tiempo la importancia de este enfoque guarda una relación clara con el trabajo digno, el cual se fortalece a través de los derechos sociales.

La mejoría en las perspectivas económicas permitió, por fin, relajar las normativas nacionales, centradas en mecanismos de flexibilidad empresarial y contención del déficit, para pasar a fijarse en unos nuevos trabajadores “atípicos” y “precarios” a los que urge dotar de derechos frente a sus empresas (Rodríguez Rodríguez E., 2021).

Cabe destacar que el pensamiento de Rodríguez está estrechamente relacionado con una perspectiva política y económica, pero sin quitarle peso a los derechos que debe gozar el trabajador. El trabajo decente tiene como fin la incorporación de las masas de trabajadores precarios dentro del circuito del salario. Esto implica reimponer la monetización en las relaciones sociales, vía salario. (GHIOTTO, 2010), por otra parte, Ghiotto lo ve como un intercambio entre lo social y lo económico ya que antepone la relación salarial.

Como se había mencionado, el trabajo digno consiste en el respeto a derechos generales y derechos específicos relacionados con el derecho al trabajo; antes de pasar a analizar el derecho general a elegir libremente un trabajo y los derechos específicos que forman parte del trabajo digno; en el caso ecuatoriano, para evitar cualquier tipo de cuestionamiento referente a la vigencia de la normativa internacional y los criterios del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, se requiere hacer una consideración especial a la forma en la que nuestra Constitución trata a los Derechos Humanos ya que al hacer referencia tanto a trabajo digno como a los privados de libertad hay varios documentos internacionales como declaraciones,

reglas, principios y otros que no necesariamente encajan dentro del rango de tratados internacionales. Constitucionalmente, se puede cotejar, que el trabajo forma parte de un régimen de desarrollo, en donde se localiza el objetivo de la construcción de un sistema económico justo, democrático, solidario y sostenible, basado, entre otros aspectos, en la generación de un trabajo digno y estable (artículo 276), normativa que analizaremos a profundidad en el marco legal.

Tanto en la Carta Magna como en el Código de Trabajo señalan que el trabajo es un derecho, deber y obligación que tienen las personas, es decir cualquier trabajador tiene derecho a un trabajo digno en un ambiente sano equitativo, que nadie debe sentirse inferior a nadie, todos tienen los mismos derechos, deberes, oportunidades y obligaciones (Código de Trabajo, 2021).

Legalmente, en el Código del Trabajo, establece concluyentes características donde se hace efectivo el contrato de trabajo, como la prestación de servicios lícitos y personales, la existencia de dependencia, remuneración regulada por la ley, la contratación colectiva y la costumbre, (Código de Trabajo, 2021, art. 88).

En resumen, el trabajo digno es un ideal ético basado en los derechos fundamentales de los trabajadores, que tiene como objetivo principal revalorizar el trabajo y recalcar el respeto hacia los mismos.

4.2.5. El acoso laboral desde la violencia

Konra Lorenz, representó el acoso laboral como la agresión de una asociación de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos. El término deriva del verbo inglés “tomob”, que significa asaltar o acosar (Piñuel, 2001). A diferencia de la violencia laboral, que es la forma de agresión.

En concreto, el artículo 1.1 del convenio 190 de la OIT dispone que:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (TRABAJO, 2019).

En el año 2016 la unificación de estos conceptos, centraron gran parte de la temática en una reunión de expertos de la OIT, la misma que concluyó en el acuerdo de que la violencia y el acoso deberían tratarse como un comportamiento continuo de prácticas inaceptables, que, ante todo, podrían causar sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales. (OIT, 2016)

Simultáneamente los resultados de diversos estudios sobre la violencia han agrupado aspectos relativos a los ámbitos de la no discriminación y la igualdad, la seguridad, la salud en el trabajo, la salud y el bienestar, entre otros.

4.2.6. Clasificación de los tipos de violencia laboral

Los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo, han traspasado fronteras, ámbitos de trabajo y las categorías profesionales, a su vez no se puede omitir el mandato internacional, por el daño que el acoso laboral provoca en la persona trabajadora, así pues en un Estado de Derecho, se tiene múltiples finalidades por parte de quienes gobiernan mediante la Constitución, como obtener el respeto a la dignidad y a la igualdad de la persona humana en un contexto de libertad, donde el poder está al servicio de la comunidad. (Ramírez, 2011)

Por lo que refiere a esta definición, se precisa a la violencia laboral como conductas hostiles para nada respetables en la convivencia laboral, sean ejercidas por trabajadores o jefes dejan como consecuencias perdidas de salud, estabilidad emocional, de producción económicas que solo llevan al fracaso de las relaciones socio-laborales.

Esta violencia de una forma inequívoca se suele pensar que solo es de forma física que es la más fácil de evidenciar, pero también existe aquella que de forma sutil e imperceptible anula la dignidad del trabajador, daña su integridad emocional anímica y personal dando como resultado actos discriminatorios y destructivos que en muchos de los casos no se puede demostrar, minimizando a las víctimas día a día a tal punto de auto eliminarse laboralmente.

El mobbing implica la utilización de situaciones de poder con el ánimo de lograr en el trabajador un deterioro de su personalidad que lo lleven por agotamiento y destrucción de su resistencia al abandono del puesto laboral. (Ramírez, 2011).

Es conveniente resaltar los inicios de los estudios del acoso laboral, se lo relacionaba directamente con el acoso sexual, a medida que se ha ido avanzando en acuerdos por parte de las organizaciones laborales, sindicales, la unión gubernamental internacional además de los

estudios de médicos y expertos académicos, se han definido tipologías de este término tan controversial, como:

- ✧ La violencia física, es a menudo el tipo más visible de violencia, y puede ser entendida como «el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos» (OIT y otros, 2002, pág. 4).
- ✧ La violencia psicológica, también conocida como violencia emocional, abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas (Forastieri, 2012, pág. 114)
- ✧ La violencia sexual, según la OMS, puede ser entendida como «todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo» (Krug y otros, 2002, pág. 149)

Acotaremos una definición de carácter universal, pero intrínseca en la mujer como es la violencia de Género, si consideramos que la violencia física, la violencia psicológica y la violencia sexual se origine en un desequilibrio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres (OMS, 2009, pág. 3).

La violencia en el ambiente laboral no puede abarcar todas las formas resultantes de estas situaciones, en el caso que fuera así perdería su especificidad (GLENN, 2004, pag. 34), en función de lo planteado debo adicionarle un componente más a esta tipología, referente a donde se desarrolla esta violencia, pues se toma en cuenta siempre la dimensión física, que es sin duda la que conocemos, pero existe la violencia excluida, aquella que tiene lugar en los resquicios del lugar real de trabajo, como el acecho, las agresiones en el trayecto hacia o desde el trabajo y el ciber-acoso.

4.2.7. El Acoso Laboral desde la Óptica de Tipo Penal.

El acoso laboral también conocido como moobing es un riesgo psicosocial determinante al momento de establecer la condición psicológica en la que se encuentra el trabajador, este comportamiento se presenta mayormente en las relaciones interpersonales de las empresas.

Visto desde la óptica penal, apostando como ejemplo la Constitución Colombiana, se expide la resolución 1010, para poder fijar un comportamiento como acoso laboral, necesita

cumplir con dos condiciones de tipificación: la persistencia y su demostrabilidad, así mismo establece como modalidades de acoso la desprotección, inequidad, entorpecimiento, discriminación, persecución y maltrato laboral ya sea en el contexto de una relación laboral privada o pública. (CONGRESO DE COLOMBIA, 2006).

A pesar de que el acoso laboral es igual de antiguo que el trabajo, el término fue expuesto en primera instancia por Leymann en 1996. Leymann fue el primer autor en promulgar una definición para esta figura como una forma de agresión, maltrato y toda vulneración a la dignidad humana que se ejerza sobre el trabajador.

Por otro lado, propuso cuatro etapas para poner en contexto tanto a la víctima como al acosador:

- 1) conflicto objetivo
- 2) aparición del mobbing
- 3) primeros síntomas psicosomáticos
- 4) errores y abuso en la gestión del talento humano (LEYMANN, 2000).

En estas seis etapas se indica que tanto la víctima con el acosador son los principales movilizados del fenómeno ya que se ven involucrados sus concepciones, valores, idiosincrasia y personalidad. Así mismo involucra la dimensión cultural y contextual que perpetua el comportamiento acosador.

En Ecuador el Plan Nacional del Buen Vivir, recoge el planteamiento de la nueva Constitución que consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos, el reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas. (SENPLADES, 2021)

Frente a esta problemática el Ecuador se ampara en el plan mencionado, para poder brindar a los trabajadores garantías sociales, económicas, ambientales y la erradicación de la pobreza, inclusión social e igualdad en la diversidad de salud gratuita y de calidad, o de la educación diversa y de calidad, por ejemplo, el eje social:

- ✧ Objetivo 5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social
- ✧ Objetivo 6. Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad

- ✧ Objetivo 7. Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles
- ✧ Objetivo 8. Generar nuevas oportunidades y bienestar para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades.

4.2.8. Los sujetos del acoso laboral

Dentro del conflicto generado por el acoso laboral se puede identificar tres actores principales, cada uno con sus características propias y rol definido, que pueden participar de forma activa o pasiva para perpetuar la agresión. Las partes pueden involucrar a uno o varios miembros, que, de manera conjunta o solitaria, pueden ejercer su rol aumentado o bien disminuyendo la continuidad y los efectos del acoso laboral, distinguiendo los siguientes grupos:

4.2.8.1 Sujeto acosador

Usualmente, los acosadores buscan explotar al máximo la determinada ventaja sobre su víctima, valiéndose de su fuerza física, formación profesional, experiencia, relaciones sociales, etc. Eso se complica debido a que en la mayoría de los casos los perjudicados no adoptan una posición firme de rechazo ante el comienzo de las agresiones, prolongando la exposición de las víctimas a los acosadores.

Personalidad psicopática, ausencia del sentimiento de culpabilidad, cobardía en la confrontación, es mentiroso compulsivo son algunas de las características con las cuales se los identifica, esto tiene como fin buscar ganarse la aprobación de los directivos de la institución por ser en muchos de los casos un profesional mediocre, destacar o imponerse a los demás desmereciendo el trabajo de sus compañeros es una consecuencia presentan de un arraigado complejo de inferioridad (Pastrana y Guerrero, 2009).

El acosador tiene conductas oscilantes y negativas hacia sus compañeros o líderes procurando no dejar evidencias de estos actos, lo hacen con aquellos compañeros inseguros, que temen denunciarlo, cuando la víctima está aislada o sola, dificultando así evidenciar o identificar al acosador.

El fin de las agresiones es conseguir perjudicar el rendimiento o desempeño destacado que posee una persona, buscando afectarla de manera sutil o manifiesta, dando como resultado ataques que de manera directa o progresiva pueden escalar altos niveles de violencia y perjuicio.

Por lo general los acosadores no tienen ningún tipo de consideración sobre el daño que pueden causar, inclusive no tienen en cuenta las consecuencias o repercusiones en su persona.

El acosador utilizará de todas las herramientas que tenga a su disposición para conseguir el cumplimiento de sus malintencionados planes, situación que se vuelve aún peor en el caso que el agresor ostente de alguna jefatura o cargo directivo, pues indudablemente abusará de su autoridad, misma que se identifica como la forma más frecuente de acoso laboral. (Camacho,2018, p. 80).

4.2.8.2 Sujeto Acosado

El perfil de las víctimas de acoso laboral por lo general está compuesto por personas con alto sentido de la responsabilidad e integridad, con valores y carisma, aunque también encajan personas que no comparten determinadas particularidades con resto del grupo o con alguna característica considerada inferior. Además, Pastrana y Guerrero (2009, p. 57) distinguen dos grupos:

- Los envidiables: que destacan en determinada cualidad o tarea, intachables, que ejercen liderazgo informal dentro del grupo, normalmente demuestran honradez, rectitud y un alto sentido de la justicia.
- Los vulnerables: que presentan una deficiencia o que se son considerados indefensos, débiles, sensibles y estables.
- Los amenazantes: que son altamente calificados y productivos, sobresaliendo de entre sus compañeros. autónomos: independientes y con iniciativa. alta capacitación profesional.

Se destaca por todo lo expuesto sobre este fenómeno, en últimas instancias, la elección de una víctima depende exclusivamente de la voluntad del agresor (Camacho, 2018, p. 80).

El acoso laboral es un problema que puede aquejar a cualquier trabajador, por lo tanto, generar y promover políticas que ayuden a denunciar esa situación o que disminuyan su práctica, beneficia directamente a todos los trabajadores. Así también, el estudio de los casos permitirá reducir el número de víctimas y sus consecuencias en el bienestar de las personas.

Cualquier persona puede sufrir mobbing. Cualquier ser humano puede ser destruido de una forma progresiva y planificada, gracias al mobbing. Incluso los acosadores en la situación

actual del mercado laboral en un momento de su historia profesional pueden llegar a ser acosados. (Peláez, 2010, p. 10).

4.2.8.3 Los Espectadores

Este grupo se compone por aquellos que no son ni víctimas ni acosadores, pero participan de manera activa o pasiva de la dinámica del Mobbing; como espectadores, pueden desempeñar un papel crucial en el desarrollo del acoso laboral, Harald Ege citado por Camacho (2018, p 79) clasificó este grupo en tres partes: Losside-mobber, los indiferentes y los opositores.

- Losside-mobber: aquellos que son considerados aliados del acosador al favorecer de manera directa o indirecta el abuso.
- Los indiferentes: son aquellos que identifican la situación de acoso, pero eligen no intervenir por miedo a represalias colaterales.
- Los opositores: son los que perciben la situación de acoso e interrumpen la interacción propuesta por el acosador, inclusive defendiendo al atacado.

Los espectadores no son considerados por todos los investigadores como una de las partes involucradas, sin embargo, su participación es determinante al momento de consentir o reprimir el acoso laboral. Junto con el ambiente de trabajo, se puede propiciar un espacio cómodo y seguro en el cual los abusos e inconvenientes serán oportunamente contenidos y remediados.

No podemos avanzar como sociedad si normalizamos la violencia, indiferentemente de donde venga, si no nos implicamos en cambiar actitudes de rechazo y alzar la voz anteponiéndolos incluso a nuestro propio beneficio, exigiendo de nuestros gobernantes soluciones concretas y diligentes para poder batallar contra este fenómeno que amenaza en convertirse en una enfermedad difícil de controlar.

4.2.9. Clasificación de los tipos de Acoso

Ante la gran variedad de casos y situaciones en las que se presenta el acoso, se reconoce actualmente, la autoridad y el control dominante, sobre otras personas en el lugar de trabajo se han considerado como formas legítimas de poder, ya que provienen más bien de los cargos que las personas ocupan en una organización y no de las personas (Elliott y Smith, 2004, pág. 365).

4.2.9.1 Acoso Vertical Descendente

Ocurre cuando la fuente del acoso proviene de parte de un superior a un subordinado. Pastrana y Guerrero (2009, p. 58) mencionan que el subordinado es considerado un riesgo a la continuidad en el cargo de algún jefe inmediato y por lo tanto buscan afectar la permanencia o el rendimiento de un determinado colaborador. Además, sugieren que es un tipo de acoso al que está expuesto de manera parcial o focalizada todo trabajador, identificando los siguientes tipos:

- Acoso perverso: es cuando un jefe se aprovecha de su autoridad y jerarquía sobre un colaborador, por lo general de manera infundada y sin ninguna provocación.
- Acoso estratégico: se realiza de manera selectiva a trabajadores que podrían considerarse competencia o influir a la salida por concepto de renuncia y no de despido.

Esta figura la ejerce el empleador cuya función exclusiva es proveer la inversión para iniciar una relación laboral capaz de proteger los derechos de sus trabajadores para que estos produzcan bienes y servicios a cambio de una remuneración, sin que esta aparente superioridad facilite actitudes de abuso que atentan contra los derechos laborales.

Adriana Camacho (2018, p. 84) enfatiza que la desventaja del subordinado es enorme, debido a que el jefe es quien distribuye la carga de trabajo, evalúa el desempeño y debería utilizar esa autoridad para velar por el bienestar de sus trabajadores. Las organizaciones deben regular y vigilar que sus cargos directivos no abusen de la autoridad conferida, evaluando la aceptación del personal que tiene asignado o facilitando el acceso a canales de comunicación para realizar las quejas respectivas.

4.2.9.2 Acoso Vertical Ascendente

Ocurre de parte de uno o varios subordinados hacia un superior. Puede presentarse de manera individual o colectiva de parte de los colaboradores hacia un líder dificultando la capacidad de este para dirigir o administrar. Pastrana y Guerrero (2009, p. 59) identifican que puede aparecer debido al malestar del grupo a la designación de un nuevo jefe o también como una forma de protesta a la mala gestión que pudiera tener alguna jefatura.

Adriana Camacho (2018, p. 83) añade que el malestar que produce el acoso también puede deberse a la llegada de un miembro externo a un cargo directivo de la organización o cuando un miembro del grupo asume la dirección de sus antiguos compañeros. La adaptación a

una nueva dinámica de trabajo por parte de un grupo o la falta de oportunidades de ascenso generan rechazo hacia el líder.

4.2.9.3 Acoso Horizontal

Ocurre entre colaboradores con el mismo nivel jerárquico. La proximidad entre compañeros de trabajo puede propiciar la aparición de conflictos, mismos que al no ser gestionados de manera correcta u oportuna producen interacciones hostiles de parte individual o colectiva hacia un colaborador (Pastrana y Guerrero, 2009, p. 59).

Muy al contrario de lo que las personas conocen, el acoso entre compañeros, va día a día en aumento en nuestro país con muchos factores que lo agravan, como el mal ambiente de trabajo por la competitividad innata que hemos implantado como sociedad, también debemos tomar en cuenta la cantidad de enfermedades emocionales que tenemos en nuestra propia humanidad que dañan la estabilidad psicológica, por todos los traumas vividos en la infancia o adolescencia de cada individuo que luego se incorpora al mercado laboral.

Adriana Camacho (2018, p. 85) menciona que el ataque puede deberse a una causa concreta o a la suma de varias causas como rebeldía en el cumplimiento de pautas internas, mejor o peor desempeño, rencillas preexistentes, preferencia sexual, etnia, nacionalidad, entre otras. Añaden que muchas veces estas peculiaridades son abordadas de manera burlesca para amenizar el ambiente de trabajo, pero también son utilizadas para incomodar y fastidiar a un compañero.

Sería factible que muchas organizaciones empresariales invirtieran en estrategias para capacitar a los profesionales responsables de los departamentos de recursos humanos de sus empresas para captar este tipo de daño en los posibles candidatos porque nadie postula a un trabajo diciendo, tengo un problema. Algo así como un sistema objetivo y preventivo no sancionador.

4.2.9.4 Acoso Mixto

Ocurre cuando varios tipos de acoso suceden de manera simultánea o mutua. Integra los tipos de acoso laboral ya mencionados, puede ocurrir cuando se alinean los intereses de algunos sujetos implicados, pudiendo ser los jefes y compañeros enfocados en hostigar a otro jefe o compañero, así también se presenta cuando las hostilidades son reciprocas, entre compañeros o entre superiores y subordinados, Camacho (2018 p. 86) menciona que “el mobbing mixto es en sí mismo una situación de complicidad entre todos los agresores”.

Nuestra legislatura ha aceptado estos tres modelos de acoso como aquellos que tienen mayor incidencia en el entorno laboral ecuatoriano sin descartar aquellas excepciones que pueden darse a medida que avanzan los tiempos, las autoridades laborales tampoco descartan que los vacíos existentes en las normativas den paso a estos abusos en todas sus modalidades.

4.2.10. El acoso laboral desde el Derecho Administrativo

A continuación, expondré como se observa el acoso laboral desde la visión del Derecho Administrativo, explicando la definición del mismo y su relación con este fenómeno.

Acto seguido, lo definimos como una disciplina jurídica que surge bastante tarde en Ecuador y en el mundo en comparación con otras ramas del Derecho, en el Ecuador es el año 1830 donde se funda este Estado a través de la primera Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1830). Según Pedro Gordillo (2017), para instaurar la efectividad de esta disciplina, deben cumplirse dos condiciones, primero que exista una administración pública competente y desarrollada y, por consiguiente, se acepte el principio, y que, a consecuencia, esta administración esté sometida al ordenamiento jurídico.

En el caso del Derecho Administrativo, los principios son sumamente importantes debido a que durante varios años el ejercicio de esta rama se fundamentó en crear normativa, suplir la falta de norma y orientar la aplicación de la reducida norma existente, (Barrionuevo, 2021).

A nivel administrativo, en nuestro país, la normativa está regida por el Código Orgánico Administrativo, definiendo en su artículo 1:

En esta rama del Derecho se prestará principal atención a los principios instituidos en la Constitución de la República, tratados, convenios internacionales y los que consten en éste mismo Código, en resumidas cuentas, se hace una definición de éstos principios aunque limitados, que no contempla la abstracción y generalidad que requiere un principio, en pocas palabras, no está definido o descrito de forma que garantice que cumpla con alguna de sus finalidades en el sentido más amplio. (Asamblea Nacional, 2017).

Antes de entrar directamente a la visión puramente administrativa, nombraré algunos derechos vulnerados de las víctimas definidos como no procesales pero fundamentales como son: Dignidad, Honor, integridad física o moral, intimidad personal y familiar, propia imagen.

Así pues, retomaré el tema, describiendo como lamentable de que nuestro país no se libra de falta de garantías, en el servicio público ecuatoriano, los hechos leves, graves o muy graves de naturaleza administrativa, son fijados por la propia Administración, teniendo como consecuencia, que ella misma sea juez y parte en los procesos denunciados, puesto que el servidor público está ligado a ella a través de la relación de dependencia jerárquica con su agresor.

Desde mi punto de vista, es cuestión de amenaza extrema, la negación indubitada, de que la víctima participe, si fuere el caso, del proceso sancionador contra su agresor, debido a que las leyes administrativas no lo regulan expresamente.

Otra mención digna de resaltar, es la discriminación existente, que, a pesar de la sensibilización por parte del Estado en legislar con igualdad, no se les concede a las mujeres, soluciones positivas y oportunas, posiblemente por que los errores involuntarios, por decirlo así, realizados por los máximos responsables de la gestión pública, no son sancionados, imponiendo el precedente de impunidad.

Las víctimas de estos hechos ilegítimos e infracciones de acoso laboral, deberán regirse bajo la tutela administrativa, pues es esta autoridad, la que acordará las sanciones administrativas, en función de la gravedad de los hechos. Al no ser punible esta figura, no podrán perseguir en vía penal a sus verdugos, aunque si tendrán derecho a pedir medidas cautelares de alejamiento del autor de la infracción, si se lo hace auspiciado de forma personal.

4.2.11. Definición De Víctima

Para estudiosos jurídicos, víctima de una persona natural perteneciente a cualquier sexo, que ha tenido o sufrido una lesión en sus bienes jurídicos tutelados. En mi concepto simple, la víctima es aquella persona que ha sufrido un daño físico, moral o mental, por parte del individuo o persona.

Para los profesionales, Sola, Solanelles, Salas y Caballeira (2011), algunas de las causas en las víctimas, que de forma relevante inciden en estas conductas de abuso por parte de los acosadores por ejemplo: su origen racial, por sus características personales, físicas, etc., dicho de otra manera, las víctimas suelen tener ciertas características que seducen al acosador, ellas, son personas que están muy comprometidas con la empresa, altamente calificadas para su trabajo y son sentimentales con los compañeros que la rodean, etc.

