



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**ACOSO LABORAL Y REPARACIÓN INTEGRAL,
DENTRO DEL MARCO JURÍDICO
ECUATORIANO**

Autor:

Erika Junith Rodas Zambrano

Director:

Dr. Xavier Eduardo Bermúdez López

**Cuenca-Ecuador
2023**

DEDICATORIA

*La violencia genera más violencia, está en
nosotros repudiar todo acto de agresión
atentatorio a la salud física y psicológica de las
personas.*

*Dedico a todas las víctimas de “mobbing”, por su
silencio y lucha constante, día a día; para que su
voz sea escuchada, respetada y aceptada.*

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre Temis, por ser el pilar fundamental de mi vida y darme la motivación diaria que siempre necesitaré, este logro también es suyo.

A mis tíos, Teresa y Mauro por su apoyo, en este camino universitario.

A mis queridos sobrinos Lucas y Nicolás, por darme su amor incondicional y llenar de alegría mis días.

Mi reconocimiento al Dr. Xavier Bermúdez, por su valioso tiempo y orientación en la dirección del presente trabajo de titulación.

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación está orientado al análisis del vacío normativo existente en el sistema jurídico ecuatoriano en la Figura de la Reparación Integral en materia laboral, debido a la ausencia de disposiciones normadas en su instrumento sustantivo como es el Código de Trabajo, en razón de que, no se encuentran previstos cuales serían los mecanismos o formas de resarcimiento que garanticen la satisfacción de las víctimas de Acoso Laboral, lo que conllevaría que se repita este tipo de violencia psicológica ante los casos concretos dados en las distintas relaciones laborales; por otro lado, se pretende obtener como finalidad que si hay necesidad de reformar el derecho sustantivo, para proteger los derechos y garantías constitucionales de las víctimas de mobbing, ante los daños ocasionados por esta figura jurídica.

Palabras claves: acoso laboral, hostigamiento, reparación integral, daños, víctima, mecanismos, violencia psicológica, derecho sustantivo.

ABSTRACT:

This research was oriented to the analysis of the normative gap that exists in the Ecuadorian legal system under the Figure of Integral Reparation in labor matters, due to the absence of provisions regulated in its substantive instrument such as the Labor Code. As there are no mechanisms or forms of compensation that guarantee the satisfaction of the victims of Labor Harassment, this lack leads to the repetition of this type of psychological violence in the concrete cases given in different labor relations. On the other hand, the purpose of this research was to determine whether there is a need to reform the substantive law to protect the rights and constitutional guarantees of the victims of mobbing, in view of the damages caused by this legal figure

Keywords: labor harassment, mobbing, comprehensive redress, damages, victim, mechanisms, psychological violence, substantive law.

Translated by



Erika Rodas



ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN:	3
ABSTRACT:.....	3
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	8
1. ACOSO LABORAL O MOBBING	8
1.1 Antecedentes históricos del <i>mobbing</i> o acoso laboral	8
1.2 Conceptos Doctrinarios.....	11
1.3 El <i>mobbing</i> laboral, breves conceptos del hostigamiento, diferencia con otros tipos de acoso en el trabajo.....	13
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO NORMATIVO DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL Y REPARACIÓN INTEGRAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	18
2.1 Normativa relativa al Acoso Laboral en el Marco Jurídico Ecuatoriano.....	18
2.2. La Reparación Integral en el Marco Jurídico Ecuatoriano, análisis a la vulneración de derechos y garantías constitucionales de las víctimas de <i>mobbing</i>	24
2.3. Criterios de la Corte Constitucional respecto de la figura de la Reparación Integral.	29
2.4. Instrumentos Internacionales de derechos humanos que abordan el tema de la Reparación Integral ante la vulneración de derechos y sus mecanismos aplicables en materia laboral.	33
CAPÍTULO III.....	37
3. ANÁLISIS CRÍTICO SOCIO-JURÍDICO DE LAS DEFICIENCIAS O VACÍOS DE LEY, QUE NO CONTEMPLA EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO EN MATERIA LABORAL. PARTICULARMENTE EN LO QUE RESPECTA A LA REPARACIÓN INTEGRAL DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL.	37
3.1 Implicaciones socio-jurídicas del vacío legal que comprende reparar el estado de salud de la víctima.	37
3.2. Análisis al estado de salud de la víctima de <i>mobbing</i>	39

3.3 Propuesta de reforma a la figura jurídica del Acoso Laboral, considerandos relativos a la Reparación Integral.	41
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	46

INTRODUCCIÓN

La figura jurídica del acoso laboral o *mobbing*, nace como una expresión de conflicto “socio-laboral”, y atención a la particular forma de presentarse dentro de las “*relaciones interpersonales*” en tanto relación humana-social y en las de dependencia “*patrono-trabajador*” como en las de los “*trabajadores entre sí*”. En consecuencia, debe considerarse que esta figura jurídica, califica conductas o comportamientos lesivos frente a los derechos de los trabajadores, ocasionando daño psicológico y afecciones en la salud de la víctima las que afectan el rendimiento en el entorno laboral.

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008, en el artículo 326 consagra una serie de principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, especialmente en el numeral 5, que reza: “Las personas, tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, el cual garantice su derecho a la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”(Constitución Del Ecuador, 2020), constituyéndose en principios rectores. Se consideran también los derechos generales para con los trabajadores/as, configurando así la protección respecto del acoso laboral; y, a su vez, estas disposiciones evidencian la necesidad de generar medidas de prevención y protección, en caso de vulneración a los derechos anteriormente mencionados, mismos que no prevé la norma sustantiva.

Tomando en cuenta lo mencionado en líneas anteriores, surge la obligación de analizar la figura jurídica de la Reparación Integral en los casos de Acoso Laboral de manera más específica, tanto por la presencia de falencias que más técnicamente se denominarían “vacíos normativos” existentes en el Código Laboral; para incorporar, disposiciones que garanticen la consideración de aspectos tales como: salud mental de la víctima, salud física, rehabilitación, medidas de no repetición, proyecto de vida, entre otros, es importante hacer énfasis en la necesidad de incorporar el estudio y análisis técnicos, con peritos calificados que coadyuven en la importancia de determinar la intensidad o gravedad del daño ocasionado.

La falta de disposiciones normadas, respecto de cuáles serían las formas de reparación integral en los casos de acoso laboral, en nuestro instrumento sustantivo como es el código laboral permite que se repita este tipo de violencia psicológica en las distintas relaciones laborales, impidiendo la efectiva protección de derechos y garantías, no solo las de carácter laboral sino las de orden constitucional.

La tipificación de los mecanismos de reparación, viabilizaría no solo el procedimiento sino el resarcimiento de los daños provocados en las víctimas de acoso laboral, que no solo implique una reparación económica, sino aborde aspectos como: medidas de satisfacción, garantías de no repetición, medidas de concientización, medidas de rehabilitación, mecanismos para investigar, juzgar y sancionar que procure y consiga resarcimiento de daños, frente al proyecto de vida de la víctima.

CAPÍTULO I

1. ACOSO LABORAL O MOBBING

El presente capítulo tiene como objeto analizar históricamente el alcance y eficacia de la figura del “*Acoso Laboral o Mobbing*”, con miras a un análisis doctrinario, que guíe a la delimitación conceptual y el establecimiento de las características particulares que configuran este tipo de violencia, particularmente en lo físico y psicológico.

1.1 Antecedentes históricos del *mobbing* o acoso laboral

La figura del Acoso Laboral, considerada como un problema “*socio-laboral*”, visibilizada en las “*relaciones interpersonales*” en tanto relación humana-social y en las de dependencia “*empleador-trabajador*” y la de “*trabajadores entre sí*”; estructura la conducta que, debe observarse en cuanto derecho al trabajo digno y resarcimiento de los daños en caso de inobservancia. En consecuencia, debe considerarse que esta figura jurídica, califica conductas o comportamientos lesivos frente a los derechos de los trabajadores, ocasionando daño psicológico y afecciones en la salud de la víctima las que afectan el rendimiento en el entorno laboral.

Históricamente, el término *mobbing*, se estudia en el ámbito de la psicología, en donde se realiza una investigación experimental sobre el “*Comportamiento Animal y su Agresión*”, obteniendo los primeros hallazgos que permiten identificar y definir las conductas abusivas; del enfoque dado a este estudio, realizado por el médico y psicólogo Konrad Lorenz, es el de observar el comportamiento de un grupo de animales pequeños “*gregarios*”, que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño. Posteriormente, un médico sueco Olweus interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, tomó prestado el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños denominados como “*individuos fuertes*”, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño denominado como un “*individuo débil*”(Trujillo; Valderrabano; y Hernández, 2007)

A principios de la década de los ochenta, el profesor alemán Heinz Leyman utiliza por primera vez en materia laboral el término *mobbing*, para definir de manera escueta este tipo de comportamiento lesivo, y lo describe de la siguiente manera:

“Es una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, conseguir su desmotivación laboral para finalmente lograr que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo ” (Ayala del Pino, 2019, p. 10)

Es importante mencionar el compendio del Dr. Jorge Enrique Romero Pérez, respecto del “*MOBBING LABORAL: ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO*”, en el que se hace mención a los estudios realizados por Leymann y las 45 acciones propias del *mobbing*, de las cuáles por considerarlas relevantes, transcribo:

1. El jefe o acosador reduce las posibilidades de comunicación con otros al acosado, no le permite expresarse en temas laborales o interrumpe sus ideas y observaciones cuando las hace.
2. Lo critican en su vida privada, critica a meno su trabajo (este tipo de observaciones lo suelen hacer en forma verbal y escrita)
3. Ignora su presencia.
4. Se burla de su nacionalidad, origen, lo injurian e incluso se halló acoso sexual, que es otro tipo de acoso laboral.
5. No se asigna trabajo alguno a la víctima o delegan tareas inútiles, absurdas o humillantes.
6. Las amenazas que realizan a la víctima además de ser psicológicas son físicas en algunas ocasiones. (Romero J, 2006, p. 7)

Estas seis acciones, que caracterizan al *mobbing*, describen las características y condiciones que debe ostentar el acosador, particularmente la capacidad de infundir miedo o “*psico-terror*” como lo define el autor mencionado; por otro lado, el acosador tiene una característica esencial que es la de ejercer, violencia planificada, actos preparados con anterioridad, mismos que realiza de forma habitual o periódica, ejerciendo presión laboral y tratando de minimizar a la persona acosada, desmotivándola ocasionando rendimiento laboral bajo, desmotivación y tratando de que la víctima abandone su lugar de trabajo. Por otro lado, algunos de estos actos de violencia llevan a la víctima a crear un cuadro de depresión,

ansiedad y estrés, que no solo conllevan a conductas de aislamiento en el ambiente laboral, sino que afectan a la salud mental de la víctima de *mobbing*.

