



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**LA PROTECCIÓN QUE BRINDA LA
LEGISLACIÓN ECUATORIANA A LOS
TRABAJADORES QUE SUFREN ACOSO
LABORAL A PARTIR DE LAS REFORMAS
DEL AÑO 2017**

Autor:

Alex Steven Alarcón Calle

Director:

Abg. Sebastián Diego Medina Altamirano

Cuenca - Ecuador

2023

DEDICATORIA

A mis padres, Rubén Alarcón y Tania
Calle, en especial a mi Abuelita
Guillermina, que la extraño en todo
momento.

AGRADECIMIENTO

A mis padres , hermanos y hermana por su apoyo incondicional a lo largo de estos años para cumplir con mis sueños.

Al Abg. Sebastián Medina, director de tesis quien más allá de ser un excelente profesional es una persona a seguir por su calidad de ser humano.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar, en primer momento, la figura del acoso laboral desde la óptica de la doctrina, para en lo posterior, determinar toda la normativa que aplica la legislación Ecuatoriana en torno a esta figura jurídica a partir de las reformas del año 2017. Por último, es pertinente realizar una comparación normativa con la República de Chile y Colombia sobre el tratamiento que dan al acoso laboral. En este contexto, se investigan diferentes tratados internacionales, legislación nacional y comparada para determinar la protección que se brinda a los trabajadores que pueden sufrir acoso laboral en el Ecuador y se obtienen conclusiones a partir de las deficiencias encontradas en el sistema jurídico de Ecuador y la necesidad de socializar de mejor manera las diferentes acciones que podrían adoptarse para prevenir, tratar y erradicar esta figura jurídica que complica la situación laboral de los trabajadores.

Palabras Claves: acoso laboral, derecho laboral, discriminación, hostigamiento, *mobbing*, trabajadores.

ABSTRACT

The following research seeks to analyze, at first instance, the form of workplace harassment from a doctrine point of view to posteriorly determine all the applicable law by the Ecuadorian legislation regarding this legal figure as from the reforms made in 2017. Lastly, it is suitable to make a law comparison between the Republic of Chile and Colombia about their treatment regarding workplace harassment. In this context, different international treaties and national treaties were explored and compared to determine the protection given to employees that could be victims of workplace harassment in Ecuador. The results show deficiencies found in the Ecuadorian legal system and the need to better communicate different actions that can be taken to prevent, treat and eradicate this legal figure that complicates the employment situation for employees.

Keywords: bullying, discrimination, mobbing, labor law, workplace harassment, workers.



Índice de contenido

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	IV
Introducción.....	1
CAPITULO 1.....	2
1. EL ACOSO LABORAL.....	2
1.1 Generalidades.....	2
1.2 Definición.....	3
1.3 Tipos de <i>mobbing</i> o acoso laboral.....	4
1.3.1 Acoso laboral según la posición jerárquica.....	4
1.3.1.1 Mobbing horizontal.....	4
1.3.1.2 Mobbing vertical.....	5
1.3.2 Acoso laboral según el objetivo.....	5
1.3.2.1 Mobbing estratégico.....	5
1.3.2.2 Mobbing de dirección o gestión.....	6
1.3.2.3 Mobbing perverso.....	6
1.3.2.4 Mobbing disciplinario.....	7
1.4 Elementos del acoso laboral.....	7
1.4.1 Intimidación.....	7
1.4.2 Agresividad entre compañeros o por parte del superior jerárquico.....	8
1.4.3 Conductas presentadas de manera sistemática.....	8
1.4.4 Que la conducta hostil desarrolle hechos relevantes.....	9
1.5 Fases del acoso laboral.....	9
1.5.1 Prefase: condición cero.....	9
1.5.2 Fase uno: el conflicto apuntado.....	9
1.5.3 Fase dos: inicio del <i>mobbing</i>	10
1.5.4 Fase tres: primeras manifestaciones del <i>mobbing</i>	10
1.5.5 Fase cuatro: errores y abusos del Departamento de Recursos Humanos.....	10
1.5.6 Fase cinco: serio empeoramiento de la salud psicofísica de la víctima.....	11
1.5.7 Fase seis: exclusión del mundo del trabajo.....	11
1.6 Formas de expresión del acoso laboral.....	12
1.6.1 Medidas organizacionales.....	12