El art. 441 del COIP, se señala, el concepto de víctima incluyendo a las personas jurídicas públicas y al Estado, a los sujetos de derechos que individual o colectivamente han sufrido daño a un bien jurídico, de manera directa o indirecta como consecuencia de la infracción.

Los números 2, 3, y 4 del art. 441 del COIP hacen relación a las personas que han sufrido agresión física, psicológica, sexual o cualquier tipo de daño o perjuicio de sus derechos por efecto de una infracción penal. Se describe así genéricamente, la agresión o violencia, lo que evidencia que las víctimas son las personas que sufren directamente cualquier tipo de daño como consecuencia de un delito, pero también se refiere al cónyuge o pareja en unión libre, incluso del mismo sexo, a los ascendientes o descendientes dentro del segundo grado de consanguinidad primero de afinidad, y además a quienes compartan el hogar de las personas agresoras o agredidas en casos de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, integridad personal o de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.

En el artículo 68 del Código de Procedimiento Penal, encontraremos las siguientes diferencias relacionamos con esta norma y las personas que se consideran víctimas:

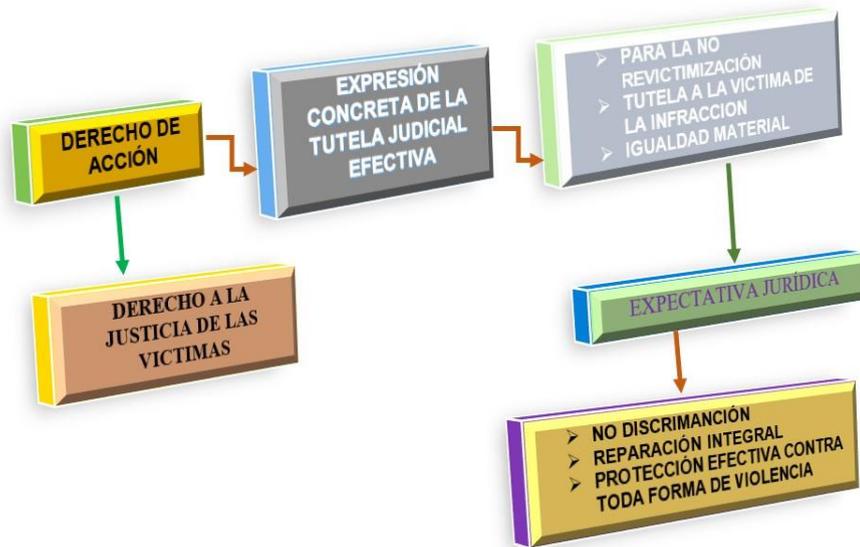
Los dos últimos números, 4 y 5 del artículo 68 del CPP, se mantienen en el artículo 441 del COIP; respecto a las personas que tienen interés directo en caso de infracciones que afecten a intereses colectivos o difusos; y a las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas en aquellas infracciones que afecten colectivamente a los miembros del grupo.

De lo indicado se puede inferir que para el Código Integral Penal las víctimas no solamente son directas, sino también las indirectas, pues si es verdad que el artículo 68 del Código de Procedimiento Penal, se refiere a los ofendidos, no es menos cierto que esta característica difiera de la víctima, ya que, no todos los ofendidos son víctimas, pero lo único que se ha hecho es definir la diferencia que existe en el texto del artículo 68 y artículo 411 del COIP.

4.2.12. Derechos de la Víctima

Para definir los derechos de las víctimas, necesitamos remitirnos a las garantías judiciales de la víctima y el acusado, basado en el principio de la bilateralidad y la interpretación por parte del Estado a la persecución y sanción de los delitos comunes a las denominadas víctimas. Entre los derechos a las víctimas están:

Figura 2. Cuadro derecho de las victimas



4.3.Marco Legal

A continuación, se presentarán los artículos contenidos en las diferentes normativas de la legislación ecuatoriana que sustentan la importancia de proteger al trabajador y mejorar el desarrollo de sus funciones en un ambiente sano.

4.3.1. Los derechos del trabajador vinculados al ambiente laboral que protege la Constitución de la Republica del Ecuador y los instrumentos internacionales.

Al referirse al derecho al trabajo la Constitución del Ecuador en su artículo 33, lo delimita como un derecho y un deber social, un derecho económico, como fuente de la realización personal y base de la economía. Establece como garantías estatales el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, una vida decorosa, remuneraciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Como se puede evidenciar en este análisis personal, no se refiere de manera taxativa del trabajo decente o del trabajo digno, es así que se utilizan los elementos constitutivos para su redacción; en nuestro país, además, se considera al trabajo como un derecho de libertad:

En el art. 66, de nuestra Constitución, indica en su literal número 2, la garantía a la vida digna que asegure, entre otros derechos, el trabajo y empleo; y, de manera específica en el literal número 17, establece el derecho a la libertad de trabajo, con la prohibición de que una persona no sea obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, dejando a salvo “los casos que determine la ley” (CONSTITUYENTE, 2008)

Para continuar en el hilo del tema, como ya se ha manifestado anteriormente, el trabajo es una herramienta de desarrollo y desenvolvimiento de las aptitudes e inclinaciones del empleado, mediante el trabajo, el hombre aporta verdaderamente al desarrollo de la sociedad, de esta manera se puede observar su influencia en la vida económica, política y social.

Es necesario sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral (Juana, 2016). Anteriormente, se menciona como base de la sociedad, la calidad de vida del trabajador, por lo cual debemos tener en cuenta, que repercute directamente en la salud ocupacional del mismo, la calidad de vida en el trabajo es un factor determinante en

el desempeño del servidor público o privado, existe una amplia gama de necesidades que inciden en la satisfacción del empleado, tales como:

- El reconocimiento,
- La estabilidad laboral,
- El equilibrio empleo-familia,
- La motivación,
- La seguridad.

Estas necesidades se ven remuneradas al momento de gozar de un trabajo formal y remunerado, con las garantías básicas necesarias guiadas al bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, la calidad de vida del trabajador esta estrictamente vinculada con la estabilidad laboral, ya que esta tiende a otorgar un carácter permanente en la relación del trabajo. Cuando esta relación se establece sobre la injusticia y el irrespeto se mancilla el derecho del trabajador a tener una vida laboral estable, definiré que esta afirmación se sustenta en el art.33 de la Constitución de la República del Ecuador, siendo mi opinión, que es la obligación del Estado garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad humana y sus derechos adquiridos; es decir en su posición de garante superior, emite normas no disponibles para que los empleadores acaten y cumplan con dichas garantías constitucionales.

Por consiguiente, es transcendental tomar medidas o decisiones que involucren solamente el bienestar físico y emocional del trabajador, evitando así, la arbitrariedad y la subordinación, factores que provocan inseguridades y problemas al trabajador.

Concluyo entonces, que es esencial que el trabajador tenga una calidad de vida laboral estable, bien remunerada y sobre todo justa. No es posible desempeñar una tarea si a tu alrededor no existe más que agobio y estrés, el trabajador debe verse rodeado de un ambiente creativo, inspirador, saludable y seguro.

Por otra parte, en la constitución de la república del Ecuador del 20 de octubre del 2008 se expresa de manera literal lo siguiente:

El Art. 11 numeral 3:

“Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y

ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial de oficio o a petición de parte” (CONSTITUYENTE, 2008)

Es decir que cualquier herramienta que se pueda obtener será en beneficio directa y exclusivamente del trabajador, su uso tiene que ser inmediato y sin discriminar la situación o la posición laboral. De la misma forma se ven involucrados los tratados internacionales, los derechos laborales son reconocidos como: “derechos humanos laborales” en los instrumentos internacionales, puesto que existen distintos términos para referirse a él, y de esta manera se evita la ambigüedad.

Los Derechos Humanos están definidos como condiciones históricos-culturales, realizadores de la revolución social y jurídica de la segunda mitad del siglo XX, formulando aquellos fundamentos axiológicos de la dignidad humana.

En los instrumentos internacionales se evidencia el afán por proteger la dignidad y la satisfacción del trabajador. La exigencia ética de la satisfacción está vinculada estrechamente con las condiciones indispensables que permiten al individuo actuar con autonomía y asegurar su supervivencia. (Canessa Montejo, 2009).

En efecto los derechos humanos laborales se apoyan en la teoría de la “necesidad” y la defensa por sobre todo de la dignidad. Se afirma que, sin la aprobación o valía de un trabajo se desvaloriza al trabajador, así pues, existen consecuencias debido a la insatisfacción de las necesidades del mismo.

Dichos pilares mencionados anteriormente han permitido consagrar a los derechos laborales dentro de los instrumentos internacionales, puesto que no existe razón por la que se deba rechazar o prohibir la nobleza de su petición.

Cuando avanzamos en el análisis constitucional, se puede verificar, además, que el trabajo forma parte del régimen de desarrollo en donde se encuentra como objetivo la construcción de un sistema económico justo, democrático solidario y sostenible que se base, entre otros aspectos, en la generación de un trabajo digno y estable (artículo 276) por lo que se le dedica un capítulo especial denominado “Trabajo y Producción”;

Este capítulo reconoce como responsable de todas las modalidades de trabajo, al Estado, entre las que constan aquellas en relación de dependencia y las autónomas, y reconoce además como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores (artículo 325), a la vez, lo limita, estableciendo principios que sustentan el ejercicio del derecho (artículo 326), entre los que se encuentran:

- El deber estatal de impulsar el pleno empleo y promover la eliminación del subempleo y desempleo.
- La irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.
- El principio in dubio pro operario.
- La igualdad entre el valor del trabajo y la remuneración.
- El derecho a realizar sus actividades laborales en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- El derecho a recibir rehabilitación después de un accidente o enfermedad de trabajo y a ser reintegrada y mantener la relación laboral.
- El derecho y libertad de organización sin autorización previa (formar sindicatos, gremios, asociaciones, etc.), tanto para empleadores como trabajadores, en este último caso el Estado tiene la obligación de estimular su creación y participación.
- La adopción del diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. Las transacciones serán válidas siempre que no implique la renuncia de derechos y sea celebrada con la autoridad competente.
- El arbitraje y la conciliación para los conflictos colectivos de trabajo.
- El derecho a la huelga que incluye las garantías necesarias para los representantes gremiales y, el derecho al paro para los empleadores; entre otras.

De igual manera, en el artículo 327 establece limitaciones al derecho ratificándose en la necesidad de que la relación laboral sea bilateral y directa junto a la prohibición de precarización laboral (intermediación y tercerización, contratación por horas, entre otras). En lo que concierne la remuneración ésta debe cubrir al menos las necesidades de la persona trabajadora y su familia, es inembargable, con excepción del pago de pensiones alimenticias (artículo 328)

4.3.2. La relación de dependencia, regulaciones en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

Para continuar con el hilo de la investigación, debemos intuir en qué medida es responsable el empleador, por actos de acoso, para esto, es necesario cotejar dos puntos básicos: como primera expectativa, denominaremos, la aptitud del empleador, que ejerce de garante de los derechos de sus trabajadores; y como segunda expectativa, mencionaremos, que la ley le otorga la calidad de causal para finalizar con el contrato de trabajo.

Siendo de profundo interés, para nosotros, aquel escenario en la que el trabajador termina con la relación laboral de una forma contenciosa y que esto sea el motivo para que le sea imputado al empleador el pago de las respectivas indemnizaciones que la propia ley le ordena, de aquí aquella condición donde la normativa sanciona su omisión por no ofrecer un ambiente sano de trabajo.

Para continuar, incluiré un innovador conjunto de normas, reglas y principios que tienen como objeto la cobertura del control y gestión de calidad de las organizaciones. Estas normas conocidas como ISO, son normas emitidas por la Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés) que es la institución internacional encargada de la homogenización de normas de carácter estructural y organizacional guiadas a fomentar la estandarización integral ya sea en el campo industrial como comercial; mejor dicho, que sean las propias estructuras, las encargadas a hacer adiestramientos de personalización según las insuficiencias de sus respectivas organizaciones.

El fin que buscan estas normas no solo es impedir el incumplimiento normativo, sino también la creación de buenas prácticas laborales, como, por ejemplo, podrían ser los códigos de ética entre empleados, que es una buena herramienta para combatir el mobbing, objeto de esta investigación.

En este punto las necesidades del trabajador y el empleador se ven relacionadas, ya que además de estudiar el riesgo psicosocial que enfrenta el trabajador, se investigan las razones por las que el acosador comete acciones en contra de la víctima, en muchos casos el acosador, es el empleador o un trabajador que posee un rango más alto.

A partir de esto, entendemos que la organización se toma el tiempo de atender necesidades en cualquier ámbito, en nuestro trabajo nos vamos a centrar en la norma internacional ISO-45001, esta pretende acoger un sistema de gestión en la SST (organización de la seguridad y salud en el trabajo) con el objetivo de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud en ese ambiente, sin dejar de lado el propósito inicial de mejorar el desempeño del trabajador.

Esta gestión permitirá tratar un marco referencial donde se puedan conocer los riesgos y oportunidades de la SST, además de minimizar los riesgos, siendo un sujeto de cuestionamiento puesto que existen factores de riesgo que limitan su margen de éxito, tales como:

- 1) El liderazgo, el compromiso y la responsabilidad de rendir cuentas a las altas direcciones.
- 2) Promover una cultura de organización que incluya de manera activa a los trabajadores.
- 3) La comunicación entre el trabajador, el empleador y los altos mandos.
- 4) La consulta y participación de los trabajadores, un vocero, si existiese alguno.
- 5) La asignación de recursos necesarios para poder cumplir los propósitos de la norma.
- 6) la evaluación continua del desempeño y el seguimiento del sistema de gestión de la SST
- 7) cumplir con los requisitos legales y otros. Todo esto con el fin de mejorar el desempeño de la SST

La organización debe establecer, implementar y mantener procesos de identificación continua y proactiva de los peligros. Esta relación se fundamenta en la prestación de servicios del trabajador hacia alguien más, y no como popularmente se cree, una actividad que puede ser desarrollada unilateralmente.

Con respecto al concepto de relación de dependencia, entendemos que, es la existencia de un contrato entre un empleador y un empleado. Cabe destacar que toda relación de trabajo es contractual, esta se genera en virtud de lo que se considera un contrato de trabajo y es protegida por el derecho laboral si se sigue la norma, caso contrario, dicha relación se encuentra desamparada. En otras palabras, el trabajador se encontraría desprotegido si la relación no cumple con las normas establecidas de un contrato de trabajo.

4.3.3. El Acoso laboral y las sanciones administrativas en el Ecuador

En las relaciones de trabajo, el acoso laboral está determinado por actividades laborales tendientes al acoso psicológico del trabajador, materializado por conductas agresivas, humillantes y vejatorias de sus superiores o compañeros de trabajo, cuyos efectos son devastadores y afectan varios ámbitos de la vida de las personas, con implicaciones negativas para la víctima, la familia, la propia organización laboral y la sociedad en su conjunto.

Poniéndose en contexto de la situación, en Ecuador el acoso laboral no existió específicamente con este nombre dentro de la normativa legal, sin embargo, esta fue incorporada en el año 2017, según la Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y al Código de Trabajo, tomada como causal de visto bueno y despido, tanto para el empleador como para el trabajador, que ocasionen estas conductas o las permitan, con el fin de prevenir este tipo de conductas que resulta de la inexistencia de normas jurídicas que regulen la seguridad y salud ocupacional que incide fundamentalmente en la desprotección de los trabajadores. En la Ley Orgánica reformativa para prevenir el acoso laboral, define en su art. 24 como:

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. (ECUADOR, LEY ORGÁNICA REFORMATIVA PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, 2017)

Para una persona que sufre de acoso laboral, la ley le faculta denunciar la situación en dos instancias: La administrativa ante el inspector de trabajo, como lo detallan los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo:

El art. 172 detalla: que "por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa".

El art. 173, núm. 4, señala: "En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales".

Y la otra elección, sería la instancia judicial, basada en la emisión de una demanda ante el juez de trabajo por acoso laboral. En caso de que el trabajador compruebe su denuncia o se compruebe la permisividad del hecho por parte del empleador, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Teniendo en cuenta la gravedad del caso, la víctima de acoso puede solicitar ante la autoridad laboral competente,

la disculpa pública de quien cometió el abuso, tal como lo determina el numeral octavo del art. 545 del Código del Trabajo:

En el Ecuador el acoso laboral no existió específicamente con este nombre dentro de la normativa, sin embargo, en la joven constitución ecuatoriana del 2008, en el artículo 326, numeral 5, establece que:

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral le corresponde al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (ECUADOR, CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

La ley ha sido clara en ese sentido, no regula directamente quien sería el responsable directo a nivel estructural, así pues, hacemos una denotación importante en el art. 36 del código de trabajo: donde se menciona que los representantes del empleador serán todos aquellos quienes, a nombre de él, ejerzan funciones de dirección y administración. En esos casos, como se van a denunciar ellos mismos en caso de que fueran acosadores o en su efecto conocieran de casos en las instituciones. (Código de Trabajo)

En esta línea, la LOSEP establece el acoso, como una forma de atentar contra los derechos humanos de la persona servidora pública. Así, el acoso laboral se define de la siguiente manera:

En su art. 48, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 152).

Vale la pena considerar que la tesista discurre en total desacuerdo con este apartado, porque es totalmente controversial, en el momento de pasar del papel (LEY) a la acción (DE- NUNCIA), por dos puntos; uno, porque el acoso (hostigamiento) aunque la legislatura le ha adjudicado características específicas, no es fácil demostrarlo, aquí es determinante el valor de la prueba; Y segundo, la autoridad no está profesionalmente preparada, en temas psicosociales y de riesgos laborales, para que pueden brindar a la víctima, una atención específica y justa, si fuera este el caso, se vulneraría derechos constitucionales

Por dejar constancia, citaré el caso donde la Dra. Roció Salgado Carpio, la misma que fue ponente del Tribunal de la Corte Nacional de Justicia de lo Laboral que dictó la sentencia, en contra de Galo Enrique Palacios Zurita. El 9 de noviembre del 2017, la misma que fue seguido por Raúl Stalin Paredes Basantes, a raíz de lo cual, se realizó una reforma al Código de Trabajo y a la LOSEP. Con la finalidad de prevenir este tipo de acoso en el entorno laboral.

4.3.4. Los delitos subsumibles al acoso laboral en la legislación penal ecuatoriana.

Luego de una revisión integral del actual Código Orgánico Integral Penal, se llegó a la conclusión, que, en ninguno de los delitos con similitud como la explotación laboral, persecución, liquidación, intimidación o discriminación, relacionándolos al tema investigado, en nuestra legislación, no se ha determinado el acoso laboral como un delito.

Acto seguido, traeré a alusión los delitos que tienen características similares, nombra- dos anteriormente:

4.3.4.1. Intimidación

La persona que amenace o Intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que esté íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.”, Art. 154 (ECUADOR, CODIGO ORGA- NICO INTEGRAL PENAL, 2014)

Con esta disposición la víctima del acoso laboral queda protegida para no ser sujeto de amenazas e intimidaciones por parte del acosador, inclusive la disposición da alcance a la familia y personas íntimas, y de ser el caso puede acudir y plantear una acción penal para defenderse, siempre y cuando aparezca que se van a cumplir la realización de las amenazas, por los antecedentes de los hechos.

4.3.4.2. Discriminación

La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socio

económica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.”, Art. 176 (ECUADOR, CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, 2014)

4.3.4.3. Actos de odio

La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas debido a su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad pre- vistas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”, Art. 177 (ECUADOR, CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, 2014)

En la sección sexta sobre delitos contra el derecho a la intimidad personal y familiar, del capítulo segundo, en artículo 178 se refiere al delito de violación de la intimidad:

4.3.4.4. Violación a la intimidad

La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Art. 178 (ECUADOR, CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, 2014)

La importancia de esta infracción penal se da hoy en día más cuando las redes sociales son el medio preciso para ejecutar esta clase de hechos, y que en el Mobbing Laboral o Acoso Laboral el acosador puede hacer uso para hacerle daño a su víctima.

En la sección séptima sobre delito contra el derecho al honor y buen nombre, en el artículo 182, se establece:

4.3.4.5. Calumnia

La persona que, por cualquier medio, realice una falsa imputación de un delito en contra de otra, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”. Art 182 (ECUADOR, CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, 2014)

4.3.5. Políticas Laborales en el Ecuador Vinculadas a la Prevención y Sanción del Acoso

Acorde con lo manifestado en líneas anteriores, existen instrumento internacionales, como la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, las declaraciones de la OIT, la Observación No. 18 del Comité de DESC, además de otros instrumentos que tienen como finalidad proteger los derechos humanos fundamentados en los ideales y principios de igualdad, justicia y libertad, y con la prohibición absoluta de que llegue a existir cualquier tipo de discriminación en la aplicación de los derechos consagrados en mencionados documentos; sin embargo, se ve necesario la aplicabilidad de éstos instrumentos en nuestro país.

Según Luis Pásara, la normativa internacional fortalece su vigencia de manera complementaria de dos formas:

- la primera está fundamentada en el surgimiento de la jurisdicción internacional
- la otra se basa en la vigencia de las normas internacionales.

En este punto la legislación laboral ecuatoriana valida las disposiciones laborales contenidas en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador. Al respecto, La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo.

De esta manera, el Estado, dando cumplimiento a su legislación interna incorpora los diversos contenidos de un acuerdo internacional dentro de su ordenamiento jurídico interno, de esta forma, la Constitución ecuatoriana le da a la normativa internacional de derechos humanos el mismo rango que a la constitucional, con excepción de aquellos casos en los que la norma internacional de un tratamiento más favorable a los derechos humanos,

es decir “debe interpretarse que cada vez que en el texto se dispone normativamente algo respecto de los derechos constitucionales debe entenderse que el mismo mandato se halla establecido para los derechos humanos de fuente internacional.

En virtud de lo mencionado, en nuestro país, este cometido ha sido encargado al Ministerio del Trabajo, según el Estatuto Orgánico por Procesos, emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017- 0052 del 1 de abril de 2017 y su última reforma divulgada en el Registro Oficial Nro. 134 de 03 de febrero de 2020, cuyo objetivo es normar el registro, aprobación y reporte de obligaciones laborales, por lo cual, es menester para esta cartera de Estado la emisión de normativas y protocolos, destinados a la prevención normalización y sanción de anomalías en el ambiente laboral en nuestro país. (TRABAJO M. D., 2017)

Actualmente existe un protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo (TRABAJO M. D., 2021). La finalidad de este manual es brindar a los trabajadores una serie de fases que pre- vengan la discriminación, el acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia necesarias para la identificación de las conductas mencionadas:

Fase 1 - Solicitud de Intervención

Son legitimados para realizar la denuncia: en primer lugar, la persona afectada o su representante legal, o en defecto la unidad administrativa o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante los datos que emitan los indicadores de riesgos psicosociales.

Fase 2 - Valoración Inicial

Luego de la denuncia, valoración inicial, recopilación de datos, análisis de expedientes, testimonios de las partes, la valoración de un profesional capacitado en riesgos, en un plazo máximo de 10 días laborables, deberá ser entregada protegida y custodiada por un Comité Asesor. El mismo solicitará al servidor/a-acusado/a, pruebas de descargo admisibles para garantizar su defensa. Una vez realizada la investigación, se remitirá el informe final y si fuere el caso de que sea positivo o negativo al acoso laboral, será remitido al UATH, para resolver bajo régimen disciplinario

Fase 3 – Resolución

Si la UATH dedujera que los conflictos sean de carácter interpersonal, que no enmarquen los objetivos de este manual, se aplicará las siguientes opciones, referente a la solución de conflictos laborales:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

En el caso de que la denuncia si esté enmarcado en las prácticas descritas anteriormente, se activará el proceso de intervención donde participará el Comité Asesor, se investigará el caso, se comunicará las resoluciones a las partes involucradas.