En materia de Derechos Humanos, la organización Internacional de Trabajo (OIT), mediante el Convenio sobre la Violencia y el Acoso en 1990, trata de regular por primera vez y escasamente el tema de abuso laboral o presión laboral en el entorno de trabajo, realizando un estudio y promoviéndolo en el Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el que se regularon temas relativos a principios y derechos de los trabajadores, como la integridad física y la salud; un aspecto importante a recalcar, es que como consecuencia de este congreso, se llega a definir de manera acertada esta agresión y la denominan en primer término como “*Acoso Moral en el trabajo*”, estableciendo que esta conducta tiene consecuencias sobre la víctima a nivel psicológico, social y económico, por lo que es importante llegar a analizar este fenómeno dentro de la organización.

En la Actualidad, la OIT, en su conferencia general número 190 y sobre la recomendación núm. 206, realizada en Ginebra, se reúne para tratar nuevamente aspectos relevantes respecto de la violencia y el acoso, más a profundidad, en la que se mantuvo la prevalencia de reconocer que la “*Violencia y el Acoso*” en el mundo del trabajo llegan a constituir una violación o un abuso a los derechos humanos, que esta agresión psicológica no solo es una amenaza para la igualdad de oportunidades sino que llegan a constituir actos que son inaceptables e incompatibles con el entorno de trabajo; dentro de este Convenio, se trata un aspecto importante como es la “*Violencia y acoso por razón de género*”, por lo que este constituye el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a vivir en un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, buscando como finalidad erradicar la violencia en todos sus aspectos y particularidades. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Existen varias investigaciones sociales, científicas y jurídicas, que surgen a raíz de conocer este problema social, que sí bien, se viene reflejando a lo largo de la historia varias conductas abusivas, aun estas no son en su totalidad controladas o reguladas; a pesar de que nace la evidente necesidad, de proteger estos derechos vulnerados, que no solo son de carácter constitucional sino laboral y de derechos humanos, que se develan como consecuencia de la afección o indefensión de la víctima, es decir, debemos considerar que el “*silencio*” de la víctima, es una característica que se mantiene todavía en la actualidad, debido a que la persona acosada sufre estos actos de violencia.

1.2 Conceptos Doctrinarios

Desde las diferentes corrientes de estudio, se encuentran varias definiciones de *mobbing* o acoso laboral, entre estas las definiciones más acertadas a lo largo de la construcción histórica de este tipo de conducta son las que hoy la denominan como violencia física o psicológica.

Es necesario, recurrir a la etimología del término *mobbing*, para comprender de manera exacta su definición, por ello, la dividiremos en dos vocablos:

1. MOB: plebe, populacho, gentío, multitud exaltada que rodea o asedia a alguien o a algo, de modo hostil o amistoso. También puede significar mafia (USA)
2. TO MOB: es la acción de ese gentío de agolparse en torno a alguien o a algo; o, de asediar, atropellar, agredir, acosar, atacar, maltratar, en masa o en grupo a alguien. (Romero J, 2006, p. 9)

En materia de Derechos Humanos, la organización Internacional de Trabajo (OIT), define al Acoso laboral como:

“Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados” (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Marie-Frence Hirigoyen- experta número uno en el mundo sobre el tema, define el “*Acoso Moral*” en el ámbito del trabajo como:

“Las conductas abusivas que atentan contra la dignidad y la salud psicológica de una persona. Son comportamientos sutiles, que en forma individual no son muy graves pero cuya acumulación y permanencia en el tiempo constituyen una agresión.” (Caamaño Rojo y Ugarte Cataldo, 2014)

De acuerdo con Heinz Leymann el *mobbing* es:

“El psico-terror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psico-terror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes.” (Romero J, 2006, p. 9)

Los estudios del autor Heinz Leymann establecen características particulares que fijan elementos para identificar esta conducta agresiva, Leyman menciona que siempre vamos a encontrar, violencia psicológica que provoca indefensión y soledad, que el acto tiene que ser frecuente o prolongado que conlleva al daño periódico, y acciones de hostigamiento que busca que la persona acosada abandone su puesto de trabajo, además de generarse un ambiente de trabajo hostil.

Ahora bien, la evolución de nuestra sociedad, y la perpetración de esta conducta, nos lleva a una toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la evidente necesidad de reivindicar los derechos individuales sobre todo porque mediante el uso progresivo de la intimidación, se atenta contra derechos de carácter humano, como la integridad moral y psicológica de la persona acosada, que no solo pone en *peligro la salud*, sino aspectos relevantes en el ambiente de trabajo y aún más importante en casos extremos como la vida de la víctima.

Por último, el *acoso laboral* tiene una composición compleja, ya que se visibiliza en varias ocasiones, en el cometimiento de agresiones intangibles al trabajador, mismas que aparentemente no sugieren un menoscabo en su salud e integridad, pero que en realidad pueden llegar a ocasionar en las víctimas sufrimiento psíquico (en las dimensiones afectivas y relacionales) y sufrimiento mental (en las dimensiones cognitivas), y que pueden enfermar a las personas (Leyman, 1986) como resultado de la somatización, como por ejemplo, trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), respiratorios (sensación de ahogo, sofocación, hiperventilación, etc.) y gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.)...

Estas definiciones doctrinarias, nos demuestran que la violencia a lo largo de la historia de la humanidad, ha estado presente en los diferentes grupos o estratos sociales, que reconoce el evidente deseo por parte del acosador a ocasionar un daño grave a la víctima, ya sea psicológico o físico; y siempre, estos actos de violencia están dirigidos en la mayoría de los casos en contra de un individuo débil, pero que sobretodo se refleja que esta conducta surge como una enfermedad psicológica con características propias de un sujeto acosador y con trastornos de la personalidad.

1.3 El *mobbing* laboral, breves conceptos del hostigamiento, diferencia con otros tipos de acoso en el trabajo.

Una de las consideraciones importantes de la figura jurídica del *acoso laboral*, es su característica particular del *hostigamiento*, que perpetra la persona acosadora en contra de la persona acosada, constituyendo lo que se conoce como “*mobbing laboral*”.

Algunos autores definen que el “*hostigamiento laboral*”, es un comportamiento-proceso, que siempre es negativo, que puede ser realizado en el lugar de trabajo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral a causa del cual, el/la afectado/a, es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada, que puede ser de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas. Mencionan que siempre que se ejerce violencia psíquica con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima, para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo (empresa u organización en general), recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras de trabajo, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización. (Fondevila, 2008, p. 2)

Por otro lado, el término “*hostigamiento laboral*”, no debe confundirse con el término “*bullying*”, porque el hostigamiento laboral es la violencia ejercida, tendiente al despido o abandono del puesto de trabajo, conductas que incluyen desde bromas y marginación hasta el abuso sexual y agresión física; si bien existen ciertas similitudes con el *bullying*, estas serían las tipologías particulares que le diferencien, es decir, mientras que el *bullying* es una forma de acoso físico o psicológico al que se somete un individuo (niño/a) de forma continuada y prolongada, con grados de intimidación y violencia, no existe la denominada violencia en el trabajo o subordinación laboral, es decir, no existe este entorno de la organización laboral.

Si bien el “*mobbing laboral*” se asocia más con el término acoso, debido a que conlleva un conjunto de acciones continuas/prolongadas de violencia psicológica o física injustificada, ejercida en contra de una persona o varias personas en el lugar de trabajo, es decir: entre trabajador-trabajador o empleador-empleador. En el Hostigamiento laboral existe esa tipología particular de que se ejecuta mediante el ejercicio de una relación de poder o privilegio, es decir, los actos tendientes de agresión se manifiestan dentro de una relación de subordinación entre el sujeto acosador y el sujeto acosado.

1.3.1 Criterios generales del “*hostigamiento laboral*”

Como he mencionado en líneas anteriores, el “*hostigamiento laboral*” no tiene una definición única y exacta, es por ello, que llega a confundirse con otras formas de *mobbing* laboral o agresiones. Sin embargo, es necesario establecer ciertos criterios generales para identificarlo, así el Autor Gustavo Fondevila, recopila cuatro patrones:

1. Un patrón de conducta: no se trata de una conducta aislada sino más bien repetida con sistematicidad;
2. Una agresión negativa: se refiere a las agresivas y destructivas, verbales o no;
3. Unas relaciones de poder desiguales: las partes siempre se encuentran en relaciones jerárquicas asimétricas (Hoel y Cooper, 2000; Vartia; 1996);
4. Una víctima: este tipo de acoso siempre produce víctimas. (Fondevila, 2008, p. 5)

El autor menciona que no todas las conductas repetidas, ni las acciones negativas, ni el abuso de relaciones asimétricas, ni la existencia de víctimas llegan a constituirse en “*mobbing*”; pero que sí son estas características o patrones los que deben aparecer para que se pueda describir este fenómeno; por otro lado, menciona que a veces las agresiones o también denominada “bromas” o “tensiones”, pueden llegar a ser cotidianas en el ejercicio de la relación laboral, y que no necesariamente llegan a constituir un acoso u hostigamiento laboral. En base a estas reflexiones, también se consideran otros criterios más específicos, como son: los efectos postraumáticos o físicos, el carácter consciente/no consciente del acosador y el carácter abierto o encubierto de la acción. (Fondevila, 2008, p. 6)

1.3.2. Tipologías del *mobbing*

Es necesario mencionar, cuáles son las formas de tipología del *Mobbing*, para comprender las conductas abusivas que se reflejan en el entorno de trabajo:

1. Horizontal: situación en la que el comportamiento agresivo se refleja entre compañeros de trabajo, se ocupa el mismo nivel de jerarquía, por lo que también se configura el Hostigamiento.
2. Vertical descendente: situación en la que el comportamiento agresivo se realiza entre quienes ocupan puesto de jerarquía o superioridad.
3. Vertical ascendente: situación en la que los empleados ejercen violencia sobre sus superiores, es poco frecuente que ocurra. (Romero J, 2006, p. 12)

1.3.2.1. Criterios generales de las etapas del *mobbing*

Considerando los criterios generales que se desarrollan en el *hostigamiento*, se debe mencionar también cuales serían los criterios o *etapas del mobbing*, desde el punto de vista organizacional, por ello, Leymann (1997) establece cuatro etapas típicas en el desarrollo del acoso moral que describen el surgimiento y la evolución de la mayoría de los procesos de *mobbing*:

1. Fase 1.- La aparición de algún incidente crítico: es la situación en la que empiezan a existir presiones iniciales del “hostigamiento psicológico”, el primer síntoma de la víctima es la desorientación; la víctima lo que intenta buscar es el apoyo y aceptación por parte de su organización de trabajo, debido a que el hostigamiento a la víctima persiste, llegando incluso la víctima a hacer una introspección de las vivencias realizadas en el trabajo, cuestionándose, y teniendo pensamientos negativos hacia su desempeño en el lugar de trabajo.
2. Fase 2.- La persecución sistemática: es la situación en la que el acosador ejerce de manera planificada la llamada “intimidación”, mediante conductas abusivas, insultos, bromas verbales o físicas, reclamos y demás; ocasionando ya un acoso psicológico.
3. Fase 3.- La intervención de los superiores: debido al aumento de la presión laboral que existe y se encuentra ya posesionada en el lugar de trabajo, la persona acosada en algunos casos recurre a un superior de la organización con la finalidad de pedir ayuda a fin de disminuir el menoscabo que existe hacia su persona. Debemos considerar que los estresores (conductas, agresiones) sociales extremos, son las que van a permitir que se genere el *mobbing*, debido a que estos destruyen gradualmente la confianza y la autoestima de la víctima.
4. Fase 4.- El abandono del trabajo: esta es la finalidad que busca el *mobbing* laboral, en esta fase se presenta el deterioro de la salud de la persona acosada, además de presentarse las primeras irregularidades, es decir, la presión laboral llega a ser descontrolada y la víctima se ausenta del puesto de trabajo, para posteriormente configurar su despido o renuncia. (Trujillo Flores et al., 2007, p. 8)

En cada fase del proceso ocurre una serie de eventos “*agresiones o conductas abusivas*”, que llegan a afectar a la víctima de forma significativa; por ello, debemos

entender que aun cuando la figura del *mobbing* laboral es una forma de violencia contra cualquier persona, esta requiere de medidas de reparación como la compensación económica o patrimonial, pero también existen, otras medidas como la rehabilitación y el restablecimiento de la víctima a su entorno de trabajo y la realización en su proyecto de vida.

1.3.3. Diferencias del *hostigamiento o mobbing* con otros tipos de Acoso en el entorno de Trabajo

Dentro del presente trabajo de investigación se ha mencionado las diferencias entre acoso, hostigamiento y bullying, así como el objetivo final de ejercer esta conducta, que es buscar el abandono del puesto de trabajo; pero también existen otras formas/tipos de acoso en el trabajo que es necesario mencionar:

1. Violencia en el trabajo: Son todas aquellas conductas abusivas que se ejerce en contra de la persona (víctima) y que conllevan a problemas laborales, puede configurarse con violencia física como psicológica. Se evidencia inicialmente con el estrés laboral que se provoca al trabajador.
2. Acoso sexual laboral: esta conducta, se configura cuando la persona (agresora) realiza requerimientos de carácter sexual, acciones sin consentimiento; y, como consecuencia de la amenaza que se ejerce por su situación de poder o por recibir oportunidades laborales (víctima). Puede ser ejercida en distintos niveles de la relación laboral.
3. Desgaste Profesional: se lo denomina burnout, es la situación en la que el trabajador baja su rendimiento laboral, obteniendo como resultado la desmotivación y desinterés en el trabajo, este tipo de acoso conlleva a mirar los aspectos negativos del puesto de trabajo como: laborar hasta altas horas de trabajo, baja remuneración y consecuentemente la falta de preparación del trabajador-desempeño profesional.
4. Bossing Laboral: es un tipo de acoso, llamado acoso laboral vertical, se realiza cuando el jefe o superior en el lugar de trabajo adopta un comportamiento violento y agresivo con el único objetivo de hacer abandonar el puesto de trabajo su víctima.
5. Bullying: significa intimidación, agresión intencionada y repetitiva que generalmente ocurre en las escuelas. Puede ser ejercido mediante el maltrato verbal o físico, obteniendo en la mayoría de los casos consecuencias negativas como el suicidio.

6. *Mobbing* mediático: considera a los medios de comunicación, que llegan a ser el modus operandi para ejercer los actos tendientes a hostigar a la persona. (Romero J, 2006, p. 29)

Ahora bien, se ha mencionado cuales son las formas/tipos de “*acoso laboral y mobbing*”, destacando sobre todo que cada una de estas tipologías, remiten necesariamente a la búsqueda de alternativas legales y de procedimiento que faciliten la consecución del objetivo que es la reparación por el daño ocasionado a favor de la víctima.

CAPÍTULO II

2. MARCO NORMATIVO DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL Y REPARACIÓN INTEGRAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

De acuerdo con la actual Constitución, el artículo 326 *ibídem*, establece que “las personas tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio...” (Constitución Del Ecuador, 2020); por ello, cobra relevancia garantizar sus derechos, con especial énfasis en los aspectos de violencia psicológica, a la que llegan las víctimas de este tipo de agresión, revictimizadas con lo que hoy llamamos “*Acoso Laboral o Mobbing*”.

El presente capítulo, pretende analizar la figura de la Reparación Integral en los casos de acoso laboral, con la normatividad ecuatoriana y el derecho comparado; para determinar, si efectivamente, existe vulneración a estos derechos y garantías constitucionales de las víctimas de acoso laboral. Y evidenciar una vez más, la falta de previsión del derecho sustantivo, al no crear formas de reparación integral que resarzan el daño de forma justa, equitativa, legal y legítima.

2.1 Normativa relativa al Acoso Laboral en el Marco Jurídico Ecuatoriano

Partiendo del enunciado de que el “*trabajo*” es un derecho y un deber social, consagrados y garantizados en la Constitución de la República (con jerarquía normativa), en los artículos 3, 11 y 33, aparece la evidente necesidad de proteger estos derechos de carácter constitucional, que constantemente siguen siendo violentados, debido a que es el Estado el que debe garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas; además de velar, porque el desempeño de su trabajo se desarrolle en un ambiente laboral que se reconozca como un espacio libre y sano. (Constitución Del Ecuador, 2020)

Se dice que, el *mobbing* es un fenómeno, que se ha intentado conceptualizar desde los años ochenta en la doctrina y en nuestra normativa ecuatoriana, no es sino hasta el año 2017, que se conceptualiza de manera “clara” la definición de esta figura jurídica, ya que anteriormente sus definiciones abordaban solamente a las relativas al acoso sexual y otras conductas agresivas, como las de violencia en general (género) y actos de discriminación; se debe reconocer por otra parte que el Código de Trabajo actual, ha sufrido varias reformas con

la intención de promover la protección tanto de derechos como garantías de los trabajadores/as.

Por ello, para garantizar de alguna manera que este tipo de conducta, que en lo posterior denominaremos “Violencia o Agresión psicológica”, no se perennice, se expide en el año 2017, la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo, para prevenir el acoso laboral, en la que se conceptualiza, lo que debemos entender por acoso laboral, estableciendo que:

“Acoso laboral es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”.(LEY ORGÁNICA REFORMATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, 2017, p. 5)

Respecto a la conceptualización de la figura del acoso laboral, se añade un inciso más a la definición, en el Código de Trabajo, en el artículo 46, relativo a las Prohibiciones del trabajador, mismo que establece que:

“Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo” (Código Del Trabajo, 2021, p. 21)

Se considera un elemento diferenciador de la figura jurídica del acoso laboral, en cuanto al Código de Trabajo, esto es, que el alcance de esta institución jurídica no es el mismo que en la LOSEP, en razón a “*los sujetos de la relación laboral*” (jerárquica), otorgándole una característica particular, cuando se someta a un trabajador a ser sujeto de estas conductas (considerándose las circunstancias de acoso como particulares), y, además deberá ser de conocimiento de autoridad competente, que en este caso será el Inspector de

Trabajo. Respecto a los cambios particulares de la Ley Orgánica de Servicio Público, cabe recalcar que se constituye como un derecho irrenunciable de los servidores/as públicos/as, el “*No ser sujeto de acoso laboral*”.(Martínez, 2022)

2.1.1 Requisitos de la conducta *mobbing* en la legislación nacional.

El análisis de las dos normas mencionadas se sintetiza, con el cumplimiento de los siguientes requisitos (de manera general):

1. Que la persona acosadora podrá ser: un superior jerárquico o con el mismo grado de la relación laboral.
2. Que las conductas agresivas (acoso): sean reiteradas.
3. Que se cause: daño a la víctima (física o psicológica) de manera voluntaria.
(Molina, 2018, p. 43)

Por otro lado, se debe mencionar que, de la definición propuesta, se establece que las conductas agresivas podrán ser reflejadas en “*comportamientos*”, por lo que, si realizamos un análisis doctrinario, respecto de las Tipologías de acoso, basadas en comportamientos, se reconocen dos formas en las que se ejerce violencia “los actos u omisiones hostigadoras sean analizados bajo la perspectiva de su funcionalidad instrumental, que es ignorada cuando se hace una valoración aislada e individual de cada comportamiento” (Trujillo Flores et al., 2007)

Entonces de la definición doctrinaria podría deducirse que será todo comportamiento cometido por acción u omisión que atente en contra de “la dignidad de la persona y tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, teniendo como finalidad el detrimento en el entorno de trabajo y consecuentemente su renuncia”, dentro de esta misma línea de análisis, las normas mencionadas no hacen alusión de manera taxativa cuales serían estos comportamientos que constituyan acoso laboral, sino únicamente se reconoce dentro de las Prohibiciones al Empleador en el Código de Trabajo que, “El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Debemos resaltar un elemento importante de la definición, que se requiere de la “*reiteración*” con la que debe ser cometida esta conducta (*acoso laboral o mobbing*), es decir, el comportamiento atentatorio, ya sea por acción u omisión, debe ejercerse hacia la

persona acosada de manera reiterada (por más de una ocasión), para que se configure o tipifique acoso laboral. Es necesario mencionar que, el Convenio 190, referente a la Eliminación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral de la Organización Mundial del Trabajo, convenio ratificado por el Ecuador, ha establecido que no se necesita que la conducta de acoso, sea reiterada, así lo menciona en su artículo 1, al definir la Violencia y el Acoso, estableciendo que estos comportamientos y prácticas inaceptables pueden manifestarse una sola vez o de manera reiterada. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Por último, existen dos últimos elementos que se pueden rescatar de la conceptualización de acoso en la normativa ecuatoriana, el primero, es que el comportamiento atentatorio “*mobbing*”, podrá realizarse ya sea en el “*lugar de trabajo*” o fuera del mismo; segundo que las conductas de acoso, deben generar una amenaza en el puesto de trabajo, es decir, hablamos de un daño que puede o no ser lesivo hacia la salud de la víctima. Ahora bien, respecto del último elemento “*daño generado en la víctima*” (sujeto acosado), se menciona que la conducta acoso, se verá reflejada por cualquier comportamiento que tenga como resultado “el maltrato, menoscabo y humillación”, la norma no menciona, que sea necesario que aquellas conductas generen un grave perjuicio en la víctima, mucho menos en la salud de la misma.