1.6.2. Aislamiento social	12
1.6.3. Ataque a la vida privada	13
1.6.4 Violencia física	13
1.6.5. Agresiones verbales	13
1.6.6 Agresiones psicológicas	14
1.7 Consecuencias que genera el acoso laboral en el trabajador	14
1.7.1 Consecuencia emocional	14
1.7.2 Consecuencia psicossomática	15
1.7.3 Consecuencia en el comportamiento	15
CAPÍTULO 2.....	16
2. REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	16
2.1 Protección constitucional a los derechos de los trabajadores	16
2.1.1 Convenio 190 sobre la violencia y acoso, de la OIT	18
2.1.1.1 Dictamen de constitucionalidad N° 37-19-TI/20	21
2.1.2 Recomendación 206 de la OIT	22
2.1.3 Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres	25
2.2 Incorporación del <i>mobbing</i> en la legislación ecuatoriana	26
2.2.1 Incorporación del <i>mobbing</i> en la LOSEP	27
2.2.2 Incorporación del <i>mobbing</i> en el Código del Trabajo	28
2.2.3 Políticas de prevención para erradicar el acoso laboral.....	29
2.2.4 Reformas realizadas en el año 2017 al Código de Trabajo	30
2.2.5 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244.	31
2.3 La prueba en el acoso laboral	32
2.3.1 Carga de la prueba en el acoso laboral	32
CAPÍTULO 3.....	34
3. PROTECCIÓN Y MECANISMOS LEGALES QUE PUEDE ACCIONAR EL TRABAJADOR QUE SUFRE DE ACOSO LABORAL.....	34
3.1. Presentación de denuncia y procedimiento	34
3.2 Procedimiento de visto bueno por parte del trabajador en el acoso laboral	37
3.3 Responsables según los tipos de acoso laboral más frecuentes.....	37
3.3.1 Responsabilidad del acosador laboral de tipo horizontal	37
3.3.2 Responsabilidad del acosador laboral de tipo vertical ascendente	38
3.3.3 Responsabilidad del acosador laboral de tipo vertical descendente	39
3.4 Sentencia de la Corte Constitucional sobre el acoso laboral	39

3.4.1 Caso No. 986-19-JP y acumulados.....	39
3.4.1.1 Caso A.	40
3.4.1.2 Caso B.	41
3.4.1.3 Caso C.	43
3.4.1.4. Caso D.	44
3.5 Legislación comparada frente al acoso laboral.....	46
3.5.1 Protección al trabajador en la legislación colombiana	46
3.5.2 Protección al trabajador en la legislación chilena	47
4. Conclusiones.....	50
Bibliografía.....	52

Introducción

Las personas que forman parte de la fuerza de trabajo a menudo se encuentran con numerosas dificultades que causan un impacto perjudicial tanto en su vida laboral como social. Uno que se destaca es el creciente problema del acoso en el lugar de trabajo o también llamado *mobbing*. El lugar de trabajo no debe ser un entorno en el que las personas estén sujetas a amenazas o violencia real, acoso o intimidación.

Si bien la incidencia varía de acuerdo con el contexto, es un problema presente en el mercado laboral ecuatoriano en la cual el *mobbing* es un peligro grave para la seguridad y la salud del trabajador. El acoso laboral puede tener muchos tipos de consecuencias negativas, particularmente para las personas confrontadas y sus familias, pero también para sus compañeros de trabajo y organizaciones, así como para toda la sociedad.

En este contexto con la Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral a partir del año 2017, se establecen ciertas sanciones y procedimientos para garantizar el derecho al trabajo, la dignidad y la integridad personal, y de este modo, erradicar la consumación de esta clase de actos lesivos para los derechos del trabajador, siendo el análisis de su regulación la base de esta investigación jurídica.

La motivación de esta investigación es estudiar un fenómeno que ocurre a diario en el entorno laboral del Ecuador, el acoso laboral, con el fin de entender esta figura desde el ámbito jurídico, tomando en cuenta los cambios que se han dado en la legislación ecuatoriana para proteger al trabajador desde el año 2017 y si han sido suficientes para afrontar este problema.

Mediante el análisis de la figura del acoso laboral, se desarrolla un conocimiento amplio de este concepto, de forma que se establezcan puntos básicos que respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué es? ¿Cuáles son las causas y consecuencias? ¿Qué tipos de acoso existen? Además de complementar este tema desde un punto de vista histórico, científico, global y regional. Posteriormente, es importante analizar y examinar las reformas realizadas en la legislación ecuatoriana, en conjunto con una sentencia de la Corte Constitucional que analiza vulneración a derechos constitucionales por acoso, con el fin de examinar su incidencia en el manejo de esta problemática. De esta manera, será posible analizar en todo su contexto a la figura jurídica del acoso laboral en Ecuador.

CAPITULO 1

1. EL ACOSO LABORAL

1.1 Generalidades

Un entorno de trabajo seguro es propicio para lograr relaciones laborales sólidas y productivas. Para crear dicho entorno, es vital garantizar que el lugar esté libre de todas las formas de discriminación, incluido el acoso. Este fenómeno implica, con frecuencia, un abuso de poder en el que las víctimas pueden tener dificultades para defenderse. En el lugar en el que se labora cualquier acción no deseada u ofensiva, acto repetido o irrazonable, dirigido a un empleado o a un grupo de personas que causa dificultad en el desempeño o hace que la persona sienta que está desempeñándose en un ambiente hostil. Esto también puede causar riesgo para la salud y la seguridad del trabajador (Ochoa Díaz et al., 2021).

Leyman (1990) es el autor pionero en abordar el acoso laboral, también conocido con la terminología de “*mobbing*”. Describe el fenómeno del *mobbing* o terror psíquico en el lugar de trabajo como una comunicación hostil y poco ética dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. Según el autor, se identifican cuatro fases críticas, que comienzan con el incidente crítico original y conducen a la eventual expulsión. El autor examina que el acoso laboral produce efectos psíquicos, sociales y psicosomáticos, así como consecuencias económicas para la organización y la sociedad.