Si el caso resultare negativo, se pasará a la resolución de archivo, tendrá que contar con los pasos siguientes:

- La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

Para finalizar, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH, tiene que realizar un registro trimestral al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, los registros de denuncias y las acciones implementadas, conforme el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.

No obstante, me pareció importante indicar que se puede emplear medidas que mejoren el ambiente laboral como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo. Y si la víctima se sintiera afectada por el procedimiento de la UATH, puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, si se rige bajo la denominación del código de trabajo será bajo el auspicio de un abogado privado o público, si es bajo el régimen de LOSEP, se receptara directamente la denuncia para el beneficio de la posible víctima, en el sector privado debe acercarse el perjudicado con la solicitud y un escrito explicando brevemente su situación.

4.3.6. Derecho comparado: El acoso laboral y su tratamiento en otras legislaciones.

En una sociedad tan avanzada como la Comunidad Europea, España fue escogido por la tesista por adjudicarle a la figura del acoso laboral el poder coercitivo en su legislatura, que vale mencionar, tiene gran similitud con la de los pueblos latinoamericanos, además de ser pionero en leyes preventivas para los trabajadores reflejados en su Ley de riesgos laborales actual.

4.3.7. España

En el año 2001, España avala la resolución del parlamento europeo, destinada a prevenir y sancionar el acoso moral en el trabajo, entre los puntos más importantes destacaremos:

- ✓ Instar al gobierno español a redactar un estudio sobre la incidencia, causas y consecuencias del acoso moral en el trabajo.
- ✓ Se faculte a los inspectores de trabajo los medios y la información para poder atender las denuncias y saber detectar el acoso moral en las empresas.
- ✓ Y por último la posibilidad de incluir el acoso laboral en la Ley de Riesgos Laborales.

España ha logrado resultados muy positivos referente al tema laboral y humano, considerando el acoso laboral como un riesgo de trabajo, para esto cuentan con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada el 8 de noviembre de 1995 mediante la Ley 31/1995 (FONTE- LLES; 2015)Es así, en la actualidad, el Código Penal Español, establece la tipificación del acoso laboral como un delito, definido en su Art. 173.1(173-.1 Trato degradante, acoso laboral, vejaciones, violencia doméstica), describiéndolos dentro de los delitos contra la integridad moral y de tortura y señalando la pena que ha de imponerse a quién vulnere este derecho. (Art. 120) regulándolos expresamente como una forma de coacción que, de probarse, acarrea penas de «un año y nueve meses a tres años de prisión, o multa de 18 a 24 meses;

“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil

en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad” (ESPANOL, 1995)

Otra forma de sancionar en España es el Código Civil Español donde este tipo de acciones u omisiones, que causen daño a otro, donde intervenga la culpa o negligencia, el causante está obligado a reparar el daño. Esto es aplicado a los casos de mobbing y entabla acciones de responsabilidad extracontractual al agresor o empleador, (art. 1902)

En otra rama civil se encontró el Estatuto de los Trabajadores, promulgado como Decreto legislativo el 24 de marzo de 1995, indicando en su artículo cuarto el acoso moral en el trabajo como vulnerador del derecho que tienen los trabajadores a su integridad física, intimidad y a su dignidad.

Otras leyes, como la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley reguladora de la Jurisdicción Social y la Ley de prevención de riesgos laborales, van relacionadas entre sí para garantizar el respeto a la intimidad, la integridad y la dignidad de los trabajadores, además de intentar solucionar las conductas atentatorias por parte de acosadores que se ingenian para utilizarlas con el fin de que el trabajador termine abandonando la empresa sin tener que afrontar un despido. (Codificación, 1995)

4.3.7.1. Riesgo Laboral En España, país Iberoamericano, se define a el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo y calificar el riesgo desde el punto de vista de su gravedad.

4.3.7.2. Ley de Riesgos Laborales de España La Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995) establece el marco jurídico que deben cumplir todas las empresas, sean del tamaño o el sector que sean, y determina las exigencias legales en materia de prevención de riesgos laborales. En el art. 50 del Estatuto de Trabajadores, establece que a través de la jurisdicción social se puede solicitar la extinción judicial del contrato de un trabajador.

La Ley de Riesgos laborales española describe cuatro fases, de conflicto, estigmatización, intervención de la organización y exclusión, esta última, en casos extremos, por decisión propia de la víctima.

Los riesgos laborales, son definidos como los procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «especialmente peligrosos» como aquellos que, en ausencia de

medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan, art. 4.5 (ESPAÑOL, 1995)

Para concluir con este apartado, debo hacer dos incisos positivos de la prevención laboral española, uno es, la diferenciación de las enfermedades profesionales y del trabajo, donde el común denominador es el trabajo, en donde ya adquiridas, se agravan, agudizan o desencadenan. El otro es, los riesgos psicosociales, reflejados en los traumas psíquicos, estrés, acoso moral o mobbing, síndrome del quemado (burn out) o las depresiones, detonantes de la siniestralidad laboral actual, y como se van desarrollando los estudios, lo seguirán siendo en el futuro.

4.3.8. Colombia

Colombia es considerado un Estado de Derechos, los mismos que son defendidos por la mencionada figura estatal, la Jurisprudencia Constitucional Colombiana enmarca a la dignidad humana como uno de los principios de mayor relevancia constitucional.

Por medio de la Ley 1010 de 2006, el Congreso de Colombia, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La Corte Constitucional Colombiana protege el derecho al trabajo en todas sus formas a través de las leyes publicadas, no solo con el trabajo en dependencia sino con el autónomo, tanto en el sector público como en el privado, el trabajo es considerado un bien común, realizado en condiciones dignas y justas acompañado de libertad, intimidad, honra, salud mental y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa además señala que la protección contra el acoso laboral debe extenderse a todos los trabajadores de las empresas públicas y privadas, por tratarse de una garantía que está relacionada con el derecho de todas las personas a tener un trabajo digno y justo.

Según estadísticas del Ministerio de trabajo colombiano, las denuncias por acoso laboral han aumentado durante los últimos años, que para el año 2017 recibió 1.360 casos, cifra triplicada en 2022, lo cual demuestra un alarmante crecimiento, especialmente las causadas por género pues afecta principalmente a las mujeres, ellas denuncian más que los hombres. (Ministerio del Trabajo 2021 – Subdirección de Gestión Territorial)

En nuestro país hermano, nació en las empresas una figura particular con un Comité de Convivencia Laboral encargado de hacer el papel mediador en los conflictos internos de las instituciones laborales para resolverlos de una forma más rápida y eficaz, pero tiene importantes cuestionamientos por parte de los trabajadores que denunciaron que estos comités los conformaban personal del círculo de confianza del empleador.

En Colombia y Ecuador existen igualdades como que ambas sociedades laborales tienden a normalizar situaciones de violencia que llevan a que este tipo de acoso se confunda con el acoso laboral lo que nos hace comprender que debemos tomar como pautas las similitudes o diferencias de las legislaturas afines para evitar errores parecidos.

A diferencia de la legislación Ecuatoriana que tiene en su legislación al acoso laboral como una reforma al Código de Trabajo, planteándola como una causal de visto bueno, en la legislación Colombiana encontramos que dedicaron una Ley exclusiva que aborda todo el tema del acoso laboral, la misma que fue expedida el 23 de enero del 2006, titulándole la Ley 1010, donde en su estructura no solo encontramos lógicamente el concepto de lo que se entiende por acoso, sino también, su ámbito de aplicación que se limita únicamente a las relaciones de trabajo en subordinación tanto en el sector público como privado, quedando el tema de servicios profesionales fuera de esta regulación, al igual que la nuestra.

4.3.9. El Salvador

No existe legislación específica contra el acoso en el trabajo. El Código del Trabajo en sus Arts. 29-30 y 53 establece como obligación de los patronos el deber de guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra; y contempla el derecho a la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono cuando aquél cometiere, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales.

La reciente Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Decreto número 520, en vigor desde enero de 2011, define en su Art. 8:

El acoso laboral como la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación,

desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores. (520, 2011)

La realización del acoso laboral se ve identificado por distintas instancias legales a nivel mundial, entre las legislaturas escogidas para comparar nuestra normativa, destacamos la prolijidad y visión empática de la dignidad europea, consciente de todas las consecuencias que afectan a la sociedad en corto y largo plazo, no solo con las víctimas de este delito, sino con la estructura organizacional empresarial encaminada al mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores bajo relación de dependencia.

Para finalizar todas ellas legislaciones coinciden, primordialmente, sus trabajadores deben primar su integridad física, psicosocial y moral, el acceso a una vida libre de violencia, sin discriminación donde su honra sea dignamente respetada.

4.3.10. Normativas relacionadas con el acoso laboral y cualquier tipo de violencia en el Ecuador

Tabla 1. Primeros indicios de normativas abordando el acoso laboral

RESOLUCIONES ABORDADAS CONTRA EL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL ECUADOR			
INICIATIVA LEGAL	FECHA DE PRE-SENTACIO	ESTADO AC-TUAL	ULTIMO TRAMITE
Oficio No 0204-AN-LTG	12/12/2011	ARCHIVAD O	La Comisión de Justicia y Estructura del Estado, recomendó el
Oficio No 560-BCG-A Pro- yecto de ley orgánica reforma- toria electoral, Código de la de- mocracia para la prevención y sanción del acoso político,	29/07/2016	Vigente	(Solo contempla la fi- gura de la Violencia Política)
Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, Normativa de Erra- dicación de Discriminación en el	16/06/2017	Vigente	Emitido por el ministro de trabajo
Ley Orgánica Reformatoria a la Ley del Servicio Público y del Código de Trabajo para preve- nir el	30/10/2017	Vigente	Aprobado por la Asam- blea
Acuerdo Ministerial MDT-2020-244	25/11/2022	Vigente	Emitido por el ministro de trabajo
Protocolo de prevención y aten- ción de casos de discriminación	06/2021	Vigente	
Protocolo de atención Integral de la violencia de género, intra- familiar y sexual por ciclos de vida	2008	Vigente	Ministerio de Salud pública
Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	05-feb.-2018	Vigente	Ley aprobada en pleno por la Asamblea Nacional

Elaboración: La autora (2023)

5. Metodología

Para continuar con la metodología de este trabajo de titulación se utilizaron métodos y técnicas de investigación científico y diversos materiales que corroborarán el conocimiento empírico que justificará la importancia de realizar esta investigación.

5.1. Área de Estudio

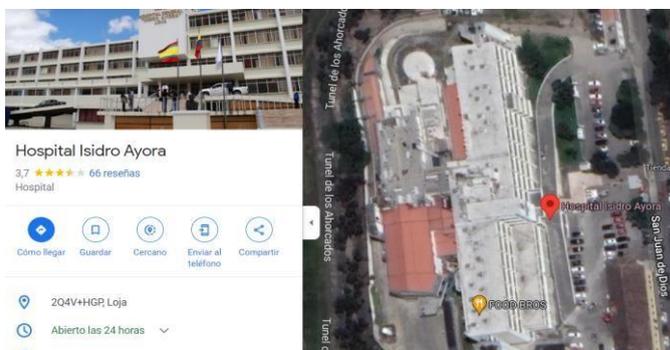
El presente estudio se desarrolló en el Hospital Isidro Ayora se encuentra ubicado en las calles Manuel Agustín Aguirre y Juan José Samaniego, la Coordinación Zonal y el Subcentro de Salud No. 3 se encuentran ubicados en las calles Machala y Quevedo (Figura 3 y 4).

5.1.1. Ubicación Geográfica

El Hospital Isidro Ayora de Loja se encuentra en las siguientes coordenadas:

- Coordenada Sur: $3^{\circ}59'32.8''S$;
- Coordenada Oeste: $79^{\circ}12'20.7''W$.

Figura 3. Mapa de Ubicación del Hospital Isidro Ayora de Loja



La Coordinación Zonal de Salud de Loja se encuentra en las siguientes coordenadas:

- Coordenada Sur: $-3^{\circ}94.94'30''S$;
- Coordenada Sur: $-79^{\circ}25'16.13''W$;

Figura 4. Mapa de Ubicación del Hospital Isidro Ayora de Loja



Nota. Ubicación de las Instituciones objeto de estudio de esta investigación. Elaboración propia [imagen], 2023

5.2. Materiales Utilizados

Para una investigación detallada se utilizaron varios materiales, tales como:

Recursos Materiales

Material de oficina, bibliografía (libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes, normas), herramientas informáticas, móvil, internet.

Recursos Humanos

Director del Trabajo de Titulación, investigador, encuestados, entrevistado

Recursos Institucionales

Universidad Nacional de Loja (UED).

Hospital Isidro Ayora y la Coordinación Zonal # 7 de Loja

5.3. Métodos

En el proceso de investigación Socio – Jurídico, se aplicó los siguientes métodos:

Método Empírico. – Este método fue utilizado para realizar una observación directa de los hechos a investigar, el cual sirvió para analizar toda la información obtenida durante la recolección de datos que dio cabida a obtener todo lo necesario a través de las encuestas y entrevistas realizadas y obtener resultados de los objetivos planteados.

Método Descriptivo. – Este método sirvió para realizar una descripción objetiva de este trabajo de investigación cotejándose la investigación de campo y los estudios realizados

que faciliten: “Realizar un estudio conceptual, jurídico doctrinario de la figura del acoso laboral, a través de un análisis crítico de la normativa constitucional, legal, que permita determinar las medidas adoptadas en el Ecuador, que aseguren la disminución de estas conductas y el asegurar a las víctimas su derecho a la salud integral”

Método Comparativo. – Este método sirvió para el desarrollo del trabajo de titulación específicamente dentro del Derecho Comparado, debido a que se logró contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, con la Legislación Europea - España, obteniendo semejanzas y diferencias de los ordenamientos jurídicos empleados en ese país para la legislación del acoso laboral.

5.4. Técnicas

Técnicas de acopio teórico documental

Sirvió para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.

Técnicas de acopio empírico

Mediante esta técnica se obtuvo información de campo.

Observación documental

Se obtuvo documentos que aportaron a la investigación.

Encuesta virtual

De carácter cuantitativo, se trata de un Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Se aplicó 102 encuestas de forma digital a los servidores públicos (ciudad de Loja), que contienen 17 preguntas cerradas de opción múltiple que nos permitirá constatar la convivencia de este abuso con los servidores públicos, y contrastarla con el marco teórico de este trabajo investigativo, para: “Realizar un estudio conceptual, jurídico doctrinario de la figura del acoso laboral, a través de un análisis crítico de la normativa constitucional, legal, que permita determinar las medidas adoptadas en el Ecuador, que aseguren la disminución de estas conductas y el asegurar a las víctimas su derecho a la salud integral.

Encuesta física

De carácter cualitativo, consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la investigación a través de preguntas cerradas sobre el acoso laboral a nueve profesionales del sector salud, especialistas, conocedores de la problemática, como lo son dos exrepresentantes de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública bajo Régimen Código de Trabajo, ex responsable de Talento Humano de la zona siete, dos Licenciadas de Enfermería activas en la Institución bajo régimen LOSEP, dos Médicos especialistas de la Institución, dos trabajadores bajo régimen de LOSEP que realizan funciones administrativas, a todos ellos mil gracias por su colaboración y tiempo.

Tabla 2. Preguntas de la entrevista

1	¿Qué entiende Ud. ¿Por acoso laboral?
2	¿Conoce que tipos de acoso laboral existen?
3	¿Conoce Usted de casos de acoso laboral en la Institución que usted labora?
4	¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Ministerio de Salud Pública?
5	¿Cree usted que el Ministerio de Salud Pública es tolerante al Tema de Acoso Laboral?
6	¿Usted ha sido víctima de Acoso Laboral?
7	¿Qué tiempo fue víctima de acoso laboral?
8	¿Estaría Usted dispuesto a denunciar el Acoso Laboral?
9	¿Conoce Usted, de las Instituciones Jurídicas a donde debe denunciar si es víctima de acoso laboral?
10	¿Conoce Usted, qué consecuencias trae el acoso laboral en sus compañeros de trabajo que lo sufren
11	¿Por qué cree Ud. ¿que los trabajadores acosados no denuncian?
12	¿La institución dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?
13	¿Lo ha puesto en marcha? ¿Con que resultado?
14	¿Conoce si dentro del MSP, existen planes para prevenir el acoso, laboral?
15	¿Conoce usted, si estos planes han sido aplicados y con qué resultados?
16	¿Cree usted eficiente el proceso de denuncias, seguimiento y solución que dan las autoridades a las denuncias de Acoso laboral?
17	¿En qué medida se implicaría para apoyar a un compañero víctima de acoso laboral?
18	¿Está de acuerdo con las medidas que se toman para prevenir el acoso laboral en el MSP?
19	¿Implantaría nuevos lineamientos y procesos que ayuden a prevenir el acoso laboral en el MSP?

Elaboración: La autora (2023)

5.5. Materiales Utilizados

Herramientas

- Grabadora
- Cuaderno de apuntes
- Retroproyector
- Fichas.

Materiales:

- Libros
- Diccionarios jurídicos
- Manuales
- Leyes.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

6. Resultados

6.1. Determinación de tamaño de muestra

Haciendo uso de la fórmula para el cálculo de muestra de tamaño finito se procedió a realizar el cambio por los valores necesitados en la presente investigación.

Figura 1.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1—p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

e = Error de estimación máximo aceptado.

Tabla 3. Valor de los parámetros para la obtención de la muestra

Parámetros	Valor
N	700
Z	95%
P	50%
Q	50%
E	9%

Elaboración: La autora (2023)

Con una población de 800 colaboradores dentro del Ministerio de Salud Pública de la ciudad de Loja, con un nivel de confianza estimando en un 95% y con un margen de error fijado en el 9%, se obtuvo como resultado un valor de 101.52, por lo tanto, se determinó que la muestra deberá estar integrada por 102 participante.

6.2. Resultado de la aplicación de la encuesta física

A continuación, se realizará la aplicación de las investigaciones de campo tanto porcentuales como digitales, a los servidores públicos del MSP de la ciudad de Loja (muestra de esta investigación).

6.2.1. Interpretación Porcentual de la encuesta física realizada a los Servidores Públicos del MSP de la ciudad de Loja.

Tabla 4. Interpretación Porcentual de la encuesta física realizada a los Servidores Públicos del MSP de la ciudad de Loja

No	PREGUNTAS	Respuesta	%	Respuesta	%
				ACTITUD	
1	Que entiende Ud. Por Acoso Laboral	ACTITUD HOSTIL	50%	CRUEL, IRRESPETUOSA Y HUMILLANTE	50%
2	¿Conoce que tipos de acoso laboral existen?	SI	83.3%	NO	16.7%
3	¿Conoce Usted de casos de acoso laboral en la Institución que usted labora?	DAÑO EMOCIONAL, PSÍQUICO Y SOCIAL	66.7%	DESEMPEÑO LABORAL DEFICIENTE	33.3%
4	¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Ministerio de Salud Pública?	SI	16.7%	NO	83.3%
5	¿Cree usted que el Ministerio de Salud Pública es tolerante al Tema de Acoso Laboral?	DESCONOCE	33.3%	NO	66%
6	¿Usted ha sido víctima de Acoso Laboral?	DESCONOCE	83.3%	NO	16.7%
7	¿Qué tiempo fue víctima de acoso laboral?	PSICOLÓGICOS FÍSICOS Y BIOPSIICOSOCIAL	75%	DESCONOCE	25%

8	¿Estaría Usted dispuesto a denunciar el Acoso Laboral?	REPRESALIAS, VULNERAR SUS DERECHOS, DESPIDOS	93.3%	NORMALIZAR EL MALTRATO	16.7%
9	¿Conoce Usted, de las Instituciones Jurídicas a donde debe denunciar si es víctima de acoso laboral?	SI	66.7%	NO	33.3%
10	¿Conoce Usted, qué consecuencias trae el acoso laboral en sus compañeros de trabajo que lo sufren	INCENTIVAR A DENUNCIAR	50%	APOYO MORAL	50%
11	¿Por qué cree Ud. ¿que los trabajadores acosados no denuncian?	DESCONNOZCO	66.7%	NO	33.3%
12	¿La institución dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?	NO	33.3%	DESCONOCE	66.7%
13	¿Lo ha puesto en marcha? ¿con qué resultado?	NO	0%	SI	100%
14	¿Conoce si dentro del MSP, existen planes para prevenir el acoso, laboral?	SI	100%	DESCONOCE	100%
15	¿Conoce usted, si estos planes han sido aplicados y con qué resultados?	SI	100%	DESCONOCE	100%
16	¿Cree usted eficiente el proceso de denuncias, seguimiento y solución que dan las autoridades a las denuncias de Acoso laboral?	NO, REGULAR	89%	DESCONOCE	100%
17	¿En qué medida se implicaría para apoyar a un compañero víctima de acoso laboral?	TOTALMENTE	78%	PARCIALMENTE	22%

18	¿Está de acuerdo con las medidas que se toman para prevenir el acoso laboral en el MSP?	PARCIALMENTE	22%	DESCONOCE	78%
19	¿Implantaría nuevos lineamientos y procesos que ayuden a prevenir el acoso laboral en el MSP?	NO	100%	SI	100%

Elaboración: La autora (2023)

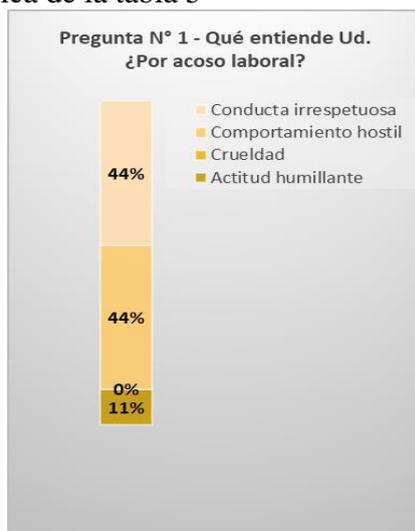
6.2.2. Interpretación Gráfica de las entrevistas físicas realizadas a los Servidores Públicos del MSP de la ciudad de Loja.

Tabla 5. Qué entiende Ustd. ¿Por acoso laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Actitud humillante	1	11%
Crueldad	0	0%
Comportamiento hostil	4	44%
Conducta irrespetuosa	4	44%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 5. Interpretación gráfica de la tabla 5



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

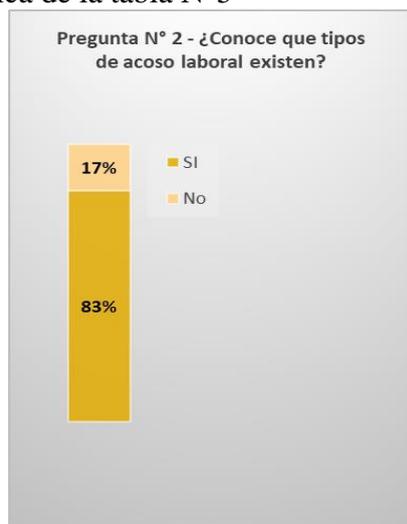
En lo referente a la interrogante formulada, los entrevistados respondieron que el 100% se encontraban al tanto de lo que significaba el acoso laboral, describiéndolo con las características de humillante, hostil irrespetuosa y cruel; lo que denota que perciben el acoso como una actitud totalmente nefasta en su contexto.