Con respecto a las reformas realizadas en el Código de Trabajo a partir del año 2017, se ha dado un avance significativo para la institución jurídica “*mobbing*”, que es objeto de estudio, en razón de que no solamente se ha dado una conceptualización a esta conducta, sino que se establecen otros parámetros, como constituir al acoso laboral como causal de visto bueno, en beneficio de cualquiera de las partes de la relación laboral, esto es, trabajador o empleador.

En relación, al trámite de Visto Bueno, el Código de Trabajo, establece en sus artículos 172 numeral 8 la facultad que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando “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”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2021); y, 173 numeral 4, beneficia al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo cuando “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2021). Respecto de los dos artículos mencionados, se establece que la figura del

acoso, podrá ser cometida por cualquiera de los sujetos de la relación laboral, además la norma indica que el sujeto activo (persona acosadora) podrían ser una o varias personas, para así determinar la responsabilidad de cada una de ellas; por otro lado, también se menciona que la conducta “*mobbing*”, se manifiesta en acciones u omisiones.

Ahora bien, en los casos en los que se dé por terminada la relación laboral, interpuesta la demanda de Visto Bueno por el trabajador, el artículo 173 del Código de Trabajo numeral cuarto, inciso segundo, establece que, “La indemnización será la misma que el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código y que deberá atenderse según la gravedad del caso de la víctima de acoso, además podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2021), es decir, la norma mencionada reconoce que se otorgará a la víctima una indemnización que según la norma precedente corresponde a un monto equivalente al valor de un año de la última remuneración percibida, además de los montos correspondientes al Despido intempestivo, además de solicitar las disculpas públicas. Debe mencionarse que, dentro de los casos de terminación del contrato de trabajo por la causal de acoso laboral, no se contempla un monto previsto para la reparación integral en sí misma, sino, que se trata más bien de un monto de indemnización correspondiente a todos los casos de visto bueno.

De la misma manera, el mencionado artículo en su último inciso establece que “Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2021). Si bien se establece la denominada “proporcionalidad de la conducta (acoso)”, establece también que esta deberá ser debidamente justificada, es decir, no solo basta la afirmación de haber cumplido con la obligación, sino que se establece una carga (procesal) que recaerá sobre el empleador.

En este sentido, en el artículo 42 dentro de las Obligaciones del empleador, en su numeral 36 establece que se obliga al empleador a “Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021)

Realizando un análisis concreto de las reformas dadas en los cuerpos normativos mencionados, para enfocarnos en nuestro tema de estudio “la reparación integral”, se debe considerar tres espacios en los que se sanciona la figura jurídica “*mobbing*”, primero: el despido (destitución) de la/el funcionario que cometa esta agresión en el caso de la LOSEP, segundo: la indemnización económica que es la correspondiente a cualquier caso de terminación por Visto Bueno (empleado/trabajador), y, tercero: la sanción establecida en el artículo 545 numeral 8 del Código Trabajo respecto a que el Inspector de trabajo podrá disponer disculpas públicas de quien cometió la conducta (Nacional, Código de Trabajo, Quito); debemos entender que aun cuando la figura del acoso laboral es una forma de violencia contra cualquier persona y que requiere de medidas de reparación como la compensación económica o patrimonial, existen, otras medidas como la rehabilitación y el restablecimiento de la víctima a su entorno de trabajo y la realización en su proyecto de vida.

2.1.2 Procedimiento del acoso laboral.

Respecto a cuál es el procedimiento para los casos de acoso laboral, el ministerio de trabajo publicó en noviembre del 2020, un protocolo para la “Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, así el Acuerdo No. MDT-2020.244 aplicable tanto al ámbito público como privado, nos orienta de alguna forma sobre cuáles serían las consideraciones relativas a la presentación de la denuncia, así lo menciona en su capítulo segundo y tercero, cuando se configure la figura del acoso laboral, además reconoce que será aplicable para todos aquellos trabajadores/as que mantengan relaciones laborales tipificadas en el Código de Trabajo.

El mencionado Acuerdo ministerial, detalla que el procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia ante el Inspector de Trabajo, dentro del procedimiento existen una serie de requisitos que deben cumplirse para que la misma se califique (relativa a todos los procesos), luego de la debida audiencia y con la debida fase conciliatoria, se obtendrá en cualquiera de los dos casos el acta de audiencia, misma que contendrá la determinación de la agresión que se sanciona, en caso de determinación que se cometieron conductas que configuren acoso laboral, violencia o discriminación el inspector de trabajo deberá realizar un informe sobre la sanción dirigida al Director Regional de Trabajo. (Asamblea Nacional del Ecuador & Ministerio del Trabajo, 2020)

El objetivo del Acuerdo mencionado, de alguna forma establece en primer lugar un procedimiento que tutele la figura del *mobbing*, consecuentemente como se menciona en el

párrafo anterior, establecer sanciones o medidas correctivas de conformidad con cada caso en concreto. Por último, no está de más decir, que nuevamente se habla de sanciones que serán remitidas al director de Trabajo regional, mas no de establecerse formas de reparación o medidas de prevención.

2.2. La Reparación Integral en el Marco Jurídico Ecuatoriano, análisis a la vulneración de derechos y garantías constitucionales de las víctimas de *mobbing*.

Es evidente, que la vulneración de los derechos de las víctimas por mobbing, atentan a principios y garantías constitucionales, por lo que, la Reparación económica no es el único o mejor resarcimiento de daños, porque la pérdida del trabajo altera el proyecto de vida personal y familiar. Ahora bien, debemos tomar en cuenta que la figura de la Reparación Integral en las víctimas de violencia psicológica “Acoso Laboral”, es un tema poco tratado por nuestra legislación ecuatoriana en su derecho sustantivo; si nos centramos concretamente en la figura jurídica “Restitutio in integrum”, podremos encontrar conceptualizaciones que nos orientan con eficacia y eficiencia hacia los mecanismos de reparación para proteger tanto derechos como garantías constitucionales que permitan el resarcimiento de los daños ocasionados.

Los autores Aguirre y Alarcón, en su tesis “*El estándar de la Reparación Integral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional*”, consideran que:

“La reparación integral surge como consecuencia jurídica de la vulneración de un derecho por la que se exige a su vez la responsabilidad del agresor. Esta premisa permite afirmar inequívocamente que toda persona que se vea afectada en sus derechos ilegítimamente, tiene derecho a exigir la reparación del daño. Este carácter de exigibilidad que presupone la reparación integral la convierte en un derecho individual y colectivo, cuando deviene de la transgresión de un derecho humano/fundamental/constitucional. (Castro y Peña, 2018, p. 4)

Es pertinente mencionar que, la Figura de la Reparación Integral, ha sufrido varios cambios “doctrinarios-jurídicos”, pero en cuanto a su concepto básico de “*reparar*”, puede sintetizarse con un objetivo principal que es de tutelar y reconocer un derecho, así como el otorgamiento de medidas personales y materiales que se analizan mediante los criterios objetivos para determinar la condición de la víctima. (Castro y Peña, 2018) Las normas internacionales de derechos humanos y del derecho internacional humanitario, reconocen la

facultad de que las víctimas de violencia apelen a interponer recursos mediante los cuales se restablezcan sus derechos.

La reparación integral es una institución jurídica entonces que tiene por objeto subsanar, en la medida de lo posible, las consecuencias reales y potenciales generadas a partir de la vulneración de un derecho, para que este sea reintegrado “*in integrum*”; de ahí que el artículo 86 número 3 de la Constitución de la República del Ecuador genera la disposición que el juez, en caso de constatar la vulneración a derechos constitucionales y/o reconocidos en instrumentos internacionales de derechos humanos, declarará tal vulneración y ordenará la reparación integral, material e inmaterial, especificando las obligaciones positivas o negativas a cargo del destinatario de la decisión judicial. Es importante resaltar que la citada disposición establece que en los procesos judiciales relativos a materia de garantías jurisdiccionales de protección de los derechos “Solo finalizarán con la ejecución integral de la sentencia o resolución.

La Constitución de la República (jerarquía normativa), prevé entonces en materia de garantías jurisdiccionales, el derecho a la reparación integral de las víctimas como una consecuencia de la violación de uno o varios derechos constitucionales, por otro lado, reconoce que previa la verificación y declaración de vulneración a esos derechos y garantías constitucionales se ordene la reparación integral, en la etapa de ejecución de sentencia.

Es necesario mencionar que el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece:

“En caso de declararse la vulneración de derechos se ordenará la reparación integral por el daño material e inmaterial. La reparación integral procurará que la persona o personas titulares del derecho violado gocen y disfruten el derecho de la manera más adecuada posible y que se restablezca a la situación anterior a la violación. La reparación podrá incluir, entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud.” (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2020, p. 9)

Cabe resaltar que, la disposición normativa mencionada, reconoce varios tipos de reparación, expresamente menciona que las medidas de restitución del derecho como la compensación económica o patrimonial, rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar, medidas de reconocimiento, disculpas públicas, prestación de servicios públicos, atención de salud, entre otras. procura que la Restitutio in integrum respecto de las víctimas de las transgresiones de los derechos constitucionales, un goce del derecho de la manera más adecuada posible y en la medida de lo posible se restablezca a la situación anterior de la violación, cuando aquello sea posible.

En este mismo sentido, se determina expresamente en el artículo 18 de la LOGJCC que:

“La reparación se realizará en función del tipo de violación, las circunstancias de los hechos y la afectación al proyecto de vida” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b)

Si bien, la mencionada norma hace alusión a que el resarcimiento de los daños se valorará o verificará según la “circunstancias de los hechos y la afectación al proyecto de vida de la víctima”, es relevante hacer énfasis a que se considera entonces que la norma jerárquica superior (constitución) reconoce la afectación al proyecto de vida, entonces, lo más razonable sería que la norma sustantiva (código de trabajo), tipificará de igual forma este mandato constitucional. Se ha manifestado en líneas anteriores, que únicamente lo que se tipifica en la norma sustantiva son sanciones y formas de indemnización como las relativas al trámite de Visto Bueno, más no formas o mecanismos que sirvan como resarcimiento a los daños ocasionado a la víctima de *mobbing*.