Debido a que es un problema que pueda estar presente en cualquier entorno laboral, diferentes organizaciones y legislaciones han tomado medidas, como expedición de convenios y leyes para el manejo de esta problemática mundial. En el año 2019, La Organización Internacional del Trabajo aprueba un convenio que es un instrumento internacional jurídicamente vinculante. Según la ONU, la violencia y el acoso en el trabajo (tomando en cuenta el daño físico, psicológico o sexual) pueden clasificarse como abuso o incumplimiento de los derechos humanos (Naciones Unidas, 2019). Este convenio señala que el acoso laboral es “una amenaza para la igualdad de oportunidades” y que es “inaceptable e incompatible con el trabajo decente”(OIT, 2019).

En Ecuador, la Constitución contiene disposiciones que reconocen los derechos de las y los trabajadores y determina medidas de prevención, protección, atención y sanción

frente al acoso laboral. “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33). Específicamente la figura de acoso laboral se incorporó al Código del Trabajo en el año 2017, mediante la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral.

Hasta el año 2017, en Ecuador se introdujeron algunas reformas en el ámbito laboral, pero ninguna de ellas tuvo en cuenta esta problemática social que ponía en indefensión a miles de personas que diariamente enfrentan situaciones de acoso. Según Collantes & Haro (2021) en Ecuador, el progreso de la figura de acoso laboral ha avanzado lentamente, a pesar de la preocupación constante que tienen estos actos sobre el desempeño de los individuos en su trabajo diario. El acoso en el lugar de trabajo (incluido el acoso sexual, la intimidación y el acoso discriminatorio) y la violencia se han vuelto cada vez más desafiantes y riesgosos en el entorno laboral actual.

1.2 Definición

El *mobbing*, también conocido como abuso emocional, terror psicológico o acoso en el lugar de trabajo, deriva de la palabra inglesa "to mob". Puede traducirse como oprimir, atacar o invadir a alguien. En la literatura, tanto de autores nacionales como extranjeros, existen distintas definiciones. La concepción general es que el *mobbing* es el acoso de un compañero de trabajo por parte de un grupo de miembros de una organización con el fin de eliminar a las personas objetivo del lugar de trabajo o al menos de una unidad particular de la misma.

Heinz Leymann, un psiquiatra sueco, introdujo el término “*mobbing*” para denotar una forma específica de intimidación contra los empleados. Insistió en que el *mobbing* en el lugar de trabajo implica comunicaciones hostiles y poco éticas dirigidas por una o más personas hacia una persona que se ve obligada a una posición indefensa debido a las actividades de acoso.

El *mobbing* en el lugar de trabajo involucra a grupos de personas que se dirigen a un subordinado o compañero de trabajo para humillarlo, agredirlo y aislarlo. Lamentablemente, los casos de acoso y *mobbing* en el lugar de trabajo prevalecen en

muchas empresas de todo el mundo, lo que impone una angustia emocional indebida a los empleados de rango. Este fenómeno significa comunicación hostil y poco ética dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo (Duffy & Sperry, 2007). Actualmente es cada vez más posible encontrarse con este término, aunque no se puede afirmar que se trate de un fenómeno moderno.

Por otro lado, Peralta (2004) afirma que “El término *accusatio*, del latín *causam*, remite a las "acusaciones" cuyo papel es central en los comportamientos de *mobbing*”. Así, el hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas.

Además, involucra dinámicas individuales, grupales y organizacionales. El propósito de este fenómeno es amedrentar, intimidar y consumir el intelecto de la víctima, y finalmente provocar que la víctima, en muchos casos, renuncie debido a los actos repetidos del acosador por ella (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

Como era de esperar, resulta en la humillación, la devaluación, el descrédito y la degradación, pérdida de reputación profesional y, a menudo, la eliminación de la víctima de la organización mediante el despido, la extensión de la licencia médica o la renuncia. Los resultados de esta experiencia traumática típicamente prolongada son importantes pérdidas financieras, profesionales, de salud y psicosociales u otras consecuencias negativas.

1.3 Tipos de *mobbing* o acoso laboral

1.3.1 Acoso laboral según la posición jerárquica

1.3.1.1 *Mobbing* horizontal

Este tipo de acoso se produce entre compañeros o compañeras de trabajo. Hay varias teorías sobre el motivo de acoso laboral horizontal es decir puede ocasionarse por motivo de problemas amorosos, problemas personales y envidia (.....). Se produce cuando el acosador y la víctima tienen posiciones similares en el trabajo, se da entre compañeros y puede tener consecuencias más graves a nivel emocional que el *mobbing* vertical.

Las causas de este tipo de acoso laboral pueden ser muchas y variadas, aunque las más habituales son: obligar a un trabajador a cumplir determinadas normas, por enemistad, por agredir al más débil, por diferencias con la víctima, o por falta de trabajo y aburrimiento. Suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel psicológico para la víctima pueden ser devastadoras (Luján, 2017).

1.3.1.2 Mobbing vertical

El *mobbing* vertical se produce cuando el acosador ocupa un cargo superior y aprovecha su posición privilegiada para acosar a los empleados. Se denomina así porque el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior al de la víctima o se encuentra en un nivel inferior al de la víctima. Por tanto, existen dos tipos de *mobbing* vertical: ascendente y descendente (Luján, 2017).