Tabla 6. ¿Conoce que tipos de acoso laboral existen?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
SI	8	83%
No	1	17%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 6. Interpretación gráfica de la tabla N°5



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

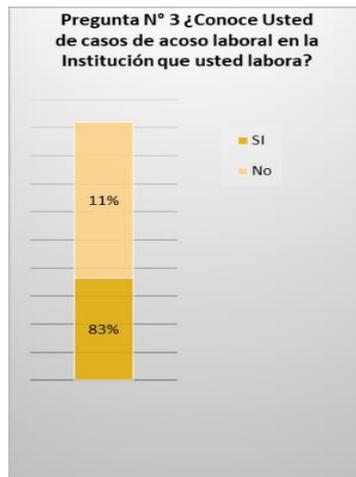
En esta interrogante formulada, un aplastante el 83% de los entrevistados, respondieron desconocimiento sobre la tipología de este acoso. Y un prudente 17%, respondió saber del mismo, dando ya un indicio de la grieta del desconocimiento

Tabla 7. ¿Conoce Usted de casos de acoso laboral en la Institución que usted labora?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
SI	8	83%
No	1	17%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora(2023)

Figura 7. Interpretación gráfica de la tabla N°6



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

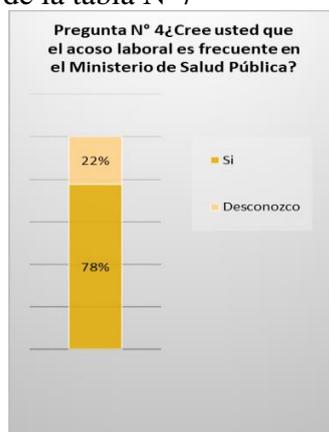
En esta interrogante formulada, un aplastante el 83% de los entrevistados, respondieron desconocimiento sobre la tipología de este acoso. Y un prudente 17%, respondió saber del mismo, dando ya un indicio de la grieta del desconocimiento

Tabla 8. ¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Ministerio de Salud Pública?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	7	78%
Desconozco	2	22%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 8. Interpretación gráfica de la tabla N°7



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

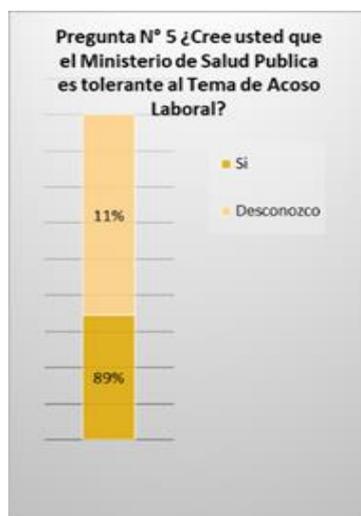
Esta interrogante resulta por lo menos desconcertante, ya que el 78% de los entrevistados respondieron que desconocían si el acoso laboral es frecuente en sus instituciones laborales, ante un 22% que si considera que es frecuente.

Tabla 9. ¿Cree usted que el Ministerio de Salud Pública es tolerante al Tema de Acoso Laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	8	89%
Desconozco	1	11%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 9. Interpretación gráfica de la tabla N°8



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

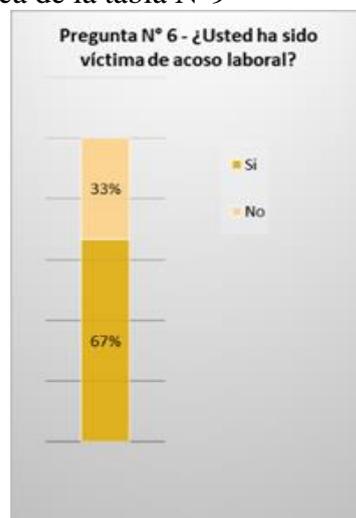
En lo referente a la interrogante formulada los encuestados respondieron en un porcentaje del 11% sentir que el acoso laboral es tolerado en el MSP, ante el desconocimiento del 89% que tampoco deja de ser por lo menos cuestionable porque no lo niegan.

Tabla 10. ¿Usted ha sido víctima de acoso laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	6	67%
No	3	33%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 10. Interpretación gráfica de la tabla N°9



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

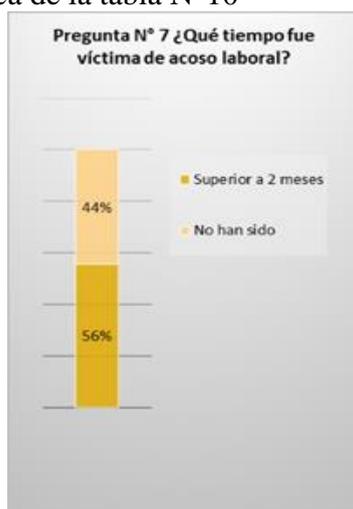
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 67% de los encuestados ha sido víctima de acoso laboral, y un 33% responde que no, situación que ratifica la presencia de este fenómeno.

Tabla 11. ¿Qué tiempo fue víctima de acoso laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Superior a 2 meses	5	56%
No han sido	4	44%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora(2023)

Figura 11. Interpretación gráfica de la tabla N°10



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

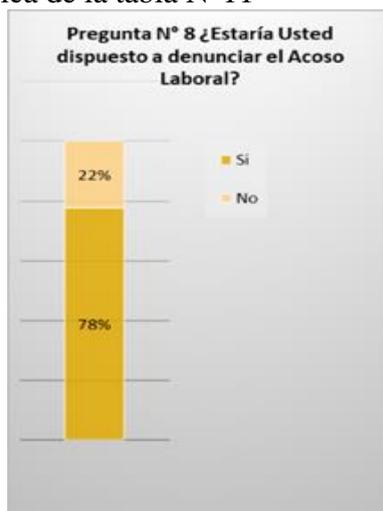
En lo referente a la interrogante formulada los encuestados responden en un 56% haber sido víctima de acoso por más de 2 meses, y un 44% no haber prolongado el fenómeno por más tiempo.

Tabla 12. ¿Estaría Usted dispuesto a denunciar el Acoso Laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	7	78%
No	2	22%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 12. Interpretación gráfica de la tabla N°11



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

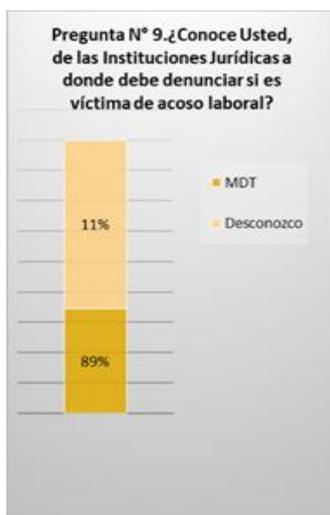
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 78% de los encuestados estaría dispuesto a denunciar el acoso laboral, y un 22% no estaría dispuesto.

Tabla 13. ¿Conoce Usted, de las Instituciones Jurídicas a donde debe denunciar si es víctima de acoso laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
MDT, Defensorias	8	89%
Desconozco	1	11%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 13. Interpretación gráfica de la tabla N°12



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

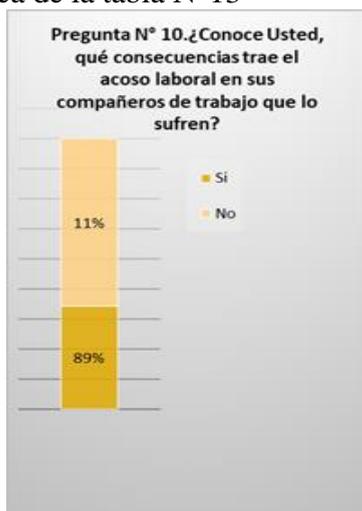
Para esta pregunta fundamental para este trabajo de titulación, los entrevistados respondieron en un 89%, no conocen donde deben denunciar si son acosados y un 11% si conocen.

Tabla 14. ¿Conoce Usted, qué consecuencias trae el acoso laboral en sus compañeros de trabajo que lo sufren?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	8	89%
No	1	11%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 14. Interpretación gráfica de la tabla N°13



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 89% de los encuestados, desconocen las consecuencias del acoso laboral en sus compañeros y un 11% si conocen las consecuencias.

Tabla 15. Por qué cree Ud. ¿que los trabajadores acosados no denuncian?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Temor a represalias	6	100%
Desconozco	0	0%
Total general	6	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 15. Interpretación gráfica de la tabla N°14



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

Para esta pregunta fundamental para este trabajo de titulación, los entrevistados respondieron en un 100% tiene temor a represalias si denuncian el acoso.

Tabla 16. ¿La institución dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	0	0%
Desconozco	9	100%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 16. Interpretación gráfica de la tabla N°15



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

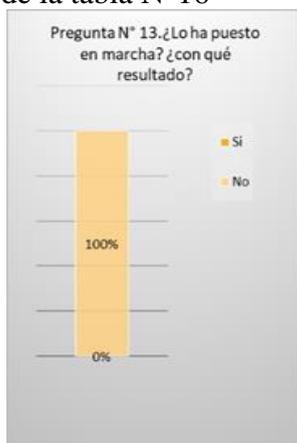
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 100% de los encuestados, desconoce si existe un protocolo de prevención contra el acoso.

Tabla 17. ¿Lo ha puesto en marcha? ¿con qué resultado?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	0	0%
No	9	100%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 17. Interpretación gráfica de la tabla N°16



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

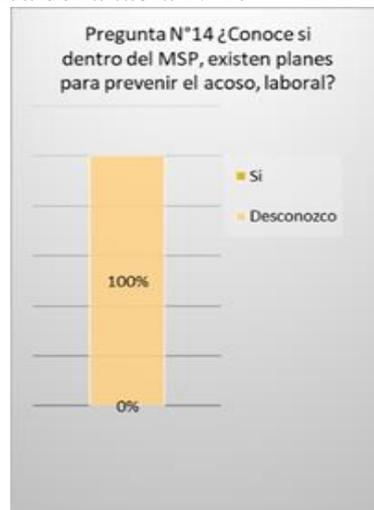
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 100% de los encuestados, no lo han puesto en marcha ya que al tener relación con la pregunta anterior no se tiene conocimiento

Tabla 18. ¿Conoce si dentro del MSP, existen planes para prevenir el acoso, laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	0	0%
Desconozco	9	100%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 18. Interpretación gráfica de la tabla N°17



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

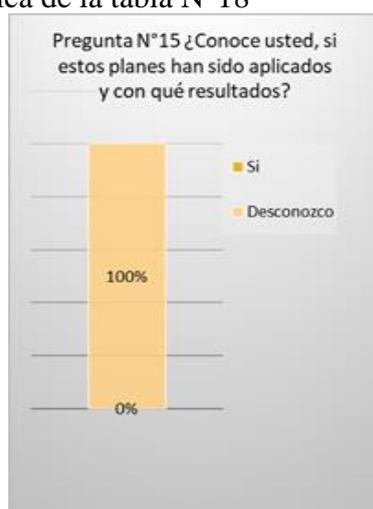
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 100% de los encuestados, desconocen si en el MSP existen planes para prevenir el acoso laboral.

Tabla 19. ¿Conoce usted, si estos planes han sido aplicados y con qué resultados?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	0	0%
Desconozco	9	100%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 19. Interpretación gráfica de la tabla N° 18



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

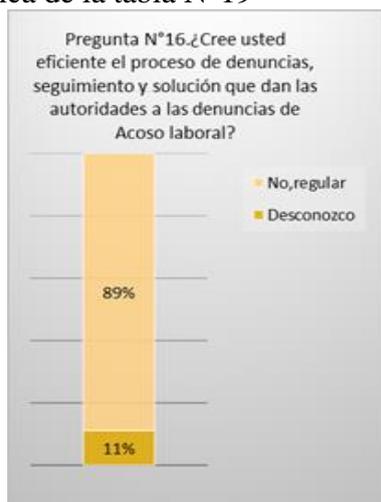
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 100% de los encuestados, no conocen, ya que al tener relación con la pregunta anterior no se han aplicado ni puesto en marcha.

Tabla 20. ¿Cree usted eficiente el proceso de denuncias, seguimiento y solución que dan las autoridades a las denuncias de Acoso laboral

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Desconozco	1	11%
No, regular	8	89%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 20. Interpretación gráfica de la tabla N°19



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

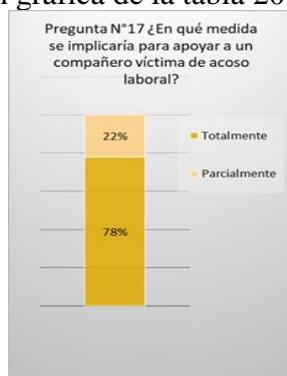
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 89% de los encuestados, no creen eficiente el proceso de denuncias, seguimiento y solución que dan las autoridades en el acoso laboral y un 11% desconoce.

Tabla 21. ¿En qué medida se implicaría para apoyar a un compañero víctima de acoso laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Totalmente	7	78%
Parcialmente	2	22%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 21. Interpretación gráfica de la tabla 20



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 78% de los encuestados, se implicarían parcialmente para apoyar a un compañero víctima de acoso laboral y 22% se implicarían totalmente

Tabla 22. ¿Está de acuerdo con las medidas que se toman para prevenir el acoso laboral en el MSP?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Parcialmente	2	22%
No/desconozco	7	78%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 22. Interpretación gráfica de la tabla 21



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

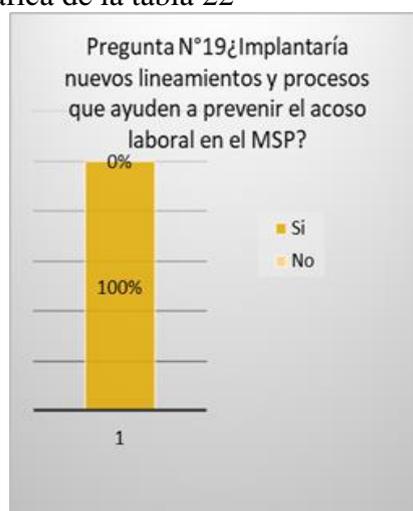
En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 78% de los encuestados, se encuentran parcialmente de acuerdo con las medidas para prevenir el acoso laboral en el MSP y un 22% parcialmente están de acuerdo.

Tabla 23. ¿Implantaría nuevos lineamientos y procesos que ayuden a prevenir el acoso laboral en el MSP?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total general	9	100%

Elaboración: La autora (2023)

Figura 23. Interpretación gráfica de la tabla 22



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del conocimiento del acoso laboral de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación

En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 100% de los encuestados, implementarían lineamientos y procesos para prevenir el acoso laboral en el MSP.

6.2.3. Interpretación y análisis de las entrevistas realizadas a los Servidores Públicos por parte de la entrevistadora

Como investigadora de un tema tan delicado, trascendental y debatido como es el acoso laboral, agradezco profundamente la colaboración de los nueve profesionales de la salud que estuvieron dispuestos a darnos su opinión en base a sus experiencias profesionales y gremiales en diferentes áreas de las instituciones de las cuales forman parte.

Una vez esbozada ya, la temática de mi investigación, examinadas y dilucidadas las entrevistas, tanto a mujeres y hombres servidores públicos del Ministerio de Salud Pública del Cantón Loja, de forma voluntaria y anónima, he podido obtener los siguientes resultados.

De los personajes entrevistados el 100% coinciden en tener conocimiento sobre el acoso laboral, la clasificación del mismo y las consecuencias que este fenómeno origina en los afectados, pertenecientes a las preguntas uno, dos y tres de la entrevista.

De nueve servidores públicos, cinco nos indican haber sufrido directamente este tipo de agresiones en su contra, describen claramente, haberse sentido víctimas del acoso laboral, dos, nos expresan no haber sabido de casos de acoso laboral en sus áreas de trabajo, pero todos coinciden que este abuso día a día va en aumento entre sus compañeros de trabajo, no describen específicamente cuál de los dos grupos entrevistados a su criterio son los más vulnerables en el momento de sufrir este acoso.

Es realmente preocupante las respuestas a las preguntas cuatro y cinco sobre la percepción del acoso en su ambiente laboral, está claro que abrumadoramente sienten que están des- protegidos, que la violencia implicada en un acoso está siendo tolerada y es frecuente en sus instituciones, y para ellos de alguna forma existe una estela de silencio cómplice.

Para finalizar, puedo asegurar con rotundidad el 99% de los entrevistados respondieron a la pregunta ocho y once, donde intente que me expresaran si estuvieran dispuestos a llegar hasta las últimas consecuencias legales, denunciando el acoso laboral si fuesen víctima, a lo que responden, que si lo harían; pero el 1% confiesa que por temor se arrepintió de hacerlo, y aquí insisto en que este tema es un peligro de importancia nacional como el acoso sexual o físico o psicológico, porque enmarca a muchas de estas connotaciones en uno solo.

¿Cómo podemos en pleno siglo XXI vivir con temor?, cuando en teoría hay tantas normativas y organismos creados para que esto no nos suceda, he aquí la vulnerabilidad de derechos que amenaza constantemente este tipo de abuso.

El desconocimiento, es la estela que encierra a estos servidores públicos que respondieron a las preguntas doce, trece, catorce y quince, con la única palabra, desconozco; en estas preguntas se hace referencia al conocimiento de protocolos y lineamientos que ayuden a combatir este acoso, pero nuestros entrevistados manifestaron en un aplastante NO.

No saber si existen protocolos o lineamientos en la institución, este es un tema que causa controversia en la comunidad de salud investigada, es decir que ellos no sabrían cómo actuar de una forma diligente y efectiva, algún tipo de manual específico sobre como dirigirse en el caso de ser víctima de este fenómeno, ninguna medida de protección si ya están en esta situación, y en el caso de los testimonios anónimos donde manifiestan su sentir de ser víctima del acoso de superiores o compañeros, nos ratifican que aun habiendo manifestado por activa y pasiva ser víctima de situaciones inadmisibles y hostiles reiteradas en el tiempo, no ha tenido ningún tipo de seguimiento a su caso, todo queda en una vorágine de conversaciones y situaciones provocadoras porque nadie realiza gestiones reales para que ya no sigan sucediendo.

En las preguntas que cierran la entrevista, el 95% por ciento nos da la certeza que los servidores públicos del MSP del cantón Loja, desean procesos eficaces, resolutivos, prácticos y sobre todo, que exista, y si fuere ese el caso, se socialicen, para poder servirse de él.

Esto lo refleja el abrumador porcentaje de respuestas en que no están de acuerdo con los lineamientos existentes, porque los desconocen y no son indiferentes a proponer medidas para resolver esta situación. Espero que el sentir de los entrevistados, sea tomado en cuenta para que se tomen decisiones decisivas e incentivadoras que promuevan el respeto y la igualdad con equidad, que tanta falta hace en nuestras normativas laborales.

6.3. Casos reales

En el siguiente apartado la tesista plasmará testimonios reales, con el beneplácito de los actores, tratando de transmitir el sentir de algunos trabajadores que se han visto envueltos en la encrucijada de laborar en ambientes hostiles con un agravante, no sentirse libres de denunciarlo.

6.3.1. Testimonios reales de los verdaderos protagonistas

Para dar rostro a este tema y ejercer de vocera de tan detestable situación, al ser este capítulo, la parte más sensible y al mismo tiempo fundamental de la investigación, la tesista ha defendido fervientemente, el aportar los testimonios de las experiencias de aquellos trabajadores que evidencian la magnitud y gravedad del acoso sufrido como servidores públicos. Además, con el fin de cuidar la integridad de aquellas víctimas amordazadas, por ser un tema delicado, complejo y nada sencillo de comprobar con carácter intangible y subjetivo, se ha protegido la identidad de las victimas con el fin de proteger su identidad e integridad.

6.3.2. En la piel de los Invisibles

Como ya lo he manifestado, el alcance de este fenómeno en nuestra sociedad laboral, aunque insistamos en invisibilizarlo y hasta lo minimicemos, es altamente preocupante en especial para los trabajadores que lo han experimentado o lo siguen padeciendo, teniendo efectos profundos, permanentes y devastadores.

Ha sido costumbre para los servidores, tener la sensación de poca importancia ante este tipo de situaciones, en algunos casos recibieron como contestación de la autoridad, una

frase
demoledora:

“Hay problemas más graves en la institución”.

El acoso como toda denuncia merece el proceso requerido, donde se busque una identificación del problema, de las personas implicadas, investigación para saber que provoca esos comportamientos, riesgos para las partes implicadas, métodos para evitarlos, soluciones diligentes y seguimiento de la evolución psicológica de los implicados y si fuera necesario en casos extremos, buscarles apoyo medico externo.

Pensando en las victimas, no se puede negar la lo delicado del tema, y como en todo proceso de conflicto, deben de experimentar, la narración constante de los testimonios, el temor permanente por posibles represalias por denunciar, frustración por no poder defenderse de otra manera por miedo a poder perder su trabajo en el caso de trabajadores contratados y hasta juzgamientos de los propios compañeros.

De los testimonios que compartiré con vosotros, todos coinciden que acudir a su lugar de trabajo se convertía día a día en una verdadera tortura por no saber cómo actuar y defenderse ante estos abusos a tal punto de llegar a pensar que eran ellas mismas las causantes de estos comportamientos abusivos.

6.3.3. Empatía, solidaridad y sentido de equidad

Abordando el marco conceptual de esta investigación, se describe las posibles causas del acoso laboral, eso más las encuestas, entrevistas y testimonios anónimos, se puede determinar que por parte de los acosadores el sentir envidia, vulnerabilidad,

complejos de superioridad, porque la víctima le haga tener esa sensación por ser eficiente o tener un carácter diferente. podría ser detonantes de esas actitudes de autodefensa.

En el Ministerio de Salud Pública, existen actualmente dos tipos de régimen de contratación. Aquellos que son bajo régimen administrativo (LOSEP), y el de operatividad o Código de Trabajo. La tesista valoró, que sería de mucha ayuda, una opinión objetiva que ampliara el sentir de los servidores públicos que sienten ser víctimas de este acoso laboral, y le pedimos a el Ing. Fausto Ortega, ex Representante de OSUNTRAMSA, nos de su criterio en un contexto personal sobre el acoso laboral desde la visión de diecisiete años de experiencia laboral:

Los trabajadores, sean de LOSEP o Código de Trabajo, afrontan situaciones de acoso o discriminación al tener una respuesta inexistente a sus quejas, lo que los lleva a no denunciar más allá de los órganos regulares de su lugar de trabajo, evidenciando así, la falta de legitimidad que el Estado tienen para con sus trabajadores víctimas de acoso laboral, aumentando la sensación de vulnerabilidad que se acrecienta mucho más en los trabajadores de sexo femenino, profesionales, solteras y si no son del mismo lugar de origen, más, porque la diferencia cultural hace sentir, un tipo de interregionalismo, bastante discriminado. Servidor Público (Código de Trabajo), Testimonio verbal 18/07/22

6.3.4. Un proceso inexistente

En las instituciones del Ministerio de Salud, el proceso de denuncia según La Ley de forma Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir el Acoso laboral empieza por hacerlo de forma verbal, la misma que solo sirve de desahogo porque si no lo haces de forma escrita, no tiene validez, y vuelve ahí la interrogante, ¿para qué? Si eso te conlleva a tantos problemas, te cuestionas verdaderamente si vale la pena.