2.2.1 Elementos de la Reparación Integral.

Respecto de saber cuáles son los elementos fundamentales que deben configurarse en la figura de la Reparación Integral, los autores Aguirre y Peña establecen los siguientes:

1. Primer elemento. - La existencia de un sujeto titular del derecho sobre quien recae la vulneración y es considerado como víctima de la transgresión, al igual que los individuos que le rodean y se sienten también afectados en sus derechos de manera directa o indirecta por el mismo acto.
2. Segundo elemento. - La pretensión que persigue de restablecer el derecho como finalidad idónea de esta que es expresada a través de la Restitutio in integrum,

institución que pretende devolver a la víctima al estado anterior a la producción del daño, siempre y cuando sea posible, como por ejemplo en el caso de reintegro de un trabajador a su puesto de trabajo. Es importante recalcar que cuando no es posible la retroacción de los sucesos que vulneraron el derecho, como ocurre en el caso de graves vulneraciones de derechos humanos, será necesaria la adopción de medidas alternativas o un conjunto de formas de reparación que puedan compensar el daño propiciado; sin embargo, la Restitutio in integrum constituye el máximo ideal de la reparación integral, por cuanto define que devolver a la víctima a su estado anterior conforma la finalidad óptima de alcanzar la reparación integral.

3. Tercer elemento. - La proporcionalidad, como el elemento que brinda equilibrio entre la afectación generada a los derechos y las medidas adoptadas en la decisión de reparación integral. La finalidad de la proporcionalidad de las medidas de reparación se funda principalmente en evitar su desnaturalización a través del enriquecimiento de la víctima por propiciarle una cuantiosa indemnización o la insatisfacción de la víctima al no cubrir adecuadamente el resarcimiento. La medición de los daños con base en la magnitud que comporta busca que ante mayores daños se debe aplicar mayores medidas de reparación y viceversa, con lo cual la proporcionalidad entonces exige la presencia del nexo causal y la estimación de los agravios para aplicar reparaciones proporcionales y adecuadas.
4. Finalmente, el cuarto elemento de la reparación integral, emana de la responsabilidad asumida o condenada al transgresor del derecho que está obligado a resarcir el daño. En este sentido, la obligación que se deriva de la responsabilidad se convierte en el derecho de la víctima a ser resarcida por los daños inmateriales o materiales, por lo tanto, se convierte en un elemento clave de la reparación integral, en este caso, la responsabilidad personal cuando se tutela en el derecho interno de cada Estado, o internacional de los Estados a nivel internacional de protección de los derechos humanos.

Se ha mencionado en líneas anteriores que nuestra legislación nacional, reconoce algunos criterios (mecanismos), para que se procure la Reparación Integral, como los mencionados en el artículo 18 de la LOGJCC, es pertinente que estos mecanismos sean aplicados de acuerdo al caso en concreto, existiendo parámetros específicos de reparación para determinados casos, por ejemplo en aquellos casos como los de: desaparición forzada, tortura, muerte de una persona, en los cuales se debe utilizar medidas alternativas a procurar

su reparación “íntegra” o al menos incurrir en la medida de lo posible en la mitigación del daño. Por otro, lado en el capítulo que respecta a la normatividad ecuatoriana relativa a la figura del acoso laboral, se mencionó que en el artículo 173 numeral 4 del Código de Trabajo, se refiere únicamente a que en los casos de visto bueno, cuando se declare con lugar la denuncia de acoso laboral interpuesta por el trabajador, se recibirá una indemnización equivalente al salario de un año de remuneración, está más bien, denominada sanción por incurrir en la figura del acoso, se debería considerar entonces como una forma de reparar al daño ocasionado que sufre el trabajador (víctima de *mobbing*), sin embargo, este monto no toma consideración un peritaje previo que mida el nexo causal, respecto de la vulneración del derecho y la gravedad del daño sufrido.

También se ha mencionado sobre la sanción referida en el artículo 545 numeral 8 del código de Trabajo, como una de las facultades que se otorga al inspector de trabajo en relación a que en los casos en los que se configure acoso laboral, se podrá disponer que se realicen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; esta sanción puede entenderse más como un mecanismo de reparación integral, debido a que se toma en consideración que es una medida simbólica, ya que implica el reconocimiento de responsabilidad por parte del agresor y está dirigida a restaurar de alguna forma la dignidad de la víctima.

Como se ha mencionado, la figura jurídica de la reparación integral ha tenido una importante evolución dentro de la doctrina jurídica, por ello los autores Storini y Navas, establecen una conceptualización significativa acertada:

“Sin duda alguna, la previsión de dicha reparación ha significado una evolución jurídica ante la vulneración de los derechos, en razón de que con ella no solo contempla enmendar a la víctima afectada en su derecho, a través de la proporción de un monto económico; pues esta implica un alcance más profundo, al referirse a la integralidad, que de manera global concierne al estado psicológico de la víctima, el daño moral y social ocasionado, y pretende reconstruir además el proyecto de vida. Incluso, a pesar de que la reparación integral, es un derecho del cual son titulares las víctimas de violaciones, no puede descartarse su dimensión social en cuanto esta tiene como finalidad general promover la justicia”. (Storini y Navas, 2013, p. 155)

De la definición propuesta se puede deducir que, la protección de la figura de la reparación integral en los casos de acoso laboral, no solo ve la protección de reparar en base

a una compensación económica, sino que se tome en consideración la protección de los derechos humanos como primer orden, y derechos de carácter constitucional, es decir en base a la protección de estos, se debe constituir un conjunto de medidas que busquen como finalidad reducir el daño ocasionado a la víctima (persona acosada), es por ello, que se recoge en todos los compendios doctrinarios y normativos la denominada “Restitutio in integrum”, en cuanto a la “*integralidad*” al momento de reparar.

Por otro lado, cuando se trata de la afección de derechos, la reparación integral debe extenderse mucho más allá de la compensación económica, sobre todo en los casos en que el daño a un derecho (humano) haya sido como consecuencia de la vulneración de derechos como la salud o integridad personal del acosado, pues en estos casos, se requiere de medidas de reparación que permitan el restablecimiento del derecho.

En base a lo mencionado, reitero una vez más lo que en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, reza en el artículo 326, estableciendo una serie de principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, especialmente en el numeral 5 se establece que, “*Las personas, tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, el cual garantice su derecho a la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar*”(Constitución Del Ecuador, 2020), reconociendo así varios principios rectores y derechos generales para con los trabajadores/as, configurando la protección de la figura del acoso laboral; y, a su vez, estas disposiciones permiten o facultan el reconocimiento de medidas de prevención o protección en caso de vulneración a los derechos anteriormente mencionados, lo cual no prevé nuestra norma sustantiva.

Por tal razón, la reparación integral resulta ser una herramienta destinada a satisfacer a la víctima, tanto en el ámbito personal, social, de seguridad y económico, la misma que se cumple efectivamente en la medida que las disposiciones que se dicten en sentencia, mitiguen el daño causado por el o los infractores; y, es el Estado Ecuatoriano, el que debe ser garante de esta reparación; ya que, a través de sus órganos jurisdiccionales viabiliza esta reparación, promoviendo de esta forma la justicia y cumpliendo con el ordenamiento jurídico imperante dentro del Estado de Derecho. (Machado; Paredes; y Guamán, 2021)

2.3. Criterios de la Corte Constitucional respecto de la figura de la Reparación Integral.

Se ha tratado de realizar un análisis pormenorizado, respecto de lo que establece nuestra norma sustantiva (Código de Trabajo) en relación a la figura del Acoso laboral y de

cuáles serían los mecanismos que se contemplan en dicho cuerpo normativo, pero únicamente se regulan dos sanciones; una primera sanción relativa a un monto correspondiente a una indemnización en el trámite de Visto bueno; y, una segunda sanción, que se interpreta como una medida simbólica de disculpas públicas cuando se configure la conducta “*mobbing*”. Por otra parte, se debe resaltar que además de estas dos sanciones, no existen otras “formas de reparación”; como aquellas que deberían velar por medir el grado de afectación, así como la consecuencia de los daños materiales e inmateriales que se llegan a producir en la víctima, más aún con énfasis en su proyecto de vida.

A pretexto de dar sentido, al análisis de la Reparación Integral, en base a los criterios vinculantes emitidos por la Corte Constitucional, es necesario mencionar el *Dictamen de Constitucionalidad No. 37-19-TI/20*, relativo a la ratificación del “Convenio sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo”, convenio que fue aprobado en el 2020 por la Corte Constitucional, previa aprobación de la Asamblea en el 2019, manifestando que el contenido del mismo “...robustecía el ámbito de aplicación de las obligaciones estatales, favorables a los trabajadores y fortalece los derechos laborales contenidos en la Constitución”(Corte Constitucional del Ecuador, 2020). En cuanto a las medidas legislativas, este Organismo señaló que las mismas están encaminadas a la protección del derecho al trabajo en condiciones adecuadas y en igualdad de condiciones para hombres y mujeres; además establece un marco de protección para evitar la violencia y acoso de las mujeres en el ámbito laboral. Por lo expuesto, la Corte Constitucional declaró la constitucionalidad de las disposiciones contenidas en el Convenio”. Dicho convenio internacional, obliga a al requerimiento de instituir reformas legales necesarias en la Ley Orgánica de Servicio Público y Código de Trabajo que faculten a los trabajadores/as, el respeto y pleno ejercicio de sus derechos contenidos en el convenio mencionado para prevenir la violencia y el acoso.

La Corte Constitucional, ha determinado algunos criterios jurídicos que podrían ser considerados como formas de reparación integral, específicos para estos casos, existiendo varios precedentes jurisprudenciales:

Es así que, en la *Sentencia No. 986-19.JP/21* y acumulados, se revisan *cuatro procesos* originados por demandas de acción de protección, en las que se alegó, vulneración de derechos constitucionales por actos de acoso laboral, se fijan precedentes jurisprudenciales importantes para los casos en los que se configure el acoso laboral. La Corte Constitucional del Ecuador define que el *mobbing* “es una forma de violencia que estructura una relación

social y que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene en una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas...”(*Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados Juez ponente: Alí Lozada Prado, 2021*), establece que no solo se llegaría a afectar a los sujetos que configurarían la conducta, sino también que existe una afectación en el entorno social produciendo efectos lesivos y adversos a los que constitucionalmente se protege.