El *mobbing* ascendente ocurre cuando un empleado de un nivel jerárquico superior es atacado por uno o más de sus subordinados. Parece ser un problema oculto por varias razones. Los gerentes pueden ser intimidados por el personal de maneras más sutiles que la forma en que los jefes intimidan a los trabajadores. Aparentemente, es común que el personal clave que es acosador retenga información y restrinja las comunicaciones con sus supervisores.

Esta práctica está estrechamente relacionada con el *mobbing*, en el que grupos de trabajadores que actúan como una fuerza combinada pueden atacar sistemática y repetidamente a jefes o compañeros de alto nivel. Cuando el jefe es el objetivo, el *mobbing* genera una cultura disfuncional generalizada en el lugar de trabajo

Por otro lado, el *mobbing* descendente ocurre cuando un empleado de menor nivel jerárquico recibe acoso psicológico por parte de uno o más empleados que ocupan puestos superiores en la jerarquía de la empresa. Por inferencia, se considera que esta es la forma más frecuente de acoso laboral, aunque un hilo común en la investigación es que el acoso ascendente puede estar oculto en el lugar de trabajo por una variedad de razones y merece mucha más atención por parte de los académicos.

1.3.2 Acoso laboral según el objetivo

1.3.2.1 Mobbing estratégico

El *mobbing* estratégico es aquel que se produce en beneficio del agresor. Ya sea para eliminar a un competidor para un ascenso o para eliminar a un subordinado para que

no sea reemplazado por este, este tipo de *mobbing* se destaca por ser una estrategia calculada para eliminar a alguien del ambiente laboral o desgastarlo lo suficiente como para dejar de hacerlo.

Este es un tipo de acoso a la baja o institucional. Se caracteriza porque forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado termine voluntariamente su contrato. ¿Cuál es el objetivo que se persigue? Con el acoso laboral estratégico se intenta que la víctima abandone de forma voluntaria la empresa y así disminuir el coste de los despidos (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

1.3.2.2 *Mobbing* de dirección o gestión

Cuando los supervisores aceptan acosar a un trabajador se da el *mobbing* de dirección o gestión. Suele ser una experiencia sumamente desagradable, debido a la fuerte asimetría de poderes dentro del ámbito laboral que existe entre la víctima y sus agresores. Se utilizarán prácticas vejatorias como la inhabilitación laboral de la víctima o la asignación de tareas que se conozcan de primera mano que no podrán ser cumplidas. En algunos casos, se asignan empleados con tareas mundanas y tediosas para que decidan abandonar la empresa.

Por lo general, este tipo de *mobbing* se produce para evitar que el subordinado reciba algún tipo de compensación en el momento del despido, ya que será la víctima quien decida renunciar a los beneficios del despido dejando el trabajo por su propia cuenta. De Miguel Barrado & Prieto Ballester (2016) mencionan que el acoso laboral de dirección puede tener un fin variado, como por ejemplo disminuir poco a poco los recursos humanos con el fin de disminuir los costes de personal; también, podría eliminar a aquellos individuos brillantes que funcionan como líderes y ponen en duda la credibilidad al superior de la jerarquía.

1.3.2.3 *Mobbing* perverso

El *mobbing* perverso ocurre cuando los instigadores no tienen una razón especial para comenzar a acosar a la víctima. Es propio de ciertas personalidades patológicas. También es importante señalar que, en el caso de las víctimas de tortura, éstas incurren en este tipo de prácticas de maltrato psicológico con el único fin de obtener satisfacción de las torturas que han infligido y del efecto que producen sobre sus víctimas. El acoso laboral calificado de perverso muestra un perfil del acosador como fascinante, lo que hace que velozmente se conquiste la confianza de la víctima, la cual le declara información

importante sobre su vida privada que el acosador manipulará en su contra para causarle perjuicio. (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

1.3.2.4 Mobbing disciplinario

El *mobbing* disciplinario ocurre cuando la personalidad o las acciones de la víctima no encajan con el entorno laboral. Puede ser vertical u horizontal, pero se produce por una diferencia de opiniones y forma de hacer entre la víctima y sus agresores.

El acoso laboral disciplinario es una particularidad manejada por los acosadores para hacerse temer entre los demás integrantes del lugar de trabajo. El acosador sanciona a los que no efectúan órdenes. (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016). Se da, por ejemplo, en trabajos donde se realizan prácticas de dudosa legalidad. De esta forma, quienes tengan dudas sobre la legitimidad de determinadas conductas tendrán a una víctima como ejemplo de lo que puede ocurrir en caso de rebelión.

1.4 Elementos del acoso laboral

1.4.1 Intimidación

Según Ugarte (2012) el acoso en el lugar de trabajo es cualquier acto o conducta en contra de un empleado que incluye acoso o intimidación persistente contra un empleado, insultar o ridiculizar a dicho trabajador, aislarlo o sacarlo del grupo de empleo.

La intimidación en el lugar de trabajo puede hacer que dichos entornos sean muy tóxicos para los empleados. Cuando los empleadores o compañeros de trabajo intimidan a otros o los someten a acciones coercitivas, las víctimas pueden sentirse que no tienen otra opción que renunciar.