Se han dado casos que son las víctimas de Acoso las denunciadas, como una jugada excepcional por parte del acosador, aprovechándose él, del conocimiento de los códigos normativos, experiencia laboral, fraternidad con las autoridades, años de estar en el medio, etc. Intentando que la víctima sea menospreciada y cuestionada, por el solo hecho de ser eficiente, resolutiva o proactiva.

Así nombraremos a Bárbara, que fue contratada para realizar funciones específicas en la institución, en poco tiempo fue encargada de realizar una innovación en su servicio,

pese a que ella no le correspondía, emocionada acepto. Esto fue causa de muchos inconvenientes con sus compañeros que la denunciaban constantemente de derogación de funciones y malos tratos de ella, pero según Bárbara, el problema era que ella era mujer, contratada y de otro lugar del país.

Figura 24. Testimonio anónimo 1



Trataron de boicotear constantemente mi trabajo, su fin era que renunciara; me dijeron que me creía la divina diosa y que solo era “UN AVE DE PASO”, que, en cualquier momento, me des- pedirían, debo insistir que todos ellos eran compañeros del mismo servicio y hasta la actualidad no tengo buena relación con ellos y continúo laborando en la misma área. Servidor Público (Código de Trabajo), Testimonio verbal, 20/07/22

Los agresores fueron cambiando de cara a lo largo del tiempo, utilizando denuncias verbales sin pruebas más que la palabra de las partes implicadas, los órganos regulares no definían lineamientos aduciendo falta de personal y Bárbara era objeto de humillantes conciliaciones por parte de UTAH, donde solo salían a conclusión cuestiones personales sin fundamento, sin poder comprobarle nada más que una arrolladora personalidad, nada se podía comprobar en ámbito laboral, Bárbara no era sustituida de sus funciones y los agresores eran cambiados de servicio, dejando todo en la misma ambigüedad.

La última denuncia a Bárbara por parte de su agresor, fue cuando ya se había dado algunos cambios en la logística de su servicio que con mucho trabajo había conseguido poner en marcha, el compañero la agredió de forma verbal, moral y psicológica, una tarde en su puesto de trabajo a vista y paciencia del personal que ahí se encontraban laborando, sin que nadie la defendiera. Al no existir protocolos conocidos que le hayan funcionado, decidió acudir al órgano rector principal pero no hubo más que el interés de que ella siga en sus funciones, de la agresión, nada, porque el agresor la acusaba a ella de agresora, la sensación de lavado de manos por parte de las autoridades, causo en ella una profunda frustración que dura hasta hoy en día, nos cuenta que le dijeron:

Usted es una gran trabajadora, él se quiere ir, y la jefa de Servicio no quiere saber nada de él, tome esto como dice la frase, muerto el perro, se acabó la rabia, olvide todo, porque él también la quiere denunciar. Servidor Público (Código de Trabajo), Testimonio verbal, 20/07/22)

Ella afirma que lo más difícil era denunciar y defenderse al mismo tiempo de su propio círculo laboral, Bárbara nos ratifica que la sensación de juzgamiento y descrédito que se le daba a ella:

Una cosa es sentir que somos víctimas de acoso, otra es que todo el mundo lo sepa, observe y juzgue, pero que nadie haga nada y quienes deban hacerlo insinúen que podrías ser tú el problema porque hay reincidencia de denuncias en tu contra, pero no una solución a tu problema. No se investiga a fondo, hay privilegios y afinidades personales que están por encima de la legalidad. Servidor Público (Código de Trabajo), Testimonio verbal, 20/07/22.

6.3.5. Si te defiendes, eres como ellos

Figura 25. Testimonio anónimo 2

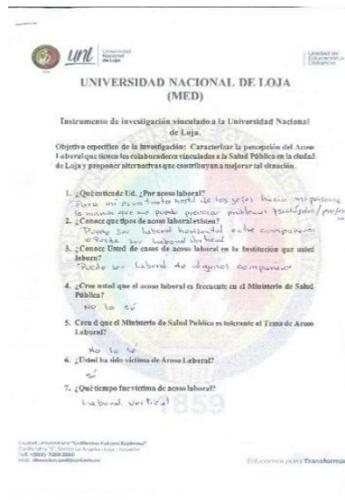


Nos cuenta Laura, que siempre había intentado mantener un ambiente sano en su lugar de trabajo, pero por ser contratada como Losep en su antigua institución la cambiaban constantemente de funciones, ella indica, que, al no ser de la estima y agrado de ciertos funcionarios dedicados a procesos de vital importancia, comenzó a sentirse aislada del grupo al que pertenecía, pasando un tiempo sin explicación alguna fue cambiada de institución y pensó en que eso sería la mejor solución que por suerte le había dado el destino, pero no fue así

su partida y título no fueron garantía para que desempeñara funciones totalmente opuestas a su contratación, soportó un tiempo prudencial por que la autoridad principal no atendía a sus quejas y pensó que al entrar un nuevo gobierno las cosas cambiarían para ella.

Un determinado día se dirigió a la autoridad estrenada confiando en que podría solucionar un poco su inconformidad de entorno y funciones laborales, pero encontró un cuadro hostil, irrespetuoso y hasta humillante, fue enviada a otra área de trabajo recibiendo ataques constantes de tipo laboral pero que afectaban su autoestima, pasado un tiempo enfermó, su cuadro clínico fue delicado y aun contando con las directrices legales de salud fue reincorporada por parte de la institución sin que fueran tomados en cuenta lo que decía sus documentos de baja laboral que se extendían unos días más porque no mejoraba, con una sensación de impotencia se reincorporo a sus funciones y ha intentado denunciar lo que está pasando en su lugar de trabajo pero su temor a represalias no la deja decidirse.

Figura 26. Testimonio anónimo 3



Tuve toda la intención de denunciar de forma propia contraté los servicios de un Abogado, pero el temor fue más grande, no sé ni porque siento temor, pero es un sentimiento que está ahí, sentí que me traería malas consecuencias o represalias, no me siento respaldada por la ley ni por las autoridades Servidor Público (Código de Trabajo), Testimonio verbal, 20/07/22

6.3.6. Cuando el sistema te vence

Nombraremos también a Luis, que nos relata que luego de sufrir atropellos, habladurías, agresiones psicológicas, por parte de sus compañeros, amparadas en la falta de lineamientos de la institución, cansada de ser denunciada de forma verbal a los órganos regulares de la institución sin que sea tomada su versión de los hechos, es un servidor Losep, que fue denunciado por ser mal compañero y mal servidor con los usuarios de la institución, alegando que es una persona agresiva, gritona y con mucho conocimiento de sus derechos laborales. Lo que nadie dice es que es un trabajador directo, educado, culto, con voz de timbre alto y con gran conocimiento de su profesión, lo único que tenían en contra del servidor era que no era una persona maleable.

Figura 27. Testimonio anónimo 4



Es denigrante sentirte que empezaste a laborar con todas las ilusiones y el compromiso necesario en busca de una estabilidad laboral y personal, y por el solo hecho de ser diferente, se menoscabe a alguien a tal punto de enfermarte y sentirte solo ante el mundo, sin que nadie quiera interesarse en ayudarte. Servidor Público (LOSEP), Testimonio verbal, 02/08/22.

Las consecuencias de estas denuncias fueron motivo de reuniones con las autoridades principales y los implicados, mi protagonista se presentó con un abogado de apoyo (Abog. Privado) demostrando que todo era una represalia por no ser de agrado de los jefes mediatos, fue removido de su servicio, en la actualidad está con apoyo psicológico y psiquiátrico, con terapia medica por que la situación de acoso continúa esté donde esté, una prueba más de que el tipo de lineamientos para tratar este acoso debe ser exclusivo para cada víctima y no dejar que la situación llegue a dañar a los servidores de las instituciones por que las decisiones se tomen por caras y no por derechos y estatutos.

Aunque las estadísticas realizadas por el INEC en el año 2021, demostraron que el grupo más acosado y vulnerado son las mujeres, no podemos olvidar que hay casos muy puntuales al género masculino y este es tratado con incredulidad por haber en nuestra sociedad altos índices de discriminación.

El objetivo en este capítulo de este trabajo de investigación es evidenciar de primera mano las vivencias de los servidores que se sienten víctimas de este acoso por que se sienten indefensos tanto de forma real y práctica, ellos creen que quizás sea porque este tipo de acoso no se toma en serio y peor aún, los departamentos encargados de evitarlo no creen que exista en sus instituciones, que solo son el sentir de servidores conflictivos, sin investigar a fondo cada echo relatado para que se demuestre lo contrario.

6.4. Elaboración de la encuesta digital realizada a servidores públicos del MSP de la ciudad de Loja

Con el propósito de identificar y abarcar los principales temas de investigación relacionados al Acoso laboral en el Ministerio de Salud Pública del cantón Loja, se determinó con antelación las principales categorías de preguntas dentro de la encuesta.

Con la ayuda del marco teórico consultado se buscó determinar la presencia del Acoso laboral e identificar qué tipo de acoso tiene más incidencia dentro de las instituciones investigadas y demostrar si los protocolos existentes son eficaces para llenar las expectativas de solución de los trabajadores del Ministerio de salud Pública del cantón Loja.

Las encuestas se realizaron por medio tecnológico a 102 trabajadores del Ministerio de Salud Pública en la ciudad de Loja, tabulando sus datos, además de doce encuestas físicas a todo un servicio de la institución porque así se constataba de forma presencial el sentir de los profesionales que laboran tanto en horario administrativo como operativo y así contrastar los resultados en su totalidad.

6.4.1. Tabla de principales categorías y su propósito

Tabla 24. Principales categorías y su propósito principales categorías y su propósito

Principales categorías	Propósito
Datos personales	Información personal de los participantes para segmentar datos
Conocimiento del tema	Determinar que tanta información sobre el Acoso laboral tienen los participantes
Acoso dentro de la Institución	Conductas relacionadas al Acoso laboral referentes a casos de compañeros o en otras áreas
Autopercepción del Acoso laboral	Conductas relacionadas al Acoso laboral referentes al propio participante
Mecanismos de prevención del Acoso	Percepción de la labor de la instrucción para prevenir o mitigar el Acoso

Elaboración: La autora (2023)

Con base en las principales categorías identificadas, se determinó un mínimo de dos preguntas por sección y en las categorías que se tenía más interés se estableció un

límite máximo de cinco preguntas con el propósito de no elaborar una encuesta muy extensa. Se utilizó preguntas cerradas para optimizar la recopilación de datos, además de facilitar la tabulación y análisis de las respuestas proporcionadas.

Tabla 25. Principales categorías con sus respectivas preguntas

Principales categorías	Preguntas
Datos personales	1. ¿Cuál es su rango de edad? 2. ¿Cuál es su género?
Conocimiento del tema	3. ¿Considera que puede definir que es Acoso laboral? 4. ¿Cuál ha sido su principal fuente de información relacionada al Acoso laboral? 5. ¿Considera que es importante recibir información acerca de manejo y gestión del Acoso laboral?
Acoso dentro de la Institución	6. ¿Existe tolerancia a la discriminación dentro de la Institución? 7. ¿Cómo es la comunicación dentro de la Institución? 8. ¿Se gestiona correctamente la retroalimentación con los colaboradores? 9. ¿Ha sido testigo de casos de Acoso laboral dentro de la Institución? 10. ¿Considera que el Ambiente de trabajo dentro de la Institución es confortable y respetuoso?
Autopercepción del Acoso laboral	11. ¿Ha recibido comentarios negativos sobre su inteligencia o competencia? 12. ¿Siente que su rendimiento ha sido afectado por su jefe, compañeros o equipo de colaboradores? 13. ¿Por parte de quiénes ha recibido Acoso laboral dentro de la institución? 14. ¿Como calificaría el impacto del Acoso laboral en su vida personal?

Mecanismo de prevención del Acoso	15. ¿Como calificaría la gestión del Acoso laboral dentro de la Institución?
	16. ¿Conoces el procedimiento para denunciar un caso de Acoso laboral dentro de la Institución?
	17. ¿Ha recibido información o capacitaciones sobre el manejo del Acoso laboral dentro de la Institución?

Elaboración: La autora (2023)

6.4.2. Resultados gráficos de la Aplicación de la encuesta

En este enunciado estarán los gráficos de las encuestas realizadas, la interpretación por parte de la autora de cada una de las preguntas realizadas, para verificar la existencia del acoso laboral en el MSP, de la ciudad de Loja, como vulnerador del derecho a la salud integral.

6.4.3. Interpretación Porcentual y grafica de las encuestas digitales realizadas a los Servidores Públicos.

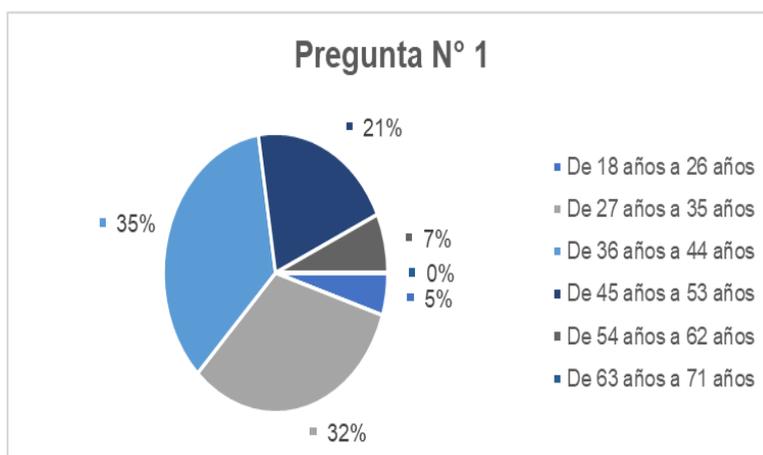
Tabla 26. ¿Cuál es su rango de edad?

De 27 años a 35 años	33	32%
De 36 años a 44 años	36	35%
De 45 años a 53 años	21	21%
De 54 años a 62 años	7	7%
De 63 años a 71 años	0	0%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023

Figura 28. Rango de edad



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la edad de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la pregunta No 1

En lo referente a la interrogante formulada, se demuestra que el 35% de los encuestados, se encuentran entre la mediana edad que ronda los 44 años. Y un 32% más joven que va en el rango de los 27 a los 35 años.

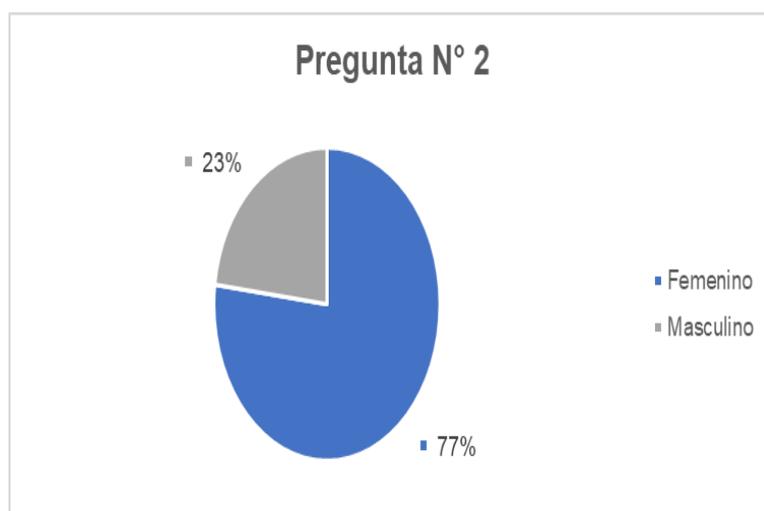
Tabla 27. ¿Cuál es su género?

Femenino	79	77%
Masculino	23	23%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023

Figura 2. Cuál es su género



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes acerca del género de los encuestados en el MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 2

Del total de la población que se tomó para la muestra de 77% es femenino y el 23% masculino, demostrando así que la mayor parte del personal en libre ejercicio de funciones, son mujeres.

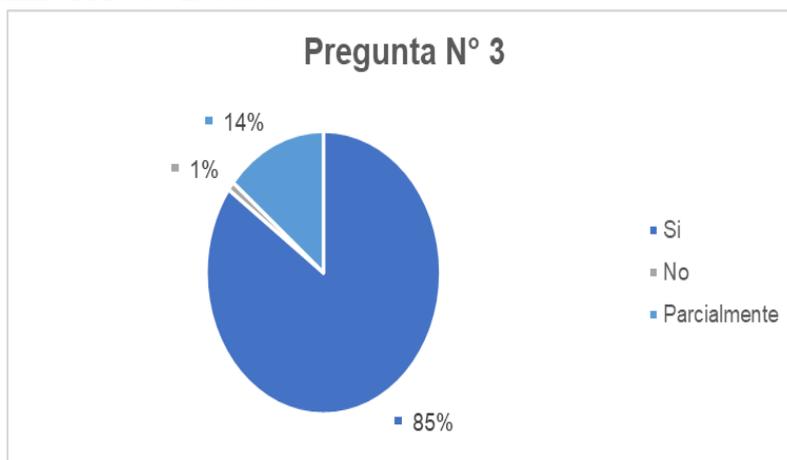
Tabla 28. ¿Considera que puede definir que es Acoso laboral?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	87	85%
No	1	1%
Parcialmente	14	14%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023

Figura 29. Definir el Acoso Laboral



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 3

De la población encuestada, el 87% contestó que, si tiene conocimiento de lo que significa Acoso laboral, el 1% desconoce que significa y el 14 % lo conoce parcialmente. Demostrando así que el término acoso laboral no es una temática desconocida en el MSP.

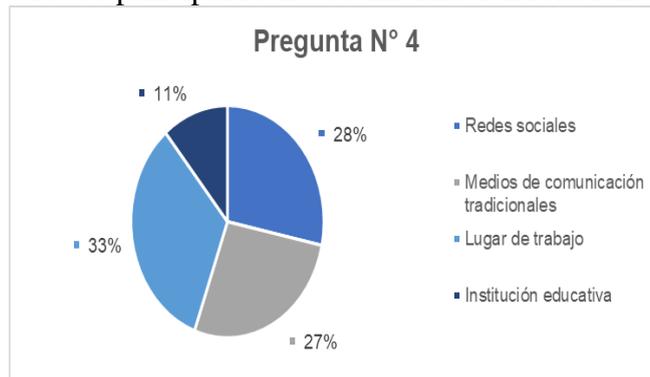
Tabla 29. ¿Cuál ha sido su principal fuente de información relacionada al Acoso laboral?

Redes sociales	29	28%
Medios de comunicación tradicionales	28	27%
Lugar de trabajo	34	33%
Institución educative	11	11%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: *Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023*

Figura 30. ¿Cuál ha sido su principal fuente de información relacionada al Acoso laboral?



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 4

El resultado de esta pregunta nos validó que el 33% del personal del MSP ha tenido conocimiento en su lugar de trabajo, el 28% por las redes sociales, el 27% por los medios de comunicación tradicionales, y el 11% en sus instituciones educativas, demostrando que no se está trabajando en la información efectiva en las instituciones del MSP.

Pregunta No 5

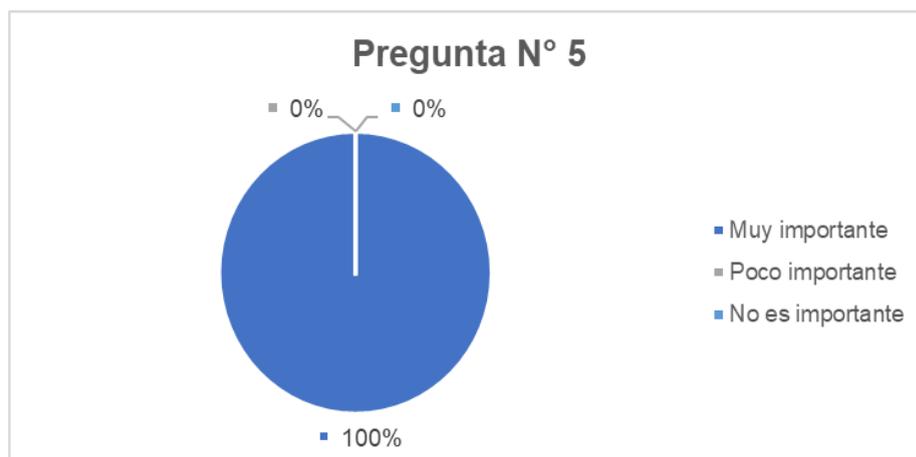
Tabla 30. ¿Considera que es importante recibir información acerca de manejo y gestión del Acoso laboral?

Muy importante	102	100%
Poco importante	0	0%
No es importante	0	0%
Total, general	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023.

Figura 31. Considera que es importante recibir información acerca de manejo y gestión del Acoso laboral.



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 5

En esta pregunta ha coincidido la totalidad de la población es decir el 100% que es muy importante recibir información sobre el acoso laboral, demostrando la preocupación del personal del MSP por la desinformación sobre el tema.

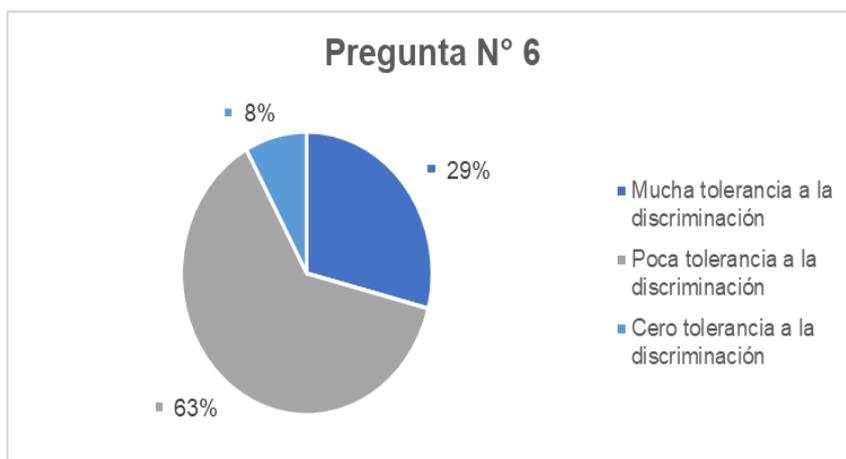
Tabla 31. ¿Existe tolerancia a la discriminación dentro de la Institución?

Mucha tolerancia a la discriminación	30	29%
Poca tolerancia a la discriminación	64	63%
Cero tolerancia a la discriminación	8	8%
Total, General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023

Figura 32. ¿Existe tolerancia a la discriminación dentro de la Institución?



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 6

En un total poblacional, el 63% manifestó que existe poca tolerancia dentro de la institución donde labora, el 29% mucha tolerancia y el 8% cero tolerancias a la temática de la investigación

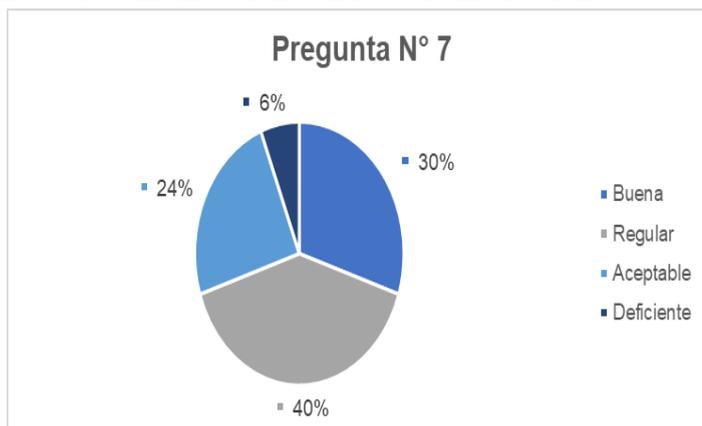
Tabla 32. ¿Cómo es la comunicación dentro de la Institución?