Por otro lado, la Corte Constitucional, en la sentencia citada, generaliza al decir que la sentencia en sí misma, ya es una forma de reparación; lo que a mi manera de ver, por los argumentos expuestos, dan a entender que esto no es suficiente, tanto más, si en el numeral VIII, la misma Corte ordena lo siguiente: “Como medida de garantía de no repetición, debe disponerse al Ministerio de Trabajo, la elaboración e implementación de un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, así se especificó en los párrafos 65 y 66 ut supra...”(*Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados Juez ponente: Alí Lozada Prado, 2021*); por lo que, es necesario mencionar que el mecanismo de garantía de no repetición no se encuentra regulado concretamente en la norma sustantiva, como si lo hace nuestro Código de Trabajo.

En este contexto, la Corte Constitucional en la *Sentencia N.º 016-16-SEP-CC* al declarar la violación al derecho de salud, ordenó la atención médica como medida de rehabilitación. En el mismo sentido, la *Sentencia N.º 021-16-SIS-CC211* referente al incumplimiento de la *Sentencia N.º 146-14-SEP-CC*, la Corte dispuso “como medida de rehabilitación que se disponga al representante de la Secretaría de Salud del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, adopte todos los medios necesarios para brindar asistencia psicológica y atención médica a los accionantes de la presente causa”. (*Sentencia N.º 021-16-SEP-CC, 2016*)

Ahora bien, se ha indicado que la normativa laboral prevé medidas simbólicas, pero lo hace de una forma limitada, en tanto, existen otras alternativas que pueden resultar adecuadas, como por ejemplo las consignadas por la Corte Constitucional en la *Sentencia N.º 292-16-SEP-CC, caso N.º 0734-13-EP* que dice: -proceder con la reparación integral de la accionante, por constatar la transgresión a los derechos a la igualdad, debido proceso e intermediación- : “[...] en honor a ella (la accionante), se deberá convocar a todas las funcionarias municipales y del Cuerpo de Bomberos de Archidona a denunciar los hechos de

violencia contra las mujeres, asegurando el respaldo por parte de las instituciones y resaltando el rechazo de la entidad a cualquier tipo de maltrato respecto de la población femenina”. En definitiva, la importancia de esta sentencia radica en que es la única que dispone como medida de reparación, la concientización y/o reeducación, es decir una medida de carácter simbólica. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)

Dentro de este parámetro de restitución por la vulneración de los derechos, podemos considerar que, la *Sentencia No. 048-17-SEP-CC*, al declarar la vulneración al derecho al trabajo, dispuso como medida de restitución lo siguiente “Que el representante legal de la Corporación Nacional de Electricidad, regional Manabí, como restitución del derecho de la accionante, señora Ximeran del Carmen Gilces Cedeó. La reintegración de la accionante a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría o nivel, hasta que tenga lugar la realización del concurso de méritos y oposición correspondiente, debiendo informar de ello en el término de 15 días a esta Corte Constitucional”(Sentencia N° 048-17-Sep-CC, 2017); ahora bien, este mecanismo de restitución no se encuentra regulado como una medida para resarcir a la víctima de acoso laboral, en razón de que resulta pertinente que en casos de conflictos laborales, la restitución al puesto de trabajo implica que la víctima de acoso laboral vuelva al mismo ambiente o estado en el cual se vulneraron sus derechos, los mismos que llegaron a constituir la figura del acoso laboral.

Tomando en cuenta lo mencionado en líneas anteriores, respecto de la figura jurídica de la Reparación Integral en los casos de Acoso Laboral, se ha dicho que existen falencias o más técnicamente vacíos normativos, que demandan de suma urgencia la reforma del Código Laboral, para incorporar disposiciones que garanticen aspectos tales como: salud mental de la víctima, salud física, rehabilitación, medidas de no repetición, proyecto de vida, entre otros. Además, es importante hacer énfasis en considerar particulares de suma relevancia como el estado de salud mental de la víctima, con peritos calificados para determinar la intensidad o gravedad del daño ocasionado.

La falta de disposiciones en nuestro instrumento sustantivo como es el código laboral, respecto de cuáles serían las formas de reparación integral en los casos de acoso laboral, facilita la permanencia de este tipo de violencia psicológica, visible en las distintas relaciones laborales impidiendo que se garantice la efectiva protección de derechos y garantías no solo de carácter laboral sino constitucional. La tipificación de los mecanismos de reparación viabilizaría no solo el procedimiento sino el resarcimiento a los daños provocados a las víctimas de acoso laboral, que no solo implique una reparación económica.

2.4. Instrumentos Internacionales de derechos humanos que abordan el tema de la Reparación Integral ante la vulneración de derechos y sus mecanismos aplicables en materia laboral.

En el contexto internacional, se reconoce que toda violación de derechos humanos, hace nacer un derecho a la reparación a favor de la víctima, de sus parientes o compañeros y que implica uno de los deberes primordiales del Estado, la función de Reparar a sus víctimas. (Calderón Gamboa, 2013)

En el ámbito internacional, el conocimiento y tratamiento de los derechos humanos, es de vital relevancia. La protección de los derechos de los trabajadores/as están consagrados en varios convenios, tratados, pactos y declaraciones internacionales, coinciden en tener como fundamento el derecho al trabajo; en cuanto al goce y disfrute de su laborar y en condiciones de equidad , percibir una remuneración justa que mire como finalidad la vida digna, el reconocimiento de la igualdad de oportunidades en el entorno de trabajo, el derecho al descanso, el ocio y la limitación razonable de la jornada laboral, así como la obligatoriedad de permitir al trabajador gozar de sus vacaciones y retribución de días festivos. (Corte Interamericana de Derechos Humanos., 2021)

Es menester, hacer mención a los instrumentos internacionales de DDHH, más importantes en materia laboral, convenios que se encuentran ratificados por el Ecuador:

1. El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.

Los instrumentos internacionales del trabajo, sientan directrices obligatorias, relativas a la prevención, erradicación de la violencia, discriminación y todo forma de manifestación de acoso en materia laboral, estos instrumentos de derechos humanos, responden a una realidad en la que los actos de violencia y acoso, denominados como “agresión psicológica” no solo sea la ejercida en el lugar de trabajo, sino también la que llegue a ser ejercida en cualquier lugar y momento, incluso a través de medios telemáticos (víctimas).

Respecto del cometimiento de los actos de acoso laboral, el Convenio 190, establece una característica importante en cuanto a la reiteración, considerando que se tendrá como acoso toda conducta agresiva ejercidas hacía la víctima por una sola vez o de forma reiterada. Por otro lado, los instrumentos de seguridad social de la OIT establecen el derecho a la atención y rehabilitación médica y afines, incluida la atención y el tratamiento psicológicos para las víctimas de lesiones relacionadas con el trabajo y en caso de enfermedad general. También buscan asegurar la provisión de pagos periódicos en caso de incapacidad temporal

para trabajar, pérdida permanente de la capacidad laboral o muerte. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En lo que respecta al control de la aplicación, el Convenio prevé que los Miembros (estados parte), deberán garantizar un fácil acceso a vías de recursos y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos, así también se obliga a “velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación, así como medidas de apoyo”. El artículo 10 del Convenio núm. 190 exige a los Estados ratificantes que garanticen vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. A este respecto, la Recomendación núm. 206 indica que las vías de reparación podrían incluir: “a. el derecho a dimitir y percibir una indemnización; b. la readmisión del trabajador; c. una indemnización apropiada por los daños resultantes; d. la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales” (La Violencia y El Acoso En El Mundo Del Trabajo: Guía Sobre El Convenio Núm. 190 y Sobre La Recomendación Núm. 206, 2019, p. 14)

Por último, la Recomendación No. 206 recuerda a los países ratificantes que los esfuerzos para proteger a las mujeres y otros grupos del alto riesgo de violencia y acoso no deben convertirse en ninguna forma de discriminación directa o indirecta, tal el caso de “restricción de participación en trabajos, sectores u ocupaciones específicas, o su exclusión de los mismos, de las mujeres y los grupos a que se refiere el artículo 6 de la Convención”. El principio de igualdad y no discriminación está intrínsecamente ligado a la violencia y el acoso. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

2. La Jurisprudencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos

En la esfera internacional, la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha determinado ciertos mecanismos de reparación integral; García (2005), teniendo como base la Jurisprudencia nombrada, refiere los siguientes mecanismos de reparación:

1. *La restitución o Restitutio in integrum*: Esta forma de reparación tiene como propósito reponer la situación o la víctima al estado anterior a la perpetración de la violación.

2. *Las medidas de rehabilitación*: Son las que comprenden obligaciones hacia el Estado para proveer servicios de atención médica, así como tratamiento de los daños psicológicos y emocionales que la víctima pueda haber sufrido como consecuencia de los hechos

3. *Las medidas de satisfacción*: Incluyen las formas no patrimoniales de reparación, y sus principales manifestaciones comprenden, entre otros: 21 a) un acto público de reconocimiento de responsabilidad y de desagravio a la memoria de las víctimas; b) la publicación o difusión de la sentencia de la Corte; c) medidas en conmemoración de las víctimas o de los hechos; d) determinar el paradero de la víctima o identificar y entregar sus restos mortales; e) otras medidas en favor de las víctimas, como la concesión de becas de estudio, programas de capacitación o formación profesional, la implementación de programas de vivienda y facilidades de acceso a créditos socio económicos.

4. *Las garantías de no repetición*: Esta forma de reparación tiene como propósito afrontar las causas generales que contribuyeron o facilitaron la perpetración de la violación. Es decir, intentan solucionar las causas estructurales de la violencia, estableciendo medidas como: a) la capacitación a funcionarios públicos y educación a la sociedad en derechos humanos; h) la adopción de medidas de derecho interno, y e) la adopción de medidas para garantizar la no repetición de violaciones.

5. *Obligación de investigar, juzgar y, en su caso, sancionar*: Esta reparación tiene como propósito hacer con que el Estado cumpla con su principal obligación relativa a la identificación de los responsables de haber cometido/ ordenado la perpetración de graves violaciones a los derechos humanos.