La intimidación en el ambiente de trabajo o el acoso en el lugar de trabajo ocurre cuando los supervisores, compañeros de trabajo o subordinados dirigen abuso verbal, amenazas físicas, chantaje o violencia para manipular a otros empleados de una organización para obtener un beneficio profesional.

La intimidación en el lugar de trabajo normalmente es recurrente y crea un patrón continuo de maltrato que puede tener impactos sustanciales en la salud física y mental de la víctima y en su estado de ánimo. La intimidación también puede dañar la productividad de la víctima e interferir con su capacidad para hacer su trabajo y también puede afectar la moral de otros trabajadores que presencian el comportamiento y pueden ayudar a las

personas a comprender cuándo la intimidación en el lugar de trabajo puede cruzar la línea y convertirse en ilegal.

1.4.2 Agresividad entre compañeros o por parte del superior jerárquico

La descortesía está relacionada de varias maneras con la posición de poder del instigador. Primero, es común que el acosador se encuentre más arriba en la jerarquía. En un contexto organizacional, la teoría del poder social postula que los empleados de estatus social inferior, como los que están más abajo en el escalafón de la organización o los que forman parte de grupos de este estatus en el lugar de trabajo, pueden ser más susceptibles a la falta de civismo por parte de empleados de estatus más alto.

De esta manera, el proceso de descortesía a menudo comienza desde la parte superior de la organización cuando los empleados de alto nivel adoptan comportamientos descorteses hacia los empleados de bajo nivel. El acoso puede adoptar diferentes formas relacionadas con la posición de poder del instigador en la organización. El acoso que comienza desde la parte inferior de la jerarquía del lugar de trabajo y se dirige hacia arriba se ejerce de otras maneras que la descortesía ejercida en la dirección opuesta, como formas sutiles de sabotaje.

Otra forma en que los problemas en el trabajo también pueden estar relacionados con el poder consiste en que la percepción del mal comportamiento por parte del objetivo puede estar vinculada a la posición de poder del instigador. Los empleados experimentan un trato grosero de una forma más negativa si lo iniciaba alguien que ocupaba un puesto más alto. A la luz de la relación entre descortesía y posición de poder, es relevante investigar la descortesía de los compañeros de trabajo y la descortesía de los supervisores por separado.

1.4.3 Conductas presentadas de manera sistemática

El hostigamiento en el lugar de trabajo se dirige de manera sistemática desde una o varias personas hacia otra/otras. Según Ugarte (2012) esto se traduce en que el acoso se distinguirá por la afluencia de un conjunto de diversas manifestaciones que humillen, y sean capaces, por su intensidad y sistematicidad, de provocar un entorno laboral vejatorio y denigrante.

La importancia de este factor es clara: permite distinguir el acoso laboral de situaciones laborales triviales, como la incompatibilidad de compañeros de trabajo, el

estrés laboral, el desafío, el grito y otras, pero en el carácter de situaciones aisladas que no realizan, podrá seguir configurando dicho acoso laboral (Ugarte, 2012).

1.4.4 Que la conducta hostil desarrolle hechos relevantes

El acoso laboral puede tener una serie de efectos negativos. La investigación sobre el acoso laboral cuantifica las consecuencias personales para la víctima y las consecuencias económicas que pueden afectar a los resultados de la empresa. Según Ochoa Díaz et al., (2021) la violencia, en sus diversas formas, lamentablemente es un fenómeno cada vez más frecuente en nuestra sociedad, el acoso laboral, cobra cada vez más importancia y comienza a ser visto como riesgo laboral, las estrategias de intimidación y el hostigamiento de los trabajadores, por las pérdidas que puede sufrir una organización.

1.5 Fases del acoso laboral

1.5.1 Prefase: condición cero

En la fase cero se identifica una serie de incidentes pequeños que no han sido resueltos. Las razones que los provocan pueden corresponder a la presencia de finalidades contrapuestas o intereses diferentes y no afines. En esta etapa también ocurren roces o enfrentamientos interpersonales que no se resuelven por la oposición de carácter o por discrepancias en los estilos individuales o formas de ser. La defectuosa organización del lugar de trabajo propicia incidentes y dificultades en la relación, entre ellos, sobrepresión, exceso de tareas, indeterminación de la función, falta de personal, estilo de mando autoritario y falta de apoyo social.(Tony & Carrillo, 2008).

1.5.2 Fase uno: el conflicto apuntado

Los objetivos de abuso en el lugar de trabajo comparten características comunes. Son altamente competentes, creativos y de alto rendimiento. No están interesados en la política de la oficina y poseen una cosmovisión benévola. Los objetivos tienden a ser muy respetados en su comunidad de trabajo, y los colegas a menudo los buscan para pedirles consejos.

Por el contrario, los acosadores tienden a ser narcisistas, carecen de experiencia laboral y son expertos en atribuirse el mérito de los esfuerzos de los demás. A menudo operan detrás de un velo de secreto, buscando el control a través de la manipulación, los chismes, el sabotaje, el engaño y el aislamiento. Los instigadores a menudo se ven

amenazados por la competencia, la creatividad e incluso el capital social de los objetivos y por lo tanto, se ponen a trabajar para intentar expulsarlos.