Buena	31	30%
Regular	41	40%
Aceptable	24	24%
Deficiente	6	6%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: *Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023*

Figura 33. ¿Cómo es la comunicación dentro de la Institución



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 7

De la temática de esta investigación, los entrevistados respondieron que existe una mala comunicación sobre el acoso laboral en la institución en un 40%, el 30 % respondieron que existe buena comunicación, 24% una comunicación aceptable y el 6% nos respondió que existe una comunicación regular.

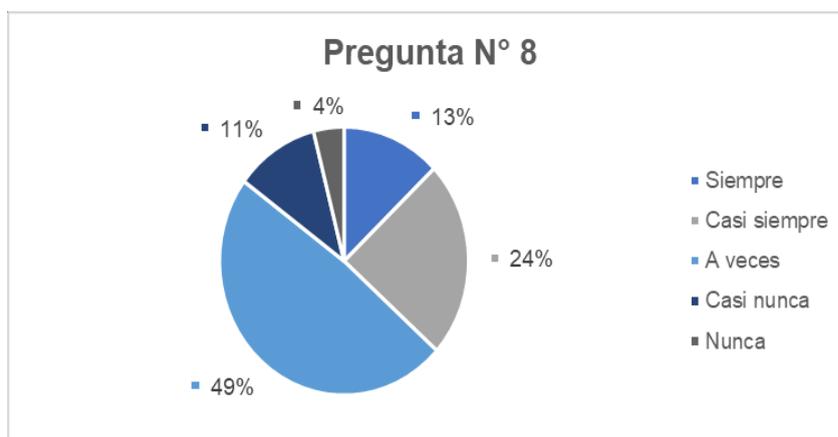
Tabla 33. ¿Se gestiona correctamente la retroalimentación con los colaboradores?

Siempre	13	13%
Casi siempre	24	24%
A veces	50	49%
Casi nunca	11	11%
Nunca	4	4%
Total General	102	100%

Elaboración: *La autora (2023)*

Nota: *Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023*

Figura 34. ¿Cómo es la comunicación dentro de la Institución?



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja

Interpretación de la Pregunta No 8

El resultado de esta pregunta demuestra que no se socializa el tema sobre el acoso, el 49% de encuestados responde que a veces se lo gestiona, el 24% que casi nunca, el 13% que siempre, el 11% que casi nunca y el 4%, nunca, lo que denota la falta de gestión por parte de la institución.

Pregunta No 9

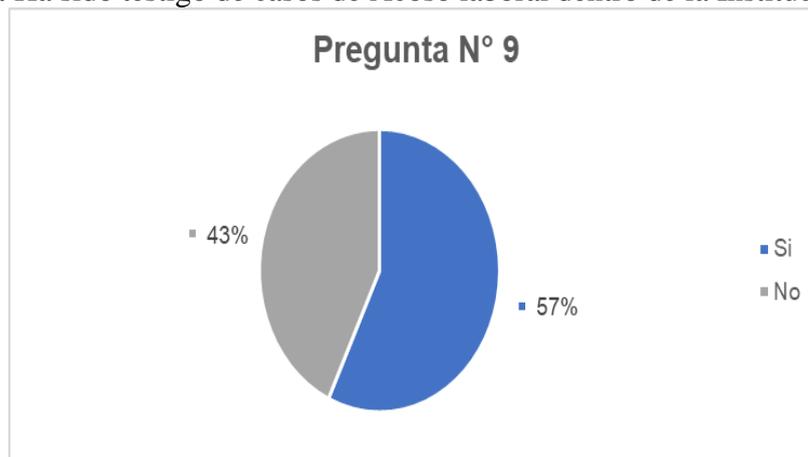
Tabla 34. ¿Ha sido testigo de casos de Acoso laboral dentro de la Institución?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	58	57%
No	44	43%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: *Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023*

Figura 35. Ha sido testigo de casos de Acoso laboral dentro de la Institución



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 9

La respuesta a esta pregunta es de una importancia vital, el resultado del 57%, del total de los encuestados, indica que han sido testigos de situaciones de acoso, motivo más que preocupante, por que evidencia al parecer la normalización de estas situaciones en la institución, ante un 43%, que contesta que no.

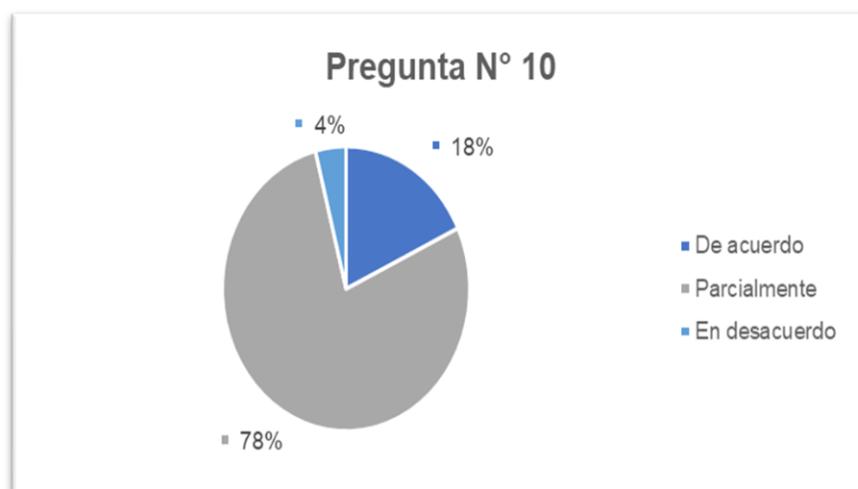
Tabla 35. ¿Considera que el ambiente de trabajo dentro de la Institución es confortable y respetuoso?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
De acuerdo	18	18%
Parcialmente	80	78%
En desacuerdo	4	4%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2022

Figura 36. ¿Considera que el ambiente de trabajo dentro de la Institución es confortable y respetuoso?



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 10

Los resultados de esta pregunta, nos demuestra un desconcierto, debido a que el 78% de los encuestados siente que su lugar de trabajo no es del todo confortable, si volvemos a nuestro estudio conceptual, es uno de los puntos importantes de vulneración de derechos del trabajador, realizar sus funciones en un entorno adecuado.

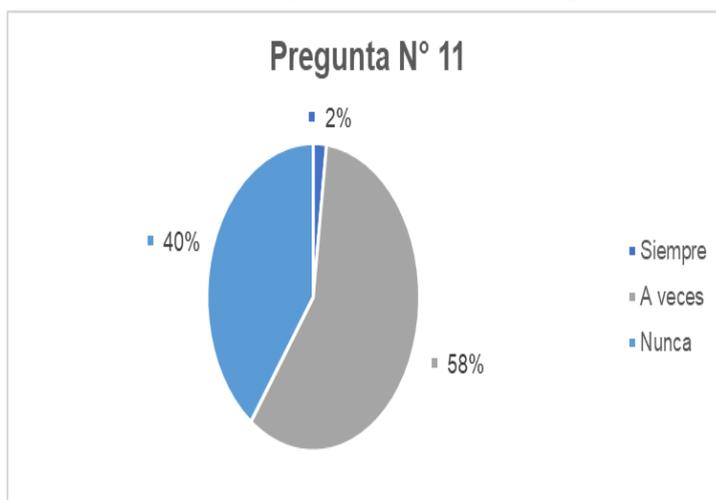
Tabla 36. ¿Ha recibido comentarios negativos sobre su inteligencia o competencia?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Siempre	2	2%
A veces	59	58%
Nunca	41	40%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora 2023

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2023

Figura 37. Ha recibido comentarios negativos sobre su inteligencia o competencia



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 11

Una pregunta arrolladora por que un 60% acepta haber sufrido tipos de abuso en comentarios negativos hacia su persona de forma personal y profesional, situaciones que no deben normalizarse en la sociedad laboral.

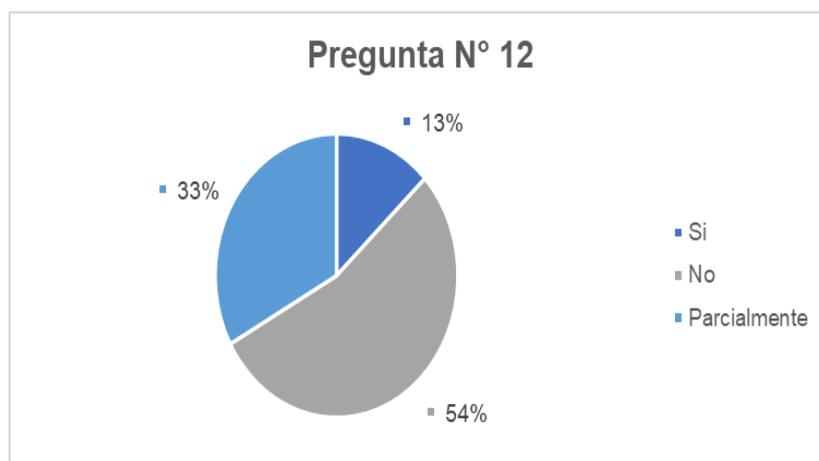
Tabla 37. ¿Siente que su rendimiento ha sido afectado por su jefe, compañeros o equipo de colaboradores?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	13	13%
No	55	54%
Parcialmente	34	33%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2022

Figura 38. Siente que su rendimiento ha sido afectado por su jefe, compañeros o equipo de colaboradores



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 12

La tesista advierte, analizando las respuestas de los encuestados, que existe una relación de igualdad cotidiana, es decir, que, si existe afectación en los trabajadores por parte de su ambiente laboral, lo que evidencia que la percepción de estas situaciones no está libre del acoso en los servidores públicos encuestados.

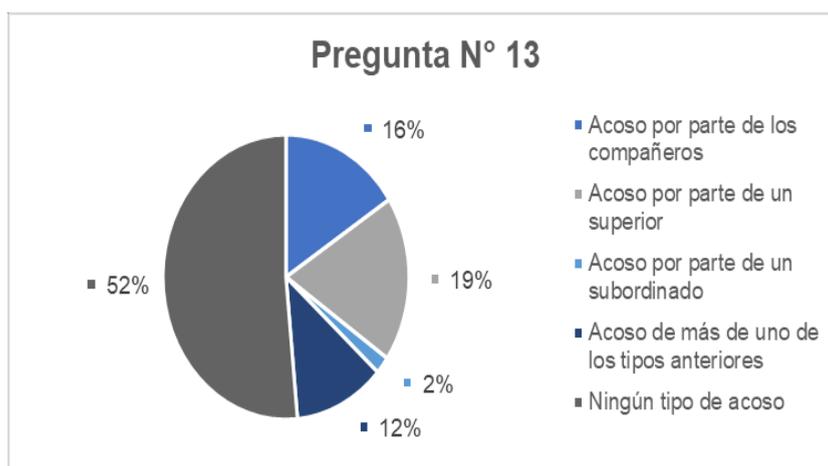
Tabla 38. ¿Por parte de quiénes ha recibido Acoso laboral dentro de la institución?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Acoso por parte de los compañeros	16	16%
Acoso por parte de un superior	19	19%
Acoso por parte de un subordinado	2	2%
Acoso de más de uno de los tipos anteriores	12	12%
Ningún tipo de acoso	53	52%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2022

Figura 39. Por parte de quiénes ha recibido Acoso laboral dentro de la institución



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 13

Definitivamente es preocupante lo que evidencia esta respuesta, debido a que la suma de las tres opciones de haber sufrido acoso laboral suma un 48% del total, supuestamente en un ambiente sano esto rebasa las expectativas, si tomamos en cuenta además que son instituciones sanitarias públicas, que dan servicios vitales a usuarios en materia de salud.

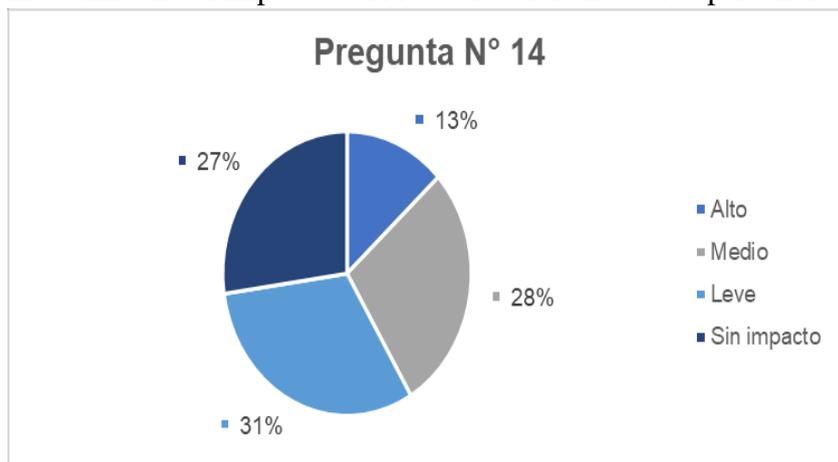
Tabla 39. ¿Como calificaría el impacto del Acoso laboral en su vida personal?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Alto	13	13%
Medio	29	28%
Leve	32	31%
Sin impacto	28	27%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2022.

Figura 40. Como calificaría el impacto del Acoso laboral en su vida personal



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 14

Como aconteció en la pregunta anterior, la suma de las probabilidades a escoger denota la existencia de una preocupación y conocimiento del tema del acoso laboral más allá del ambiente laboral de los servidores públicos, además de la conciencia de que este fenómeno puede impactar en sus vidas.

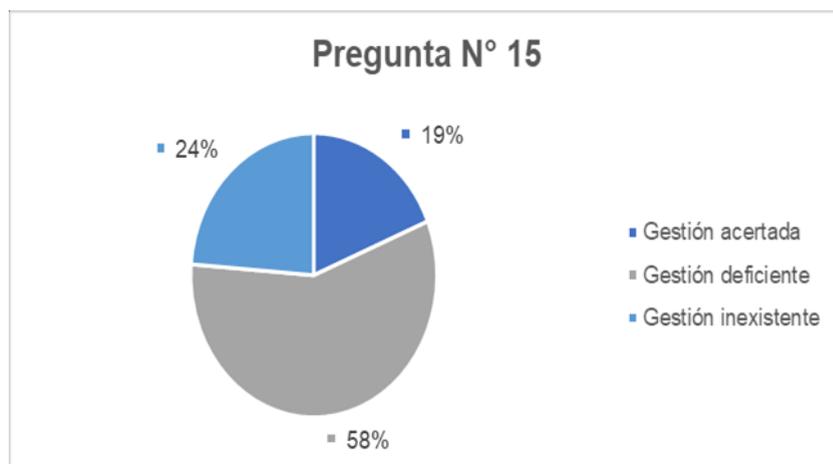
Tabla 40. ¿Como calificaría la gestión del Acoso laboral dentro de la Institución?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Gestión acertada	19	19%
Gestión deficiente	59	58%
Gestión inexistente	24	24%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2022.

Figura 41. Como calificaría la gestión del Acoso laboral dentro de la Institución



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja

Interpretación de la Pregunta No 15

Del análisis por parte de la tesista resalta la respuesta con abrumadora mayoría, como es el 58% de los encuestados, que califican como deficientes, aquellas gestiones realizadas por parte de las autoridades competentes de la institución en lo referente al acoso laboral, se denota un claro desacuerdo a estas funciones realizadas. Además, solo un 19% ha respondido que estas gestiones son acertadas, situación que debería tomarse en cuenta por las autoridades, debido a que no es ni el 20% de los encuestados los que las aprueban, algo está fallando.

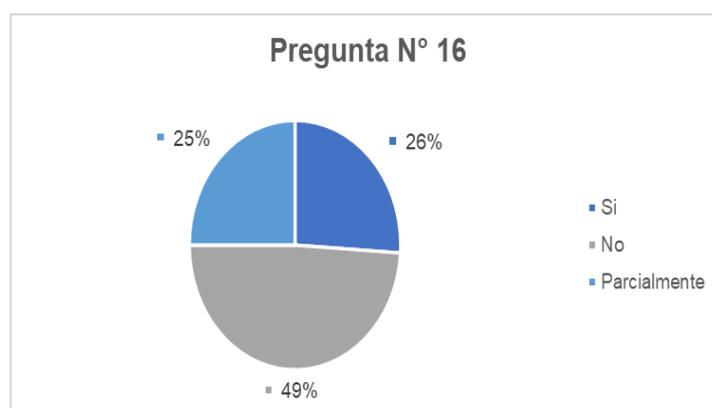
Tabla 41. ¿Conoces el procedimiento para denunciar un caso de Acoso laboral dentro de la Institución?

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Si	27	26%
No	50	49%
Parcialmente	25	25%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2022

Figura 42. Conoces el procedimiento para denunciar un caso de Acoso laboral dentro de la Institución



Nota: El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.

Interpretación de la Pregunta No 16

Que preocupante es que un trabajador no sepa cuales son los mecanismos más óptimos para poder prever o solucionar situaciones tan denigrantes, esto lo deduce la tesista porque solo un 26% de la población encuestada responde conocer los procedimientos a seguir en caso de que fuere víctima, y otro 25% responde parcialmente, al parecer no funcionan las socializaciones en sus lugares de trabajo.

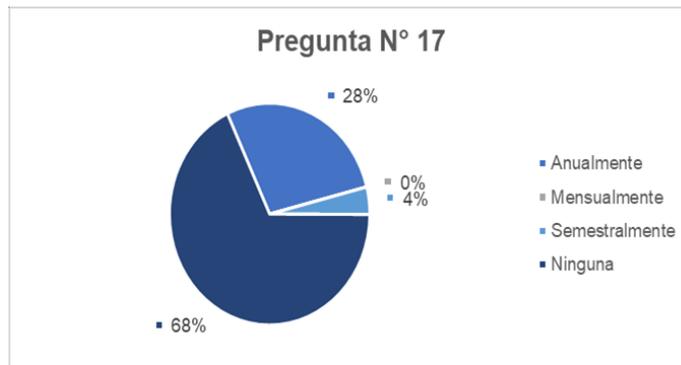
Tabla 42. ¿Ha recibido información o capacitaciones sobre el manejo del Acoso laboral dentro de la Institución

Opciones de respuesta	Respuestas	Porcentaje
Anualmente	29	28%
Mensualmente	0	0%
Semestralmente	4	4%
Ninguna	69	68%
Total General	102	100%

Elaboración: La autora (2023)

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a Servidores del MSP Loja 2022

Figura 43. Ha recibido información o capacitaciones sobre el manejo del Acoso laboral dentro de la Institución



***Nota:** El gráfico muestra los datos correspondientes a los encuestados acerca de la fuente de conocimiento relacionada al Acoso Laboral de los servidores del MSP de la ciudad de Loja.*

Interpretación de la Pregunta No 17

Demasiado preocupante para las instituciones de salud públicas de Loja que no reciban capacitaciones para evitar o sobrellevar este tipo de acoso cuando en el MSP están conscientes de que es un fenómeno en aumento constante, predatorio, que lesiona toda la estructura organizacional de sus empleados, tanto LOSEP y Código de Trabajo.

4.3.11. Análisis de la Entrevistadora sobre la encuesta digitales

Las preguntas uno y dos van dirigidas a los encuestados para tener una idea general de su edad y género dando como resultado que hay un liderazgo femenino en cuanto a la población laboral, dato que resulta irónico pues según los datos gubernamentales como el INEC, es este grupo el más vulnerable de sufrir acoso.

Abordando las preguntas tres, cuatro, cinco, seis y ocho, deduzco que toda la población encuestada tiene un conocimiento del tema investigado, lo identifica en sus diferentes grupos y cree que es necesario recibir información sobre el mismo por ser relevante ya que la esencia de las relaciones laborales es la convivencia diaria.

De las preguntas siete y nueve, se deduce que no existe una tolerancia al tema investigado debidamente guiado a la previsión de estas situaciones porque según sus respuestas, los encuestados si han sido testigos de casos de acoso laboral en la institución demostrando que este fenómeno está latente en esta sociedad laboral.

Siguiendo el análisis de las preguntas diez, once, doce, trece y catorce guiadas a la percepción del acoso en primera persona, analizo que la población encuestada se siente a gusto laboralmente en la institución, pero no están de acuerdo en el tratamiento que se le da al tema

del acoso que para ellos es preocupante porque además manifestaron no tener una información más completa de cómo tratar, prevenir o solucionar el acoso laboral en sus áreas de servicio en las instituciones donde laboran teniendo un porcentaje de dudosa satisfacción sobre los mecanismos de prevención de este abuso reflejado en las preguntas quince, dieciséis y diecisiete.

7. Discusión

7.1. Verificación de los objetivos

En este capítulo se elaborará un informe donde se presente la comparación de los resultados con la diversa evidencia empírica expuesta en la investigación.

7.1.1. *Objetivo General*

“Realizar un estudio conceptual, jurídico doctrinario de la figura del acoso laboral, a través de un análisis crítico de la normativa constitucional, legal, que permita determinar las medidas adoptadas en el Ecuador, que aseguren la disminución de estas conductas y el asegurar a las víctimas su derecho a la salud integral”, es el objetivo general de esta investigación; en ese mismo sentido, la tesista, trae a contexto, la obligación del Estado de respetar, establecer las garantías procesales, aplicar los derechos, reparación, la interpretación más favorable a la vigencia de los derechos y responsabilidad ante los errores y retrasos judiciales al momento de administrar justicia.

Esta tesina de carácter jurídico, ha sido validada por el desarrollo de un estudio comparativo, de los enfoques conceptual, doctrinario y legal, de esta figura tan controvertida, como es el acoso laboral, que se describe como una realidad actual, sumado a testimonios reales y contrastándolos con las encuestas digitales y físicas, que demuestran la existencia de un tipo de riesgo laboral, caracterizado en un persistente hostigamiento hacia la víctima por parte de su entorno laboral.

La necesidad de un estudio de esta figura aun no punible, es innegable, y sucede en demostrar que en nuestro país no existe una regulación exhaustiva sobre el mobbing o acoso laboral que prevea, sanciones, realice seguimientos y repare daños en esta clase de conductas de menoscabo en los lugares de trabajo.

El interés social y laboral del tema escogido, se basa en exponer el problema ya enraizado en nuestras sociedades laborales, las consecuencias físicas, psicosociales, sociales, económicas que provoca en los trabajadores, principales víctimas amordazadas, expuestas a este acoso, y como afrontan las empresas públicas o privadas los procesos de denuncias, detonantes perjudiciales del ambiente psicológica, psicosocial y económico.

En relación con este análisis, debemos nombrar la lucha contra el acoso laboral, adoptado por nuestra normativa, es la involucración de la OIT con el problema del acoso

psicológico en el trabajo, plasmado en el Convenio Colectivo firmado en Ginebra el 26/02/2001, cuyo objetivo era mejorar procedimientos, normativas concernientes a prevenir y solucionar los conflictos y consecuencias del acoso laboral y en este sentido, la causa que coadyuvaría a que este fenómeno aumente cada día, según el criterio de la tesista, son las falencias existentes en la normativa jurídica ecuatoriana, que describe el acoso laboral en el Código de Trabajo, pero en la práctica, las víctimas solo obtienen soluciones administrativas, como el visto bueno, visualizando así la falta de garantías, de seguridad jurídica, identificación cualificada de los casos y procedimientos realmente ejemplarizadores, que eviten la materialización de casos en los sitios de trabajo vulnerando así aquellos derechos como de realizar el trabajo en las condiciones más adecuadas.