6. *Daño al proyecto de vida*: Si bien esta categoría no está contemplada de forma expresa en la clasificación hecha por la Corte IDH en su informe anual, esta forma de reparación fue implementada con el fin de atender la realización personal de la víctima, tomando en cuenta sus potencialidades y aspiraciones. (Rousset, 2011, p. 8)

De esta clasificación de mecanismos o formas de reparación, se evidencia que no se hace consideración mayor a un mecanismo de reparación en el aspecto económico, sino que de forma secundaria Restitutio integrum, es decir la compensación económica, es solo un elemento de la reparación integral, la normativa de la Corte IDH dispone se considere la posibilidad de un pago o indemnización justa. (Calderón Gamboa, 2013)

En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humano, en el caso González y otros Vs. México (Campo algodonero), establece que el concepto de “reparación integral” (restitutio in integrum) implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados. Sin embargo, teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcan los hechos ocurridos en el presente caso y que fue reconocida por el Estado, las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo. En este sentido, no es admisible una restitución a la misma situación estructural de violencia y discriminación. Del mismo modo, la Corte recuerda que la naturaleza y monto de la reparación ordenada dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial. Las reparaciones no pueden implicar ni enriquecimiento ni empobrecimiento para la víctima o sus familiares, y deben guardar relación directa con las violaciones declaradas. Una o más medidas pueden reparar un daño específico sin que éstas se consideren una doble reparación. (Corte Interamericana de Derechos Humanos., 2021, p. 82)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su jurisprudencia, argumenta que deberá reconocerse como reparación integral el perjuicio o daño a derechos fundamentales de las víctimas, es así que “toda persona que deba ser reparada, en primer lugar, debe ser identificada y declarada como víctima, por parte de la Comisión, sea directa o indirecta, para que, posterior a aquello, la Corte pueda ordenar la respectiva reparación integral. Respecto a la víctima directa, se entenderá como tal, a la persona sobre quien recae directamente el hecho transgresor de sus derechos, en este sentido la Corte ha ampliado su criterio, estableciendo por ejemplo en los casos de desaparición forzada, cuando no es posible dar con el paradero de la víctima, se reconocerá como víctima directa, a la persona desaparecida como a sus familiares inmediatos. (Calderón Gamboa, 2013, p. 26)

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS CRÍTICO SOCIO-JURÍDICO DE LAS DEFICIENCIAS O VACÍOS DE LEY, QUE NO CONTEMPLA EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO EN MATERIA LABORAL. PARTICULARMENTE EN LO QUE RESPECTA A LA REPARACIÓN INTEGRAL DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL.

El presente capítulo pretende abordar un análisis crítico, pero desde una perspectiva socio-jurídica, en cuanto a los vacíos normativos mencionados en los capítulos uno y dos, relativos a la figura de la Reparación integral en los casos de acoso laboral.

Se ha mencionado, a lo largo de la investigación, la gravedad que contiene la falta de regulación eficiente y efectiva de la figura del acoso laboral, se ha reconocido también, que esta figura es de gran impacto en la sociedad, tanto más que, la intensidad de las consecuencias que genera este tipo de conducta en las víctimas dentro del entorno laboral, sobredimensionada en su círculo familiar y en el espectro social; por ello instituciones del área social gubernamentales y no gubernamentales implementan proyectos sociales y planes, estructurados con el objetivo de erradicar todo tipo de violencia, ya sea física o psicológica.

3.1 Implicaciones socio-jurídicas del vacío legal que comprende reparar el estado de salud de la víctima.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Mundial de Salud (OMS) reconocen la violencia en el trabajo como uno de los principales riesgos laborales de naturaleza psicosocial, así como, establecen que el acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo que se manifiesta en la dinámica laboral, afectando a las personas trabajadoras en diferentes esferas de la vida (familiar, laboral y social), además, incide en el desempeño, el ambiente laboral y la imagen corporativa. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Así mismo, la normativa internacional reconoce de alguna manera el derecho primordial de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente libre de violencia, que propicie el pleno disfrute de sus derechos; a su vez impone como deber de los Estados el ser garante y obligado principal en caso de incumplimiento o vulneración de tanto derechos como garantías de orden constitucional y humano.

Por otro lado, en la figura de la Reparación Integral la normativa internacional ha sido clara, estableciendo cuales serían los mecanismos de resarcimiento en caso de *mobbing*,

reconociendo como medidas de rehabilitación, garantías de no repetición, restitución del derecho en la medida de lo posible (de acuerdo al caso en concreto), y sobre todo privilegiar el proyecto de vida en cuanto realización personal de la víctima.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b)

En este mismo sentido la normativa nacional, con el fin de procurar el respeto a los derechos de las víctimas de *mobbing*, ha intentado regular esta figura jurídica, implementando lineamientos vinculantes con la normativa internacional, acogiéndolos en su normativa interna con el objeto de prevenir y erradicar la violencia; es así que, reconoce una definición conceptual de lo que es el acoso e implementa normas relativas a procedimiento y sanciones. Esta realidad desde la teoría, no se compadece con los mecanismos de reparación como ya se ha mencionado, únicamente reconoce sanciones relativas al trámite de Visto, sanciones de indemnización y en el caso de que las circunstancias lo ameriten las disculpas públicas. Así también, la Corte Constitucional emite criterios vinculantes como medidas relativas a la garantía de no repetición, la atención médica (como medida de rehabilitación) y el reintegro al puesto de trabajo, medidas que cabe mencionar no se encuentran tipificadas en la norma sustantiva.

Continuando con esta observación, la norma sustantiva debería, para tutelar los derechos de los trabajadores/as, contener en su estructura criterios/lineamientos jurídicos que efectivicen la viabilidad de la reparación integral, es decir, la referida norma debe incorporar cuales y cuantas son las formas de reparación de acuerdo a cada caso, pues conforme se ha manifestado a lo largo de la investigación, el código de trabajo no tipifica ningún mecanismo, por lo que en la práctica, se evidencia la inoperancia de las garantías que declara, mismas que quedan en meras palabras contenidas en la sentencia, pero inejecutables, lo que provoca en la víctima incapacidad para continuar con su proyecto de vida a la que tenía derecho.

En lo que respecta, a la gravedad de las conductas, esta va a depender de la intencionalidad y la forma en que se cometan, por lo tanto, ante mayor gravedad del acoso, mayores serán las afecciones que sufre la víctima. Así mismo, si bien en la definición de acoso laboral, se hace referencia a que la afección puede incidir en la dignidad de la persona, menoscabo en su amor propio, maltrato, etc., conforme a la gravedad de las conductas de acoso, éstas pueden tener como consecuencia afecciones distintas a las específicamente mencionadas en el concepto de acoso laboral, como afección a su salud, integridad sexual, entre otros. (Machado et al., 2021)

Por otro lado, para abordar el concepto de riesgo psico-social del acoso laboral, es pertinente remitirse a lo manifestado por Moreno y Báez, en la obra titulada “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” (Chiang; Gómez; y Sigoña, 2013, p. 8), quienes refieren lo siguiente: Los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de afectar la salud laboral, tanto positiva como negativa, están presentes en todos los sectores laborales. Ahora bien, no es sencillo elaborar un listado de riesgos psicosociales, aunque hay un relativo consenso sobre los más importantes como: el estrés, la violencia y el acoso.

Desde esta expectativa, de enumerar cada una de las formas del acoso laboral, hay otras que no se tienen en cuenta aunque ya existen, como el *síndrome de burnout* (desgaste profesional- SBO), es un claro ejemplo de estrés laboral (tensión), reflejado por algunos actos de violencia y acoso en el entorno de trabajo, este surge como una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico, consecuencia de elevados niveles de tensión en el trabajo, frustración personal y actitudes inadecuadas de enfrentamiento a situaciones conflictivas (Serrat, 2014). Se reitera nuevamente que la norma sustantiva no reconoce dentro de su definición estos casos, sino que únicamente se habla de comportamiento (acciones u omisiones) sin definir cuáles serían los mismos, omisión que deja fuera del abordaje legal y procedimental el alto nivel de vulnerabilidad a la que se exponen las personas en el entorno laboral.

3.2. Análisis al estado de salud de la víctima de *mobbing*.

En relación al daño, es necesario establecer un nexo de causalidad, estableciendo que, la determinación de un hecho conlleva el reconocimiento de la causa del daño (afección a un derecho o bien jurídico); si bien en la definición de acoso laboral, hace referencia a que la afección es a “la dignidad de la persona, así como su menoscabo, maltrato, humillación”, debido a la gravedad de las conductas de acoso, éstas pueden tener como consecuencia afecciones distintas a las que específicamente se mencionan en el concepto de acoso laboral, por ejemplo: la afectación a su salud (psicológica y física), a su integridad (física y sexual) y en lo que respecta a sus relaciones (familiares, gremiales). A sus convicciones y principios (credo, raza, identidad política y cultural).(Martínez, 2022)

En palabras de los autores Karasek y Theorell (1990), el estrés refiere la reacción de una persona ante un estímulo estresor, que siempre es de naturaleza biológica y tiene efectos psicológicos que pueden originar cambios en su conducta. (Barrio; García; y Ruíz, 2006)

Leymann establece que las condiciones de trabajo que resultan agobiantes, tales como la monotonía, el exceso de actividades, el exceso de tiempo dedicado a las labores o el cansancio físico, causan estrés, cuya consecuencia en la persona afectada, es la inestabilidad emocional con una serie de altas y bajas en el desempeño laboral. El *mobbing* o psico - terror se entiende como un síndrome social desencadenado por estresores sociales, extremo y deliberado, que produce una cascada de efectos negativos. (Trujillo Flores et al., 2007, p. 10)

Dentro de los daños que pueden ocasionarse a la víctima de *mobbing*, debemos considerar a dos clases de daño:

1. *Los daños físicos*
2. *Los daños psíquicos*

Los daños físicos en la víctima de *mobbing*, empiezan con los síntomas: como desgaste físico, desconcentración, inoperancia, poca relación interpersonal, debemos considerar que, en el ámbito físico, se observa cansancio físico, trastornos alimenticios, dolores musculares y cervicales, síntomas de desajuste en el sistema nervioso, entre otros.

Según el autor Crog (1996), especialista en victimología, establece que las personas amenazadas, acosadas o difamadas son víctimas psicológicas. Al igual que las víctimas de guerra, a estas personas se les ha colocado en un “estado de sitio virtual” que las ha obligado a permanecer constantemente a la defensiva. La investigación de Piñuel y Zavala (2001, p. 78) indica que alrededor del siete por ciento de la población en España afirma tener algún tipo de problema psicológico derivado del *mobbing*. Por otro lado, de acuerdo con González de Rivera (2002, pp. 187- 189), los cuadros clínicos que puede presentar la víctima del *mobbing* se pueden clasificar como depresivo y de estrés-ansiedad. (Trujillo Flores et al., 2007)

Los daños psíquicos, en la víctima de *mobbing*, se refleja en conductas de ansiedad, depresión, trastornos del sueño ocasionado por el estrés laboral que existe en el lugar de trabajo, trastornos en la personalidad, dificultad para concentrarse en el lugar de trabajo, falta de iniciativa, fatiga crónica, entre otros.

Las consecuencias de los daños ocasionados en la salud de la víctima de *hostigamiento*, pueden incluso llegar a ocasionar conflictos en el ámbito familiar, se ha considerado que se deben realizar un estudio psicológico, para medir el grado de afectación ocasionados en la persona acosada. Es por ello, que se debe regular este vacío normativo en relación a cuáles serían los mecanismos con los que se podría resarcir a la víctima de *mobbing laboral*.