1.5.3 Fase dos: inicio del *mobbing*

Una vez que el acosador identifica a su objetivo, comienza a tramitar su plan de acoso. A menudo comienza congraciándose a sí mismo, fingiendo ser un amigo y aliado en un esfuerzo por alentar al objetivo a divulgar información personal que luego puede usarse como munición. El acosador trabaja para detectar las fortalezas del objetivo, por lo que, en etapas posteriores, puede atacarlas como debilidades en un esfuerzo por erosionar la confianza del objetivo.

1.5.4 Fase tres: primeras manifestaciones del *mobbing*

El evento desencadenante no es la causa del acoso laboral sino la invitación del acosador para lanzar el ataque. Puede ser algo tan simple como que el objetivo obtenga un ascenso por el que competía uno de los amigos de la persona o una iniciativa exitosa encabezada por el objetivo que, sin darse cuenta, robó la atención del victimario. El instigador usa este evento como una oportunidad para provocar disturbios y reclutar personas para participar en el abuso. Por ejemplo, si el objetivo es un escritor ejemplar, el acosador puede quitarle las responsabilidades de escribir.

“En esta fase se manifiesta una amplia gama de comportamientos abusivos y humillantes, de forma continua y prolongada en el tiempo, que pueden atentar contra la dignidad e integridad física y psicológica del trabajador, acciones en contra del desempeño del trabajo, manipulación de la información y negación de la comunicación al afectado”(Tony & Carrillo, 2008).

1.5.5 Fase cuatro: errores y abusos del Departamento de Recursos Humanos

Los ataques iniciales suelen ser silenciosos, en forma de chismes, muestras de preocupación poco sinceras y susurros de incompetencia. Luego, el acosador puede comenzar a entrevistar en secreto a sus colegas sobre la personalidad del objetivo, plantando semillas de duda y desdén, mientras les aconseja que mantengan la distancia en un esfuerzo por no convertirse en parte del problema.

Es común que los acosadores se comuniquen de forma frecuente con Recursos Humanos para expresar sus preocupaciones sobre el rendimiento y la salud mental del objetivo. Muchas veces, Recursos Humanos inicialmente rechazará, citando los montones

de elogios y logros del objetivo, pero eventualmente cederá y comenzará el proceso de documentación que el acosador sabe que es necesario para la terminación del objetivo. Además, la mayoría de los acosadores compartirán sus preocupaciones con la alta dirección, creando protección laboral en caso de que el objetivo más tarde intente pasar por encima de ellos para solicitar ayuda.

1.5.6 Fase cinco: serio empeoramiento de la salud psicofísica de la víctima

En este punto, los rumores a menudo se intensificarán, el sabotaje aumentará, por tanto, el objetivo no será invitado a reuniones o eventos sociales ergo será penalizado por perder información. Al presenciar el abuso, temerosos de ser el próximo objetivo, la mayoría de los espectadores se unen al acoso cortando todo contacto amistoso con el objetivo.

A medida que el estrés aumenta y el aislamiento se intensifica, los sentimientos de desesperanza del objetivo pueden ser abrumadores. Varios estudios sobre el acoso laboral encontraron que la mayoría de los objetivos incurren en sufrimiento físico y mental inducido por el estrés que puede incluir hipertensión, problemas gastrointestinales, migrañas, ansiedad, depresión, ataques de pánico y síntomas de otras enfermedades. En este punto, muchos objetivos piden ayuda a los superiores del acosador, pero debido a la preparación anterior del acosador, las preocupaciones del objetivo a menudo se minimizan y se descartan.

1.5.7 Fase seis: exclusión del mundo del trabajo

En esta etapa, la mayoría de los objetivos quedan desempleados, con problemas financieros y sin seguro médico, en el momento en que su salud es más vulnerable. Después de su partida, el acosador puede continuar con su conducta, lo que obstaculiza los esfuerzos del objetivo para asegurar un nuevo empleo. En lugar de abordar la cultura que sancionó el acoso, algunas organizaciones se involucrarán en el doble discurso.

Sin embargo, no todo está perdido. El objetivo encontrará esperanza y redención al asegurarse un trabajo en una nueva organización, con una cultura innovadora, cuyos valores y misión se alineen con los suyos. Muchos objetivos también se curan presionando para que se promulgue una legislación protectora en el lugar de trabajo y defendiendo a otras personas a las que se les ha despojado de su dignidad en el trabajo.

Es importante comprender la trayectoria del abuso en el lugar de trabajo porque lo que se puede identificar se puede detener. La intimidación puede denunciarse, los

espectadores pueden convertirse en defensores y la creatividad puede prosperar en el contexto de una cultura organizacional que insiste en la seguridad psicológica en el trabajo.

1.6 Formas de expresión del acoso laboral

Estar expuesto a la intimidación en el lugar de trabajo puede resultar en una variedad de riesgos significativos para la salud física y mental y los empleados pueden experimentar el deseo de retirarse, ya sea social o profesionalmente. Para muchos, incluso presentarse en un lugar de trabajo donde se sabe que ocurre el acoso puede hacer que consideren dejar ese trabajo. De acuerdo con el *Journal of Human Relations*, los empleados que presencian el acoso a otros empleados a menudo sienten una mayor necesidad de renunciar que los objetivos directos del acoso, lo que subraya las consecuencias de largo alcance del acoso en el lugar de trabajo. (Vol.56, 2003). A continuación se desglosan las acciones mediante las que se puede expresar esta conducta maliciosa.