Hoy en día, no existe una normativa específica que sancione convenientemente y de manera específica el acoso laboral, además de no tomar en cuenta las circunstancias y escenarios particulares de cada víctima, creando vacíos legales, tales como, interpretaciones interminables errores, injusticias, omisiones, es decir en lugar de proteger, vulnera los derechos constitucionales de las víctimas como la seguridad y la tutela judicial efectiva, derecho reconocidos en la norma constitucional, exponiendo que los intentos de legislar esta polémica figura es casi inútil, debido a que la presencia de la norma es solo figurativa, pues no propaga la transparencia del proceso en la práctica, al no contar con mecanismos adecuados y expresos que logren los fines requeridos.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en el caso No. 986-49-JP y acumulados, definió al acoso laboral, como una forma de violencia que estructura una relación social en contra de los trabajadores, potencialmente lesivo y reiterado en el lugar de trabajo.

Un ejemplo simple que nombramos, son los protocolos aplicados en contra de la violencia laboral, y las leyes hasta hoy creadas, han quedado desactualizadas por el avance de este acoso, que es un tema conocido a medias, por decir así, un tabú solo nombrarlo, por las consecuencias que desarrolla un tema tan íntimo, cuestionado, conflictivo y desvalorizado. Aquellos protocolos y lineamientos a los que la tesista se refiere, son desconocidos en gran parte, por los servidores públicos (población donde se tomó la muestra de esta investigación), porque no se han realizados las debidas socializaciones, quedando en palabras repetitivas que no soluciona sus necesidades porque en la práctica no les funciona.

7.1.2. Objetivos específicos

1. “Determinar cómo se sanciona en el Ecuador el acoso laboral, a través del análisis de la normativa vigente”

El primer objetivo específico lo avalan las preguntas guiadas a la percepción del acoso laboral de los servidores del Ministerio de Salud Pública, contrastándolas con el ordenamiento jurídico ecuatoriano, evidenciando así la limitación de una normativa específica que penalice la conducta del acoso.

Desde la legislatura se sigue creyendo que pretendiendo mantener el orden constitucional y precautelar los derechos y garantías, la situación legal de esta figura, está regulada, desarrollando entonces una problemática creciente que puede llegar a acarrear muchos conflictos.

La normativa en nuestro país no solo sanciona, también define, previene, corrige y repara daños, es por esto que la tesista defiende la vulneración de este derecho, caracterizado en las diversas formas de agresión, maltrato, y trato ofensivo a la dignidad humana que atentan en los bienes jurídicos protegidos en nuestra constitución, como el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la honra y la salud mental de los trabajadores que comparten un mismo ambiente laboral.

La reparación integral, no solamente se limita a una compensación económica, ella enfrenta afectaciones más complejas y aspectos más profundos en la visión de las víctimas en relación con la vulneración de sus derechos constitucionales, la indemnización actúa de manera reparadora frente a daños civiles. Administrativamente, en el caso de que se pueda comprobar el acoso laboral en nuestra normativa sanciona con visto bueno este acoso.

2. “Determinar los criterios desarrollados por la corte constitucional respecto del derecho a la salud integral”

La Corte Constitucional es el máximo órgano de interpretación y control en nuestro país, la misma que ha impuesto en la actualidad, mínimos pero firmes criterios en casos de acoso laboral desde la visión a la salud integral, todo esto en consecuencia, por los controversiales reclamos de las sociedades laborales, a la falta de atención del poder judicial sobre la omisión injustificada en relación con las políticas de salud, que afectan negativamente en la satisfacción de este derecho. En el mismo sentido la normativa vigente,

basado en principios de exigibilidad para la reparación integral, lo convierte en un derecho individual y colectivo a las víctimas, se ha manifestado en relación con la salud integral, desarrollando en los procesos que han juzgado, los conceptos de integridad física, psíquica, moral, honra, buena reputación, y libertad sexual, reiterando como consecuencia jurídica a su vez, la responsabilidad del agresor y la víctima tener derecho a exigir la reparación del daño.

De estos criterios la tesista analiza dos parámetros importantes, aquella donde existe una víctima, que vive el proceso de denuncia, investigación, revictimización y en el mejor de los casos, la solución. El otro parámetro, que es mucho más tóxico y que en este instante mismo está sucediendo, aquel donde las víctimas no denuncian o no son escuchadas y siguen en sus puestos de trabajo, siendo un volcán con el peligro de erupción, que amenaza con arrasar todo a su paso incluido a ellos mismos, pero que a nadie le importa apagar, en las dos situaciones su salud psicosocial, anímica y física se ven alterados en deterioro, simbiosis constante de la vulneración del derecho a la salud integral.

3. “Identificar que otros procedimientos, mecanismo y acciones se pueden incorporar a la legislación ecuatoriana que posibiliten la sanción y eliminación del acoso laboral y garanticen la reparación integral de la víctima

Este objetivo crea en la investigadora, un reto muy grande y lo ha basado en la pregunta décimo octava y décimo novena, donde los entrevistados expresaban su desconocimiento de los protocolos y lineamientos existentes en la institución para prevenir el acoso laboral, si fueran víctima del mismo y por consiguiente proponer ideas desde su perspectiva personal, lo que demuestra que el personal del MSP necesita sentirse respaldado y protegido ante una situación que está presumiblemente normalizada y tolerada por las autoridades que necesitan trabajar más en la socialización de las medidas orientativas y preventivas, si estas existieren.

De los estudios realizados en esta investigación y contrastando nuestra normativa con las analizadas en las legislaciones comparadas, puedo indicar que me parece sumamente importante basarnos en la prevención antes que en las consecuencias desarrollando por ejemplo ciertos hábitos en el desarrollo laboral como puede ser: los focos de hostigamiento, desechar la normalización de acciones sutiles, resolverlas y sancionarlas, ser empático con el tema, interponiendo medidas y sanciones, Informar sobre el tema, facilitar el proceso de

denuncias, etc. Las leyes de riesgos psicosociales serían de mucha importancia y ayuda para un sistema laboral limitado como el nuestro; identificándolo y calificándolo y describirlo, además de que sea incluido como una enfermedad profesional, para que sea tratado e indemnizado con todos los parámetros que la ley implica.

7.2.Procedimiento de La Aplicación De Los Resultados De La investigación.

7.2.1. Informe Jurídico

Esta investigación ha realizado la recopilación de datos sobre un tema bastante sensible como es el acoso laboral, enmarcado en los preceptos de la Constitución del Ecuador, Los Códigos existentes para regular el Servicio Público, como son los Regímenes de LOSEP y Código de Trabajo, Doctrinas sobre el origen, evolución, Investigaciones preexistentes, criterios de afectados y espectadores de este fenómeno que afectan a la población laboral del mundo y que ha llegado a ser un tema de interés jurídico-social.

El estado tiene el deber fundamental a través de sus leyes de prodigar la protección de los derechos de los ciudadanos, es así que sancionar el acoso laboral con Visto Bueno y despido, es una falta de intención por parte de los Legisladores y el Poder Ejecutivo que no han dado una figura legal específica para que así sean castigadas no solo las acciones sino las omisiones involucradas en cada caso y poner un alto definitivo para que estas acciones vergonzosas no sigan aconteciendo en nuestras instituciones públicas y privadas además de orientar a las víctimas para que cuando denuncien, lo hagan en situaciones libres de coacción y temor ante las consecuencias que implica todo este proceso.

Analizados los términos legales en lo que concierne al acoso laboral, se puede determinar que afecta a los trabajadores, dando como resultado un mayor porcentaje en las mujeres, siendo los acosadores de ambos géneros debido a envidias, complejos e inseguridades.

El mobbing o acoso laboral, comprende el aspecto biopsicosocial, que enmarca no solo la parte psicológica sino también la física, por que como ya lo he manifestado en el marco conceptual de mi investigación, la parte física se ve desgastada por sufrir multitud de enfermedades relacionadas por el estrés que ocasiona este trato.

Sabemos que cuando un trabajador labora en una institución aportando sus servicios lícitos y personales ya sea esta pública o privada, lo primero que debe hacer ante una situación

de acoso es denunciarlo desde el primer momento, no permitir que este, tome otras dimensiones, quedarse callado también constituye una actitud cómplice, porque ésta es parte de una vulneración a sus derechos y son las autoridades encargadas las que deben realizar la respectivo diligencia y acompañamiento como manda la ley.

7.2.2. Normativa Jurídica

La normativa legal en nuestro país nos invita a diferenciar el acoso laboral de un conflicto laboral, ósea las disputas por desacuerdos y conflictos de ambas partes, no tiene nada que ver con la intimidación, humillación al trabajador, que es en lo que implica el acoso laboral. En nuestra Constitución de la República del Ecuador en su art. 33, manifiesta:

que el trabajo es un derecho y un deber social, en lo cual el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas y desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Siguiendo los precepto fundamental del deber del Estado protector que garantiza el trabajo con todas sus características, se escenifica, a el acoso laboral en el año 2017, estableciéndolo como normativa, dándole mayor peso jurídico en las instituciones públicas especialmente, anteriormente existía un vacío jurídico muy grande sobre el mismo, a partir de esa fecha ya se establece cuál es el procedimiento a seguir y su sanción, mediante el régimen, código del trabajo por desvinculación, llamado visto bueno, que será solicitado por el trabajador o por el empleador según sea el acoso, o por régimen de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) que lo puede solicitar la misma institución o el trabajador como lo establece la ley. El Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

De acuerdo al Art. 425 que trata sobre la jerarquía de las leyes tenemos a la Carta Magna que en su art. 11 que nos determina en su contexto a la no discriminación de las personas y es la principal norma a la que podemos acogernos, además de la Ley Orgánica de la violencia contra la mujer y el Código Integral Penal que lo establece como acoso sexual, he aquí el vacío en la ley, pues es importante destacar que actualmente el acoso laboral como figura jurídica

no está tipificada pero, por esa razón en la Fiscalía no se aceptan denuncias de este tipo, si hay implicadas agresiones , recomiendan poner denuncias en forma de contravenciones en figura personal, en las Inspectorías de trabajo resulta lo mismo, ellos recomiendan que se derive el trabajador a la Fiscalía como una violencia de índole de género, y en la Fiscalía de la Mujer no receptan la denuncia por que no está cometida la agresión por el círculo íntimo de la víctima, por este motivo la parte acosada se ve en indefensión, porque ni la institución en la cual labora la respalda en esta odisea, aduciendo que las partes implicadas son trabajadores suyos y debe investigarse hasta las últimas consecuencias

7.3. Análisis de sentencia de corte constitucional, en el CASO No. 986-19-JP y acumulados

Como inicio de este análisis, en la presente sentencia, se toma la acumulación de cuatro casos donde se declara la vulneración de los referidos derechos en los casos A, B y C; desestimando la acción presentada en el caso D.

- ❖ **CASO A:** Proceso de Revisión No 1434-20-JP (Vulneración al Derecho a la tutela Administrativa, porque la denuncia no fue tramitada con diligencia)
- ❖ **CASO B:** Proceso de Revisión No 986-19-JP (Se vulnera el Derecho al trabajo en condiciones dignas por parte de la empresa accionada en figura del acoso debido a su discapacidad visual.
- ❖ **CASO C:** Proceso de Revisión No 1480-20-JP (Se vulnera derecho al trabajo en condiciones dignas, con situaciones de acoso laboral que causaron afectación psicológica en la parte accionante, por el cambio administrativo a la que fue objeto que no correspondía con su formación ni las funciones para los que fue contratada)

El procedimiento de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional, en primera instancia se integraron los casos **A, B y C**.

Caso A, en el caso seleccionado para este análisis, una ciudadana de sexo femenino, que responde al nombre de Yolanda del Rocío Cando Salme, interpone una acción de protección emitida por el Tribunal de Garantías Penales, No 05241-2020-00009, en contra de Stalin Garzón Salazar, en su calidad de Inspector del Ministerio de Trabajo de Cotopaxi, y de

Germánico Alvear Escobar, como director de la Casa de la Cultura Núcleo de Cotopaxi, demanda presentada, el 16 de junio de 2020.

Caso B, el accionante Juan Carlos Delgado Valdivieso, solicitó boletas de comparecencia ante la Inspectoría de Trabajo del Azuay para la Gerente de la compañía, sin llegar a conciliación, se solicitó informe por parte del Instituto de la Seguridad Social, donde se concluyó un nivel de riesgo para la accionante. Se solicita visto bueno en contra de la accionante alegando la existencia de alteración y en prescripciones y dictámenes médicos, siendo contestados por el accionante, señalando que era víctima de actos de acoso, persecución, hostigamiento, discriminación y odio. Dando paso al visto bueno solicitado por el empleador sin tomar en cuenta la atención prioritaria que merece una persona con discapacidad. **Caso C**, este caso refiere a una acción de protección originada en la demanda de la Srta. Nathalie Bersabé Andrade Villalta, alegando vulneración de derechos constitucionales por acoso laboral.

En estas tres denuncias que conllevan a pedir acciones de protección por parte de los accionantes, se discute la vulneración de Derechos Constitucionales, debido a los actos de acoso laboral, ejercidos contra los accionantes y la inacción en otros casos omisión y por último discriminación por parte de las autoridades designados en salvaguardar los derechos de las víctimas.

Al referirse al acoso laboral, el art. 24 según la Ley Orgánica Reformativa del Servicio Público y al Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial No 116 del 9 de noviembre de 2017, donde establece: "...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".

La Corte Constitucional realiza un análisis de legalidad, donde se resalta lo que ocasiona en las victimas este tipo de situaciones humillantes, en este sentido, las relaciones laborales deben desarrollar sus funciones en un ambiente más óptimo para que realicen sus funciones para que de esta manera que ninguna de las partes que conforman la relación de dependencia vea afectada su salud, principio fundamental del derecho al trabajo.

Al no fundamentar en el caso de los accionados la alevosa obstrucción de las acciones administrativas de la accionante, lo cual le permitió establecer las causales para acudir a la Corte Constitucional una acción de protección, por la vulneración de sus derechos constitucionales a la motivación, al trabajo, a la salud, al debido proceso, a la igualdad y no discriminación; con lo que concluye expresando que sus empleadores y autoridades laborales, actuaron con ambigüedad, ventaja y alevosía, violando la ley.

Dentro de los derechos demandados, la Corte Constitucional, caracteriza, tipifica y emite criterios sobre el acoso laboral que como sabemos no está penalizado en la normativa vigente, solo en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público como hostigamiento, adoptando las normas internacionales de los trabajadores como son la OIT, en la recomendación No 164 y en el Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, art. No 155, direccionado a una visión sobre la salud integral, donde se proporciona un marco del derecho a laborar en condiciones dignas, que van relacionados a tener una salud física y mental, estando estas definiciones en conformidad con el Atlas de Salud Mental de la OMS (en inglés) que manifiesta que sólo el 35% de los países aseguraron contar con programas nacionales de promoción y prevención de la salud mental relacionada con el trabajo.

Estableciendo en el Art. 3, el término salud, en relación con el trabajo que abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

En esta misma línea, el Art. 13, De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

Continuando con el tema de la salud, en el art. 21, el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la OMS manifiesta textualmente, "Es hora de centrarse en el efecto perjudicial que el trabajo puede tener en nuestra salud mental", además ha dicho "El bienestar del individuo es razón suficiente para actuar, pero una mala salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad de una persona. Estas nuevas directrices pueden ayudar a prevenir situaciones y culturas laborales negativas y ofrecer una protección y un apoyo a la salud mental muy necesarios para los trabajadores."

Ya en nuestro país, el art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce expresamente el derecho a la integridad personal que involucra lo físico, psíquico, moral y sexual, garantizando con ello, una vida libre de violencia en todos los aspectos de las relaciones sociales, laborales, públicos y privados además establece en la misma forma, el numeral 4 del mismo artículo referido anteriormente, reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

De igual manera, el artículo 326 numeral 5 del mismo cuerpo legal, hace referencia al desarrollo del trabajo adecuado y propicio, garantizando la integridad, seguridad, higiene y bienestar del trabajador. Lo anterior, concuerda con lo establecido en el artículo 11 numeral 2 *ibídem*, el cual hace referencia al principio de igualdad y no discriminación por cuestiones de etnia, lugar de nacimiento, filiación, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, etc.; ni por cualquier situación personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto menoscabar el goce y ejercicios de los derechos a la salud integral enmarcado en la normativa.

La Corte Constitucional además intenta salvaguardar la necesidad inminente de realizar los servicios de la administración pública con eficiencia y eficacia, teniendo la misma el deber de responder a las solicitudes de los empleados de forma oportuna y debidamente fundamentada, según el art. 32 del Código Orgánico Administrativo. En la misma línea, un punto importante planteado por la norma, es fundamentar como se ha desnaturalizado el acoso laboral, quitándole la debida importancia a tal punto que no se reciba la denuncia de la accionante y se dilate el trámite quizás con la intención de que las supuestas víctimas desistan en continuar con sus respectivos casos.

En relación conceptual con la normativa laboral del Código de Trabajo, el acoso laboral luego de definirlo, conceptualiza los daños que ocasiona a los trabajadores, tanto psicológicos como psicosociales, físicos y psicosomáticos, por eso la importancia de que se tome en cuenta relevantemente que la salud se ve seriamente afectada al sufrir este tipo de acoso.

La finalidad de todos los intentos que se han realizado a nivel laboral para los trabajadores, es que gocen de una salud tanto física como mental y en este sentido los departamentos de salud ocupacional, los acuerdos ministeriales y protocolos acordados no han sido suficientes para proteger totalmente a los servidores públicos amparados tanto en el Código de Trabajo como en la Ley Orgánica del Servidor Público, siendo el Estado, a través de las instituciones

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

La Corte Constitucional enmarca que tanto el inicio como el desarrollo de un sumario administrativo no constituye *per se* acoso laboral, ya que el objetivo de este es determinar si existió o no responsabilidad respecto al cometimiento de una infracción disciplinaria; Y que de esta manera, se constituya en acoso laboral al ser parte de un contexto en el que el comportamiento de las autoridades esté dirigido a atentar contra la dignidad de la persona y se entienda dentro de un conjunto de actos que se ejecutan de forma reiterada en el tiempo, teniendo como resultado afectaciones, según las señaladas como elementos del acoso laboral.

La Corte Constitucional resaltó los detalles de cada caso que integran la sentencia, estos contenidos son la razonabilidad, derechos constitucionales, comprensibilidad lógica, fundamentos de hecho, seguridad jurídica y motivación de resoluciones.

En las tres aspiraciones de los accionantes, se determinó que se invocaron correctamente las denuncias, objeto de las acciones extraordinarias de la tutela efectiva en los trabajadores víctimas de acoso, ignorando de igual manera el derecho al trabajo, la salud, la discriminación e igualdad. La omisión de los mismos, resalta la falta de razonabilidad que es un elemento primordial de motivación.

En cuanto a la fundamentación que debe tener todo pronunciamiento judicial, la Corte reconoce que los accionantes interpusieron las acciones de protección por sentirse víctimas de una serie de actos de discriminación, inequidad y desigualdad, que atentaron contra sus derechos constitucionales, por parte de los accionados en el caso a, se limitaron a decir que no había dirigido bien su denuncia que se traduce en una falta de coherencia en la parte resolutive. En este mismo sentido, el acoso laboral puede constituir un trato discriminatorio, si a dichos actos subyacen los motivos establecidos en el artículo 11.2 de la Constitución. Es decir, al conocer denuncias sobre acoso laboral en la vía administrativa, o de ser el caso en impugnaciones en la justicia ordinaria, puede ser pertinente incluir el análisis respecto de categorías sospechosas de discriminación.

Es evidente que la Corte Constitucional hizo énfasis en que los accionados no hicieron ninguna consideración sobre posibles actos de discriminación y acoso, más bien se refirieron a posibles líneas de interpretación de la norma y no al hecho de la violación de los derechos

de los accionantes, además identifica las fuentes del derecho constitucional para que las autoridades jurisdiccionales consigan resoluciones adecuadas, señalando que la legislación ecuatoriana prevé un procedimiento administrativo para la determinación y sanción del acoso laboral, en cuyo marco se observan y aseguran las garantías establecidas en el ordenamiento jurídico para los procedimientos administrativos en los que se pueda afectar sus derechos.

Es así que la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados se concluye la vulneración de los derechos constitucionales, así en el caso A (proceso judicial No 05241-2020-00009) se concedió acción de protección, se ordenó a la Casa de la Cultura Benjamín Carrión un curso sobre derecho Constitucional con enfoque en materia laboral, se ordena al MDT de Cotopaxi y la Casa de la Cultura Benjamín Carrión, ofrecer disculpas públicas a la accionante. En segunda instancia se precisa al MDT de Cotopaxi, dar trámite a sus peticiones en lo referente a sumarios administrativos y acciones disciplinarias.

Caso B, en este proceso judicial No 01571-2019-01047, se negó la acción de protección pero se concede la vulneración de sus derechos en el caso de visto bueno, además de ordenar al Que el MDT coordine con la compañía accionada para ofrecer disculpas públicas a Juan Carlos Delgado por la vulneración de los derechos declarados en esta sentencia y reparar materialmente al accionante por la vulneración de derechos declarados en la presente sentencia de conformidad con los artículos 18 de la LOGJCC; cuyo monto deberá ser calculado por el juez o jueza de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y Familia de Cuenca que expidió sentencia dentro del proceso No 01571-2019-01047, de conformidad con el artículo 19 de la LOGJCC.

Caso C, en el proceso judicial No 01333-2020-01050, se concedieron las acciones de protección planteada por Natali Andrade al trabajo en condiciones dignas y las debidas disculpas públicas por parte de los accionados en este caso, que se acaten las medidas de prevención dispuestas por el IESS para garantizar un trabajo saludable y que se deje sin efecto la resolución de cambio administrativo y que se disponga de un proceso de capacitación sobre violencia laboral sobre los accionantes.

Finalmente, la tesista destaca la importancia de proteger a los trabajadores en forma igualitaria tanto la salud física como mental, porque las dos forman un conjunto de bienestar que no puede sobrevivir sin la relación simbiótica entre ambas, sin embargo, la normativa y las autoridades aún no consideran esta característica como vital para realizar cambios prioritarios

y preventivos con la única finalidad de proteger a los trabajadores y no de tratarlos cuando ya el mal está hecho.

8. Conclusiones

Una vez desarrollada la revisión literaria que se estructuró de la siguiente manera: marco conceptual, marco doctrinario, marco jurídico, testimonios reales y anónimos de trabajadores que se sienten acosados y el derecho comparado de países con afinidad judicial al nuestro además de la aplicación de la metodología práctica para dar paso al análisis de los resultados de las encuestas físicas y encuestas digitales dando como resultado, la discusión de la investigación y así se procede a deducir las siguientes conclusiones.