Como se ha mencionado, medir o cuantificar el daño psicológico de la víctima de *mobbing*, no es tarea fácil, por ello, es necesario se realice a través de un peritaje, ya que este permitiría de alguna forma la aplicación del mecanismo de reparación más adecuado. Por otro lado, como se ha mencionado en líneas anteriores, la norma sustantiva no regula ninguno de estos vacíos, sino que únicamente se prevé otro tipo de sanciones (como la compensación económica y disculpas públicas).

En consecuencia, se debe mencionar que para que la figura jurídica “*Reparación integral*” se considere como “*in integrum*” o “*integralidad*”, debe recoger todas aquellas medidas que no solo comprendan la compensación económica, sino aquellas que miran a la restitución del derecho vulnerado y la afectación al proyecto de vida de la víctima, esto es, medidas de concientización, medidas de rehabilitación, medidas de satisfacción y garantías de no repetición. La implementación de estas, así como la tipificación de los comportamientos considerados como acoso o *mobbing* no solo evitarían la vulneración de derechos y garantías constitucionales, sino que viabilizarían la protección y prevención de todos aquellos principios recogidos en la constitución y tratados internacionales de DDHH.

3.3 Propuesta de reforma a la figura jurídica del Acoso Laboral, considerandos relativos a la Reparación Integral.

Se menciona a lo largo de la investigación que uno de los vacíos existentes en nuestra legislación, es el de no prever mecanismos idóneos que restituyan el derecho vulnerado de la víctima de *mobbing*, este tema no es desconocido en nuestra sociedad, por ello, la ausencia de normativa sobre el tema ocasiona que gran cantidad de casos queden en la impunidad, impidiendo que la víctima sea resarcida a totalidad, quedando en la total indefensión.

La incorporación de mecanismos de reparación en la figura del acoso laboral brindará mayor armonía al momento de analizar casos específicos en los que se configure esta conducta, así como una mayor comprensión en el desarrollo de las relaciones laborales, lo que permitirá que el sujeto víctima de *mobbing*, cuente con protección legal, para realizar sus actividades laborales tranquilamente, demostrando eficacia y eficiencia

“LEY REFORMATIVA AL CÓDIGO DE TRABAJO, RESPECTO DE LA FIGURA JURÍDICA ACOSO LABORAL”

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, según lo determina el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador;

Que, son deberes primordiales del Estado el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución, es por ello, que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad;

Que, se reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual

Que, el Estado prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo

Que, es necesario reformar el Código de Trabajo para incorporar en la figura del acoso laboral, mecanismos de reparación que protejan a las víctimas de cualquier tipo de acoso;

Artículo 1. – Sustitúyase, en la definición actual de la conducta “comportamiento atentatorio” por “comportamiento atentatorio representado por acción u omisión”; a su vez, agréguese “manifestándose de manera reiterada”

Quedando la definición de Acoso Laboral:

“Acoso laboral es todo comportamiento atentatorio, representado por acción u omisión, en contra de la dignidad de la persona, manifestándose de manera 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.”

Agréguese un apartado:

“En caso incurrir en los enumerados del artículo 11.2 de la Constitución, resultante de cualquier forma de Discriminación”

Considérese que la conducta representará:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, identidad de género y cultura, etnia, ideología y condición sexual, que tenga por objeto o resultado el menoscabo, maltrato, humillación o anular el reconocimiento en su entorno de trabajo, así como atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra”

Artículo 2. - Agréguese la definición los sujetos que configuran la figura a continuación del artículo:

Agréguese se entenderá como víctima:

“1. Víctima directa: La persona contra quien se ha ejecutado algún tipo de comportamiento atentatorio representado por acción u omisión.

2. Víctima indirecta: Los miembros del entorno inmediato de la víctima directa, que hayan sufrido cualquier clase de afectación como consecuencia de la violencia ejercida.

3. Persona agresora. - Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra la persona acosada.”

Artículo 3. – Incorpórese definición de Reparación integral

“La Reparación integral. - Mecanismos judiciales y administrativos necesarios para procurar que las víctimas titulares del derecho vulnerado tengan acceso efectivo al resarcimiento respecto de los daños causados, con el fin de restablecer su proyecto de vida.”

Artículo 4. – Incorpórese los mecanismos de Reparación

“La reparación podrá incluir entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, las garantías de no repetición, la obligación de remitir el caso de violencia de género a la autoridad

competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas y la adecuada y oportuna prestación de servicios públicos. La satisfacción o reparación simbólica se realizará con el consentimiento expreso de las víctimas”

Por otro lado, el Estado a través de la aplicación de mecanismos administrativos y judiciales, asegurará una reparación plena y efectiva de los derechos conculcados, mediante los siguientes mecanismos: restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición y daño al proyecto de vida de la víctima. A su vez, entiéndase que, dentro de las medidas de rehabilitación, como forma de reparación integral, se faculte a la autoridad competente laboral “Ordenar el pago para el tratamiento de salud mental de la víctima de mobbing”, esto como consecuencia de los hechos sucedidos.

CONCLUSIONES

La figura del acoso laboral, se define con un problema socio-laboral, se debe reconocer los intentos de regular esta conducta agresiva a lo largo de la historia, la normativa nacional en concordancia con la normativa internacional, en su intento de hacer que esta conducta no se perpetúe en las distintas relaciones sociales, la describe como aquella figura que se refleja a través de comportamientos atentatorios a la dignidad de la persona, comportamientos que deben ser ejecutados de forma reiterada y potencialmente lesivos, que además den como resultado para la persona afectada, menoscabo, maltrato, humillación, que amenace o perjudique su situación laboral.

A lo largo de la investigación se establece que, sobre la figura del *mobbing*, en nuestra legislación, únicamente se regulan las sanciones, es decir, aquellas como la indemnización para los casos de terminar la relación laboral con el trámite de visto bueno; y, las disculpas públicas solo de considerarse necesarias. Por otra parte, la última reforma del año 2017 a la LOSEP, regula otra sanción como la de destitución del funcionario público. Si bien la legislación nacional, da una definición respecto de lo que debemos entender por acoso laboral o *mobbing*, no se ha regulado de manera adecuada la figura de la reparación integral, aun cuando existan criterios/lineamientos constitucionales vinculantes que de alguna manera tratan de solventar los vacíos en esta figura; aun así, existe indiferencia o desconocimiento de autoridades judiciales y abogados en libre ejercicio, usuarios y administradores de justicia en cuanto a su aplicación, que mitigaría el vacío legal existente en nuestra norma sustantiva.

Por último, en cuanto a doctrina y normativa interna, respecto de la figura de la Reparación Integral en los casos de acoso laboral, se debería velar porque el resarcimiento de los daños hacía la víctima de *mobbing*, no solo tome en consideración la compensación económica o patrimonial, sino también se incorpore en su norma sustantiva (código laboral), medidas como la rehabilitación, satisfacción y concientización así como el afianzamiento del proyecto de vida, como evidencia de una verdadera protección de los derechos del trabajadores/as.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEX ALARCÓN CALLE. (2010). *LA PROTECCIÓN QUE BRINDA LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA A LOS TRABAJADORES QUE SUFREN ACOSO LABORAL A PARTIR DE LAS REFORMAS DEL AÑO 2017*.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12922/5/T18449.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL* (Issue 116). [https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.Ley Orgánica Reformatoria para prevenir el Acoso Laboral.pdf](https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020a). Constitución del Ecuador. In *Lexis* (pp. 1–219).
www.lexis.com.ec
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020b). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. In *Registro Oficial Suplemento 52*.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Ley-Organica-de-Garantias-Jurisdiccionales-y-Control-Constitucional_act_marzo_2020.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Código del Trabajo* (Issue 193). Quito.
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Asamblea Nacional del Ecuador, & Ministerio del Trabajo. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-244*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf>
- Ayala del Pino, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 52, 149–178. <https://doi.org/1133-3677>
Acoso
- Barrio, J. ., García, M. ., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El Estres Como Respuesta. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 1, 37–48. <https://doi.org/0214-9877>
- Caamaño Rojo, E., & Ugarte cataldo, J. L. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20(1), 67–90.
<https://doi.org/10.4067/s0718-00122014000100004>
- Calderón Gamboa, J. F. (2013). La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: estándares aplicables al nuevo paradigma

- mexicano. In *Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de Jurisprudencia Constitucional e Interamericana* (Instituto, p. 75). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Castro, P. A., & Peña, P. A. (2018). El estándar de la reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. *FORO. Revista de Derecho*, 30, 121–143.
<https://doi.org/10.32719/26312484.2018.30.8>
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 21. <https://doi.org/1315-0138>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). SENTENCIA N.o 292-16-SEP-CC: CASO N.0 0734-13-EP. *FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, 1–76.
<https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Sentencia N° 021-16-SEP-CC, (2016).
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=241-16-SEP-CC>
- Sentencia N° 048-17-Sep-CC, (2017).
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=048-17-SEP-CC>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sobre la necesidad o no de aprobación legislativa del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*.
- Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados Juez ponente: Alí Lozada Prado, (2021).
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=986-19-JP/21>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Medidas de reparación de derechos humanos* (Corte Interamericana de Derechos Humanos. (ed.)). Corte.
<https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo32.pdf>
- Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista Mexicana de Sociología*, 70(2), 305–329.
- Machado, M., Paredes, M., & Guamán, J. (2021). La reparación integral en el marco doctrinario, legal y su situación en el Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(11), 951–952.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

- Martínez, M. P. (2022). *La reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral* [Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/40134>
- Molina, M. (2018). *Acoso Laboral o Mobbing y su inclusión en la normativa ecuatoriana a partir de la vigencia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral* (Issue 21) [Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8024>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_830029.pdf
- Romero J. (2006). Mobbing laboral: Acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 506, 131–162. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733>
- Rousset, A. J. (2011). El concepto de reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 1, 1–21. <https://doi.org/ISSN 2250-5210>
- Serrat, M. (2014). *Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos* [Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://www.tdx.cat/handle/10803/284056>
- Storini, C., & Navas, M. (2013). *La acción de protección en Ecuador* (Corte Constitucional del Ecuador (ed.)). Centro de Estudios y Difusión. http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblio/texto/La_accion_de_proteccion_Ecuador_2013/La_accion_proteccion_Ecuador_2013.pdf
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. de la L., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: history, causes, effects and proposal for a model for Mexican organisations. *Innovar*, 17(29), 71–92. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512007000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es