1.6.1 Medidas organizacionales

Este tipo de expresión de *mobbing* se puede expresar ya sea, designando los peores trabajos o más degradantes, trabajos innecesarios, monótonos sin valor o hasta una presión injustificada mediante la cual se le establezcan plazos que son imposibles de cumplir que conlleva a una carga o exceso de trabajo. Todo esto mencionado es una clara muestra de desmoralizar a la persona para que de un paso al costado.

Por otra parte, según Caraballo (2019), menciona que Leymann enfatizó la importancia fundamental de los factores organizacionales, señalando que ser víctima o agresor en el lugar de trabajo es más episódico y que el origen de esta forma de violencia está más relacionado con la parte operativa de la organización del trabajo que a las características individuales de los actores sociales en el proceso de acoso.

1.6.2. Aislamiento social

Esta forma de expresión del *mobbing* es una de las más duras de experimentar por parte de la víctima, puesto que, en este punto se le llegan a restringir las posibilidades de comunicarse con los compañeros o con el superior, incluso el ignorar a la persona o no dirigirle palabra alguna. Hablamos de acoso extremo en esta ocasión, en donde claramente la persona hostigada va a tener afecciones al momento de ejecutar sus tareas

cotidianas dentro de la organización. A menudo, esto crea división entre compañeros de trabajo al confrontarlos por temas que pueden llegar a ser irrelevantes como diferencias en puntos de vista.

1.6.3. Ataque a la vida privada

La amenaza de violencia no cesa cuando finaliza el período de trabajo. Es una buena práctica asegurarse de que los empleados puedan llegar a casa de manera segura. Por ejemplo, cuando se requiere que los empleados trabajen hasta tarde, los empleadores pueden ayudar organizando el transporte a casa o asegurando que haya un área de estacionamiento segura disponible.

Aquí el acosador realizará críticas constantes a la vida íntima de la víctima, imitaciones de gestos de la víctima, gestos burlescos, descalificación de la apariencia o de la forma de vestir. En esta forma de manifestación se incluye el ataque por la creencia política o religiosa que puede tener la persona hostigada.

1.6.4 Violencia física

El abuso físico en una relación a menudo comienza gradualmente como con un empujón o una bofetada, y luego empeora progresivamente con el tiempo. La violencia física siempre es ilegal. Si ha sido abusado físicamente, hay cosas que se pueden hacer para obtener apoyo.

Este tipo de violencia sucede cuando un individuo o un grupo ataca o amenaza con atacar físicamente a alguien. Ejemplos de violencia física incluyen: patadas, golpes, puñetazos, empujones, entre otros.

1.6.5. Agresiones verbales

Cuando un individuo está sujeto a una influencia indebida en el curso de la gestión o supervisión de otro individuo en el lugar de trabajo, esto puede resultar en una presión forzada intensa. Cuando las personas hacen amenazas verbales, a veces lo hacen con la intención genuina de lastimar o avergonzar a otros, y casi siempre están dirigidas específicamente a alguien en el lugar de trabajo.

Las amenazas verbales cobran fuerza y validez cuando van acompañadas de expresiones perturbadoras. Obviamente, ser atacado verbalmente por un compañero de trabajo no es raro. Sin embargo, una reacción inmediata y apropiada puede asegurar que el acoso llegue a su fin.

El abuso verbal tiene el potencial de causar un daño psicológico significativo. La devastación causada por el abuso verbal a menudo se oculta a pesar de dañar psicológicamente a la víctima, particularmente cuando los profesionales interactúan con el público y normalmente son conscientes de cómo se comportan. Incluso cuando se viola el honor del receptor, intentarán no tomar represalias.

El acoso puede resultar costoso en términos de tiempo y recursos desperdiciados. Los comentarios despectivos, los abucheos, la insolencia, las burlas, las reprimendas, los reproches, los rumores, el sarcasmo, las regañinas, los gritos, las palabrotas, las burlas, los susurros y los gritos son solo algunos tipos de amenazas y abuso verbal.

1.6.6 Agresiones psicológicas

La violencia psicológica en el lugar de trabajo no es fácilmente reconocible porque sus consecuencias pueden ser negadas o distorsionadas. Así, en el mundo del trabajo, la violencia se manifiesta como el abuso de poder para subyugar la voluntad de los demás mediante el uso de la violencia psicológica o amenazas de carácter económico o político.(Peralta, 2004).

Formas o ejemplos de este tipo de expresión son el desvalorizar el esfuerzo o éxito de la persona e incluso el dramatizar errores pequeños o intrascendentes. El ningunear, ignorar, excluir o hacer invisible al trabajador es otra manera de expresar una agresión psicológica.