- El acoso laboral vulnera principios constitucionales, a los trabajadores, entre ellos el de la salud integral, es decir un estado de bienestar ideal, aquel equilibrio entre diversos factores que permiten el desarrollo de sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad, seguridad y bienestar.
- Un detalle preocupante es la falta de una adecuada concienciación por parte de los empleadores y trabajadores sobre lo difícil que es realizar una denuncia sobre acoso laboral y de la poca cultura de denuncia existente para que este tipo de acoso quede sin sanción.
- El ministerio de Trabajo pese a sus políticas de confidencialidad y la complejidad en los manejos para detectar estas situaciones, aun no puede librarse de las barreras del miedo de las que son víctimas los trabajadores, esto da paso a que sean pocas las denuncias derivadas de este tipo de acoso ya que muchas veces no hay personas que se puedan prestar como testigos para evidenciarlo por temor a ser objeto del mismo acoso o represalias.
- En el acoso hay diferentes tipificaciones, los más importantes son el laboral, psicológico, sexual y el cibernético donde el punto común denominador son las mujeres por esto mismo se lo relaciona erróneamente con el acoso sexual siendo dos cosas totalmente distintas.
- Dentro de las consecuencias del acoso laboral tenemos una amplia gama como lo son los daños psicológicos o laborales, por ejemplo: el lento deterioro de las capacidades y confianza de la víctima, desvalorización personal donde se pone en duda si la víctima tiene una cuota de responsabilidad para sufrir este acoso, en lo referente a su entorno familiar puede darse el caso de la revictimización al verse cuestionada por no creerle, la somatización del conflicto, donde esta inquietud psíquica causa consecuencias físicas

como ansiedad, depresión, trastornos del sueño producto del estado de stress al que se ve sometido. Otro detalle digno de nombrar, dentro de las organizaciones laborales existen tres generadores de esta deficiencia laboral; deficiencia de liderazgo por falta de competencias o interés de cómo funciona su equipo de trabajo, mal diseño de las actividades ósea mucho para unos y poco para otros y por último no tener al personal correcto en el lugar correcto porque las necesidades de la organización están por encima de la de los servidores públicos que realizan funciones a disgusto solo por no perder su trabajo.

- Los empleados no saben dónde acudir para denunciar una agresión dentro de las instalaciones donde cumplen sus funciones, si al Ministerio de Trabajo, agencias de defensoría Pública, a las fiscalías, salas especializadas de violencia de género, pues debido a los vacíos legales, falta de normativas específicas y organismos especializados que puedan resolver con equidad los conflictos emergentes en las relaciones laborales pasadas, presentes o futuras dejando como consecuencia la no solución del problema.
- Que no existe sanciones ni siquiera administrativas a acosadores, jefes inmediatos o superiores por las acciones u omisiones en el MSP de la ciudad de Loja, lo que acrecienta este tipo de violencia laboral y al no tratarlo de evitar, se convierten en sujeto partícipes de la conducta de acoso, muchas veces imitando el conocido gesto de lavado de manos, para evitar contrariedades, solapando así estos actos de acoso.
- Que no se han dado casos comprobados ni dependiendo de la gravedad del caso, donde el acosador haya sido alejado de la víctima; basándose en los términos de la necesidad institucional, por falta de recursos profesionales.
- Las investigaciones internas, no son realizadas específicamente como lo encomienda el Protocolo de Prevención de violencia, por profesionales específicos en riesgos psico- sociales y puede durar meses sin derivar a consecuencias mayores por conveniencia de la institución.
- Debo citar, como dato fundamental que favorecería la situación actual laboral en nuestro país, una normativa real y preventiva como en la legislación española, donde se generó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que consiste en adecuar el puesto de trabajo a la persona e introducir mecanismos de prevención para evitar o intentar detectar con antelación los casos de acoso laboral.

- Es necesario insistir que la creación de protocolos a nivel del estado que guíen la actuación de los operadores sanitarios en la atención para las víctimas y agresores de violencia de género, con el objeto de prevenir este tipo de violencia y reducirla, no han sido suficientes pues las estadísticas demuestran el aumento de estos casos en las entidades laborales.

9. Recomendaciones

Posterior al planteamiento de las conclusiones de la presente investigación, la tesista emite las siguientes recomendaciones:

- Invitar al Poder Ejecutivo a invertir en medidas de protección sobre el acoso laboral hacia los trabajadores, para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción, pero, sobre todo, su prevención.
- Exhortar a la Asamblea Nacional para estudiar y ampliar, los protocolos, normativas, regímenes sancionatorios, protocolos, etc. sobre conductas que sean consideradas acoso laboral en el ejercicio de los derechos de los trabajadores y empleadores.
- Que la Corte Constitucional que es quien debe exhortar a la Asamblea Nacional a establecer la definición específica de acoso laboral y cuáles son las tipificaciones y sanciones correspondientes para sancionar este acoso.
- Insistir en que el Ministerio de Trabajo tenga un rol protagónico en favor de los trabajadores de la salud manteniendo un justo equilibrio que salvaguarde la vulneración emergente de acoso laboral y que no solo lo declare como un hecho controvertido alegando no tener competencia y delegue a la función judicial haciendo perder un tiempo valioso que además implica gastos económicos, anímicos, y de tiempo que en muchos de los casos el trabajador no tiene.
- Recomendar a los poderes gubernamentales tomando en cuenta, de la misma forma que se tipificó en el año 2014, el feminicidio, se creen leyes públicas para respaldar de forma punible a las víctimas del acoso laboral, siendo un punto de partida, la vulneración del derecho a la salud integral y así tratarlo desde dos dinámicas distintas sin dejar de lado la motivación legal para que no siga reinando la inoperancia, incompetencia, vacíos legales, omisión de interés y de acción, por parte del Estado. Dejando obsoleto el sistema judicial para que vaya a la par de la sociedad.
- Elaborar protocolos acordes con la prontitud que el fenómeno avanza y además que el Ministerio de Trabajo, que es el organismo competente, delegado por el Estado, en el tema laboral pueda prever mecanismos adecuados, sensibilizados para con los denunciados o víctimas, profesionalmente preparados en riesgos psicosociales, que

sepan diferenciar los casos de acoso con los llamados conflictos personales, evitando la re- victimización o archivos de los casos.

- Decretar a las instituciones del Ministerio de Salud Pública, hacer efectivos los procedimientos administrativos acompañados de los respectivos procesamientos y sanciones, estableciendo responsabilidades, para los servidores públicos que inciden en estas acciones y omisiones que perjudican al trabajador de una forma relevante además de que el trabajador sea tratado con una dinámica distinta y no se lo generalice como un empleado con problemas usuales y que este obtenga las ayudas necesarias que requiera dentro de su problemática.
- Guiar a las instituciones del ministerio de salud pública de la ciudad de Loja a fomentar la no tolerancia hacia la violencia entre sus trabajadores con informaciones reales, preventivas, eficaces, actualizadas y orientativas con la finalidad prioritaria de que sus trabajadores puedan conocer la normativa laboral, referente al acoso y cambiar el contexto de que las leyes sean favorables solo el empleador en este caso el Estado, evitándole al mismo, costos innecesarios en la reparación del daño al servidor público en vez de preverlo.
- Es muy importante trabajar la comprensión, prevención, detección y sanción, de este acoso para poder elaborar prospectivas, generar atmósferas colectivas y positivas para impedir el proceso del acoso laboral
- Insistir en la necesidad de reformar el Código del Trabajo, tarea para los representantes de Osumtransa y el Gobierno Nacional, que además de implementar técnicas para prevenir el acoso laboral, implementen sanciones ejemplarizadoras, a empleadores que ocasionan, permitan o promuevan estas conductas, y luchen por acciones de reivindicación, indemnización y bonificación para con el trabajador víctima de este acoso legalmente demostrado.
- Trabajar en los departamentos de talento humano de las instituciones públicas, para implementar, valores, normas y comportamientos en los diferentes ambientes organizacionales, para que no exista ausencia de información y esto sea motivo de desarrollar el mobbing a través de ésta pauta, además de socializar constantemente los protocolos emitidos por el gobierno, capacitaciones constantes, salud ocupacional preventiva e información física, visual que advierta de este comportamiento y sus consecuencias.

- Insistir en la importancia de los departamentos de Salud Ocupacional, destinados a planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de los sistemas preventivos en los sitios de trabajo, para que continúen elaborando métodos efectivos que ayuden a prevenir y controlar las enfermedades derivadas por los riesgos psicosociales, generados por el acoso.
- Demostrar la importancia de la lucha de la sociedad civil (como ALDEA), para que sigan proponiendo mecanismos de protección, especialmente contra las mujeres, pues la estadística constantemente nos desalienta al evidenciar la violencia en todas sus magnitudes, sea de género, laboral, psicológica, moral, etc.

10. Bibliografía

- ✓ Camacho, A. (2018). Acoso laboral o mobbing. Editorial: Universidad del Rosario.
- ✓ Carrasco, M. (2020). El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar: [//hdl.handle.net/10644/7845](https://hdl.handle.net/10644/7845)
- ✓ Cobo, Y. (2013). El mobbing: hacer visible, lo invisible. Universidad de Cantabria, Departamento de enfermería, España.
- ✓ Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Confederación de Empresarios de Málaga. https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf.
- ✓ De Miguel, V. y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Revista Perspectivas, (38), 25-44 http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199437332016000200003&lng=es&tlng=es.
- ✓ Diario Crónica. (18 de febrero de 2022). En Loja, más de 20 casos de acoso laboral. Diario Crónica. <https://cronica.com.ec/2022/02/18/en-loja-mas-de-20-casos-de-acoso-laboral/>
- ✓ Días, M. (2015). Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral. Madrid, Ediciones Paraninfo, SA.
- ✓ Giner, C. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. Anales de derecho, 29; 224-245.
- ✓ González, M. (2018). Análisis jurídico sobre la aplicación de las normativas del acoso laboral a partir de la promulgación de la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de la

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12044>

- ✓ Lynch, M. (18 de octubre de 2021). El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces. Diario Expreso. <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>
- ✓ Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. Universidad y Salud, 14(1), 87-102.] http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012471072012000100008&lng=es&tlng=es.
- ✓ Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. Boletín mexicano de derecho comparado, 49(147), 71-98. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S004186332016000300071&lng=es&tlng=es
- ✓ Pastrana, M. y Guerrero, J. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Unión General de Trabajadores de Andalucía. http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf
- ✓ Peláez, J. (2010). El Acoso laboral, una oportunidad para el cambio. España. Kailash Editorial.
- ✓ Sánchez, M. (2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano. Kilkana sociales: Revista de Investigación Científica, 1(1), 1-10.
- ✓ Rodríguez, B. (2017). Jurisprudencia Constitucional en materia sociolaboral.
- ✓ Vallejo da Costa, R. Lafuente, V (2020), Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Selma, M (2017). El delito de acoso laboral: Prevención, detección y protección del trabajador. Mateos y huelgas, abogados y asesores. <https://mateosyhuelgaabogados.wordpress.com/2017/01/05/el-delito-de-acoso-laboral-prevencion-deteccion-y-proteccion-del-trabajador/>
- ✓ Gloria, P, Rojas Rivero (2005). Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral (El

- acoso. Bien jurídico protegido: Igualdad o dignidad). Vlex, información jurídica inteligente. <https://vlex.es/vid/acoso-bien-prottegido-igualdad-dignidad-332498306>, 15-22.
- ✓ Cáceres, C (2012). El nuevo ilícito de acoso laboral en el derecho del trabajo chileno. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*. file:///C:/Users/User/Downloads/wthayer,+Journal+manager,+42769-149875-1- CE.pdf
 - ✓ Caamaño rojo, E, Ugarte Cataldo, L (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v20n1/art04.pdf>
 - ✓ Clemencia, O (2013). El acoso laboral y la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/2353/1/T-UTEQ-128.pdf>
 - ✓ Esquivel, J (2013). ¿es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607*. *Revista de Derecho: Universidad Católica del Norte*. <https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v20n1/art09.pdf>
 - ✓ Puedes decir NO, (2018). ¿Qué derechos humanos se violentan con el acoso laboral? https://puedesdecirno.org/lo_que_necesitas/que-derechos-humanos-se-violentan-con-el-acoso-laboral/
 - ✓ Leymann, Heinz (1996). *The Mobbing Encyclopedia*. www.leymann.se
 - ✓ Rodríguez Rodríguez, E. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 40-78 <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>
 - ✓ Chilibingua López, L. (2022). El acoso laboral y su afectación al bien jurídico de la integridad psicológica. *Repositorio institucional UNIANDES*. <https://dspace.unian-des.edu.ec/handle/123456789/14573>
 - ✓ Ghiotto, L. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Herramienta, revista de debate y crítica marxista*. <https://www.herramienta.com.ar/?id=1285>

FUENTES

- ✓ Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos.
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- ✓ Organización de los Estados Americanos. (1968). Convención Americana sobre Derechos Humanos. <https://www.cidh.oas.org/basicos/spanish/basicos2.htm>
- ✓ Organización Internacional del Trabajo. (1981). C156 - Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114194.pdf
- ✓ Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo. (1958). C111- Convenio sobre la discriminación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf
- ✓ Organización Mundial de la Salud. (2014). Documentos básicos. – 48.^a ed. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- ✓ Ministerio del trabajo de Colombia, subdirección de gestión territorial: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/subdireccion-de-gestion-territorial>
- ✓ Normativa de Prevención de Riesgos Laborales: <https://www.insst.es/normativa>

CUERPOS LEGALES

- ✓ Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). **Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449.** https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf.
- ✓ Asamblea Constituyente del Ecuador. (6 de octubre de 2010). **Ley Orgánica del Servicio Público.** Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294.

http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_organica_del_servicio_publico.pdf.

✓ Asamblea Nacional del Ecuador. (19 de mayo de 2017). **Código Del Trabajo**. Asamblea Nacional, Quito - Ecuador. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

- ✓ Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244: Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer, en los espacios de Trabajo. Registro oficial 355, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf?x42051>
- ✓ Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control constitucional: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Ley-Organica-de-Garantias-Jurisdiccionales-y-Control-Constitucional_act_marzo_2020.pdf
- ✓ Constitución de la República de Colombia, Ley 1010 de 2006
- ✓ República de Colombia. Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002)
- ✓ República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo
- ✓ Código Penal Español: <https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal/>
 - ✓ **Ley de Riesgos Laborales en España:** <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- ✓ Ley de prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre
- ✓ Código de trabajo del salvador: https://www.ilo.org/dyn/trvail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf
- ✓ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

11. Anexo

Anexos 1 Oficio de Realización de Encuesta

Loja 27 de junio de 2022

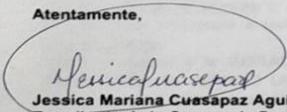
Doctor. Mgs.
Jorge Oswaldo Aguirre Valdiviazo
Gerente del Hospital General Isidro Ayora de Loja

De mi consideración. –

Por medio de la presente como estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, decimo ciclo de la UED, solicito muy comedidamente a su autoridad se me permita realizar una encuesta al personal del Hospital Isidro Ayora, para la recopilación de datos, misma que tendrá como objetivo la realización de mi tesis de grado para la obtención de mi título como abogada.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgarme la aprobación a este pedido para realizar las encuestas mencionadas, cabe mencionar que la información proporcionada por el personal a su cargo, será confidencial y totalmente anónima, las cuáles serán utilizadas únicamente con fines académicos.

Atentamente,


Jessica Mariana Cuesapaz Aguirre.
Estudiante de la Carrera de Derecho de la
Universidad Nacional de Loja

 MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
HOSPITAL GENERAL ISIDRO AYORA LOJA
GESTIÓN DOCUMENTAL
FECHA 27.6.2022
HORA 11.43 ANEXOS NO.
RESPONSABLE P.O.T. A



Anexos 2 Solicitud de Encuestas

Memorando Nro. MSP-CZ7-HIAL-DIRA-2022-1884-M Loja, 29 de junio de 2022

PARA:

Sra: Jessica Mariana Cuasapaz

Auxiliar de Farmacia

ASUNTO: SOLICITANDO AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTAS

De mi consideración:

Con un cordial y atento saludo me permito comunicar que luego del Análisis Técnico realizado se autoriza lo solicitado

Por medio del presente remito para su conocimiento y trámite que corresponda de acuerdo a memorando nro. MSP-CZ7-HIAL-AAU-2022-0538-E, suscrito por Sra. Jessica Cuasapaz Aguirre, en el que textualmente manifiesta

"En respuesta al Documento No. MSP-CZ7-HIAL-AAU-2022-0538-E De mi consideración

Por medio del presente me permito remitir el oficio suscrito por la funcionaria JESICA MARIANA CUASAPAZ AGUIRRE en el que solicita autorización para realizar encuestas previo obtención de tesis de grado"

Con sentimientos de distinguida

consideración. Atentamente,

Documento firmado

Dr. Darwin Ruben
Astudillo Navarrete

**DIRECTOR MÉDICO ASISTENCIAL DEL
HOSPITAL ISIDRO AYORA**

Referencias:

- MSP-CZ7-HG-HIAL-2022-4713-M

Anexos- tapscanner_27-06-2022-1607_autorizacion.pdf

Anexo 3. Modelo de encuestas virtuales a trabajadores del MSP del cantón

Encuesta de Acoso Laboral

Instrumento de investigación vinculado a la Universidad Nacional de Loja.

Objetivo específico de la investigación: Caracterizar la percepción del Acoso Laboral que tienen los colaboradores vinculados a la Salud Pública en la ciudad de Loja y proponer alternativas que contribuyan a mejorar tal situación.

Indicaciones: Marcar con una X la opción con la que más se identifique, seleccionar una respuesta por cada pregunta. La participación es completamente anónima, los únicos datos personales recopilados son la edad y el género, con el propósito de facilitar la segmentación de la información.

1.- ¿Cuál es su rango de edad?

De 18 años a 26 años	De 36 años a 44 años	De 54 años a 62 años
De 27 años a 35 años	De 45 años a 53 años	De 63 años a 71 años

2.- ¿Cuál es su género?

Femenino
Masculino

3.- ¿Considera que puede definir que es Acoso Laboral?

Si No
Parcialmente

4.- ¿Cuál ha sido su principal fuente de información relacionada al Acoso Laboral?

Redes sociales
Medios de comunicación tradicionales
Lugar de trabajo
Institución educativa

5.- ¿Considera que es importante recibir información acerca de manejo y gestión del Acoso Laboral?

Muy importante
Poco importante
No es importante

6.- ¿Existe tolerancia a la discriminación dentro de la Institución?

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador
Telf: +(593)- 7259 3550

13.- ¿Por parte de quiénes ha recibido Acoso Laboral dentro de la institución?

- Acoso por parte de los compañeros
- Acoso por parte de un superior
- Acoso por parte de un subordinado
- Acoso de más de uno de los tipos anteriores
- Ningún tipo de acoso

14.- ¿Como calificaría el impacto del Acoso Laboral en su vida personal?

- Alto
- Medio
- Leve
- Sin impacto

15.- ¿Como calificaría la gestión del Acoso Laboral dentro de la Institución?

- Gestión acertada
- Gestión deficiente
- Gestión inexistente

16.- ¿Conoces el procedimiento para denunciar un caso de Acoso Laboral dentro de la Institución?

- Si No
- Parcialmente

17.- ¿Ha recibido información o capacitaciones sobre el manejo del Acoso Laboral dentro de la Institución?

- Anualmente
- Mensualmente
- Semestralmente
- Ninguna

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENTREVISTADOR: JESSICA CUASAPAZ AGUIRRE

Anexos 4. Modelo de encuesta física a trabajadores del MSP del cantón Loja

Anexo 5 Modelo de encuesta física a trabajadores del MSP del cantón Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA (MED)

Instrumento de investigación vinculado a la Universidad Nacional de Loja

Objetivo específico de la investigación: "Realizar un estudio conceptual, jurídico doctrinario de la figura del acoso laboral, a través de un análisis crítico de la normativa constitucional, legal, que permita determinar las medidas adoptadas en el Ecuador, que aseguren la disminución de estas conductas y el asegurar a las víctimas su derecho a la salud integral"

1. ¿Qué entiende Ud. ¿Por acoso laboral?
2. ¿Conoce que tipos de acoso laboral existen?
3. ¿Conoce Usted de casos de acoso laboral en la Institución que usted labora?
4. ¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Ministerio de Salud Pública?
5. ¿Cree d que el Ministerio de Salud Pública es tolerante al Tema de Acoso Laboral?
6. ¿Usted ha sido víctima de Acoso Laboral?
7. ¿Qué tiempo fue víctima de acoso laboral?
8. ¿Estaría Usted dispuesto a denunciar el Acoso Laboral?
9. ¿Conoce Usted, de las Instituciones Jurídicas a donde debe denunciar si es víctima de acoso laboral?
10. ¿Conoce Usted, qué consecuencias trae el acoso laboral en sus compañeros de trabajo que lo sufren
11. ¿Por qué cree Ud. ¿que los trabajadores acosados no denuncian?
12. ¿La institución dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?
13. ¿Lo ha puesto en marcha? ¿con qué resultado?
14. ¿Conoce si dentro del MSP, existen planes para prevenir el acoso, laboral?
15. ¿Conoce usted, si estos planes han sido aplicados y con qué resultados?
16. ¿Cree usted eficiente el proceso de denuncias, seguimiento y solución que dan las autoridades a las denuncias de Acoso laboral?
17. ¿En qué medida se implicaría para apoyar a un compañero víctima de acoso laboral?
18. ¿Está de acuerdo con las medidas que se toman para prevenir el acoso laboral en el MSP?
19. ¿Implantaría nuevos lineamientos y procesos que ayuden a prevenir el acoso laboral en el MSP?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENTREVISTADOR: JESSICA CUASAPAZ AGUIRRE

Anexos 5 Caso periodístico investigativo

Con toda la solidaridad y respeto hacia las víctimas de la violencia, traeré a alusión un caso documentado a nivel periodístico y en las declaraciones de sus parientes más cercanos, precisamente de un ser humano de género masculino, que son los casos menos comunes en nuestra sociedad, y que provocó caos y doctrina sobre el acoso laboral en nuestro hermano país Colombia. La revista SEMANA (2007), realizó un reportaje sobre, Juan Carlos Forero, víctima silenciosa de acoso laboral, exponiendo los detalles que llevaron a tan fatal desenlace. La psicóloga Martha Elena Ardila, encontró que Juan Carlos no tenía ninguna perturbación mental y padecía el síndrome de Burn out. Además, está segura de que Juan Carlos "tuvo que vivir un infierno" y que eso "fue un disparador de su decisión".



Ella nunca lo había visto tan desesperado. Antes de irse a dormir, Juan Carlos Forero le dijo a Mónica Murra, su esposa: Ya no aguanto más, esta situación es insostenible", y se puso a llorar. (Se refería al trabajo).

La noticia de su lamentable final (SUICIDIO), fue muy dolorosa para los directivos de la empresa, que prefirieron no hablar sobre el asunto a los medios, pero a su al entierro fueron algunos de sus compañeros, aunque no su verdugo-jefe, que como ya lo mencionamos en la introducción de esta investigación, seguramente no tendrá implicación penal, porque nunca se ha podido penalizar la influencia de un tercero en una decisión personal de suicidio, en el tema laboral, claro

Anexos 6 Certificación de traducción del resumen

MAE. Clotilde Córdova Pinto
Licenciada en ciencias de la educación
Especialización: Lengua Inglesa y Lingüística
Maestra en Administración de la educación
– registro de senescyt # 6043181258

Celular :0991011601
Email: klio142014@gmail.com
Guayaquil -Ecuador

Guayaquil ,15 de junio del 2023

Yo, Lic. Clotilde Córdova Pinto con cedula de identidad 0918439522 docente de Inglés de la Unidad Educativa Fiscal Adolfo H Simmonds y certificada como licenciada en Ciencias de la Educación especialización: Lengua Inglesa y Lingüística con registro del senescyt 1006-09-892887, certifico.

Que tengo el conocimiento y dominio de los idiomas español e ingles y que la traducción del resumen **ACOSO LABORAL DESDE LA ÓPTICA DE SALUD INTEGRAL**, de auditoria del estudiante Jessica Mariana Cuasapaz Aguirre, con cédula de identidad 0917308835, es acorde al contexto del tema y coherente en las reglas de ortografía y gramática de inglés.

Atentamente



MGs. Clotilde Córdova Pinto