1.7 Consecuencias que genera el acoso laboral en el trabajador

1.7.1 Consecuencia emocional

En una de las primeras reseñas y comentarios completos de la literatura, Loreleigh Keashly (1997) utiliza el término abuso emocional para captar las variedades de agresión verbal y no verbal en el lugar de trabajo. Ella derivó de la investigación siete dimensiones comunes para formar una definición general de abuso emocional en el trabajo:

- El comportamiento puede incluir modos verbales y no verbales/físicos de expresión;
- Constituye un patrón (vs. un solo evento);
- Incluye comportamiento que no es bienvenido, no deseado o no solicitado por el objetivo;
- Implica una violación de un estándar de conducta o trato de otros o de los derechos de una persona;

- Resulta en daño al objetivo;
- Hay intención o controlabilidad de la acción; e
- Implica diferencias de poder.

1.7.2 Consecuencia psicosomática

Existe una correlación entre la participación en conductas de acoso y las dificultades psicosomáticas (Hoel y Cooper, 2000). Las dificultades psicosomáticas se definen como síntomas clínicos que no tienen patología orgánica. Los síntomas psicosomáticos más comunes son: dolores abdominales, dolores de cabeza, dolores en el pecho, fatiga, dolores de espalda, dolores en las piernas, preocupación por la salud y problemas respiratorios.

1.7.3 Consecuencia en el comportamiento

También es probable que el acoso resulte en niveles más bajos de satisfacción laboral y compromiso organizacional, los cuales serían perjudiciales para los resultados de una organización (Barling, 1996). Cuando se considera junto con las consecuencias conductuales mencionadas anteriormente, el acoso en el trabajo tiene el potencial de reducir el desempeño de un individuo, independientemente de si son agredidos físicamente, acosados verbalmente con dureza o solo son testigos de tales incidentes (Afful, 2010).

Además, no es imposible suponer que terceros, que no han visto ni han sido víctimas de un acoso severo, también pueden serlo. A causa del acoso, es posible que surjan tensiones laborales entre los empleados y sus víctimas, o que se genere un clima generalizado de pavor se introducirá en el entorno de la oficina como resultado de dicho acoso si es continuo. La investigación anecdótica sugiere que las víctimas de acoso informan niveles más bajos de productividad en el trabajo en comparación con las personas que no fueron atormentadas.

Hoel y Cooper (2000) descubrieron algo de apoyo empírico para esto al contrastar el desempeño autoevaluado de personas que han sido acosadas con aquellas que no han sido acosadas. El acoso, por otro lado, no parece estar asociado con un desempeño laboral deficiente. En consecuencia, se ha propuesto que las personas que han sido acosadas pueden estar más ansiosas por mostrar competencia y dedicación cuando su posición en la organización y su autoestima están en peligro cuando son acosadas.

CAPÍTULO 2

2. REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

En Ecuador, la Constitución contiene disposiciones que reconocen los derechos de las y los trabajadores y determina medidas de prevención, protección, atención y sanción frente al acoso laboral. “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33). Específicamente la figura de acoso laboral se incorporó al Código del Trabajo en el año 2017, mediante la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral.

Hasta el año 2017, en Ecuador se introdujeron algunas reformas en el ámbito laboral, pero ninguna de ellas tuvo en cuenta esta problemática social que ponía en indefensión a miles de personas que diariamente enfrentan situaciones de acoso. Según Collantes & Haro (2021) “en Ecuador la evolución de la figura de acoso laboral se ha desarrollado a pasos lentos, pese al impacto preocupante que tienen estos actos sobre el desempeño de las personas en sus labores diarias”. El acoso en el lugar de trabajo (incluido el acoso sexual, la intimidación y el acoso discriminatorio) y la violencia se han vuelto cada vez más desafiantes y riesgosos en el entorno laboral actual.

2.1 Protección constitucional a los derechos de los trabajadores

El logro de los derechos en el trabajo en cada país es el resultado de luchas complejas y prolongadas entre diferentes grupos sociales. Es en las cambiantes relaciones de poder donde se encuentra la clave para comprender la naturaleza y el alcance de los derechos laborales. Los derechos de los trabajadores abarcan una gran variedad de derechos humanos, desde el derecho al trabajo decente y la libertad de asociación hasta la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación.

Los derechos específicos relacionados con el lugar de trabajo incluyen la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y el derecho a la privacidad en el trabajo, entre muchos otros. Dada la relación entre los trabajadores, los empleadores y el Estado, los derechos

de los trabajadores son donde se cruzan con mayor frecuencia las empresas y los derechos humanos.

Los derechos de los trabajadores a nivel internacional se establecen en varias convenciones y en materia de Derechos Humanos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 23 y 24, 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), que prevén:

- El derecho de toda persona a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo que elija o acepte libremente;
- El derecho al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo, salarios justos e igual remuneración por un trabajo de igual valor, y una vida digna para ellos y sus familias;
- Condiciones de trabajo seguras y saludables;
- Igualdad de oportunidades para que todos puedan ser promovidos en su empleo a un nivel superior adecuado, sin más consideración que la de antigüedad y competencia;
- El descanso, el ocio y la limitación razonable de la jornada laboral y las vacaciones periódicas pagadas, así como la retribución de los días festivos y,
- El derecho de toda persona a formar y afiliarse al sindicato de su elección y el derecho de huelga, siempre que se ejerza de conformidad con las leyes del país de que se trate.

Toda esta normativa, ha sido una pauta para establecer estos derechos en la Constitución. El ordenamiento constitucional ecuatoriano incluye disposiciones que reconocen los derechos de los trabajadores y establecen un marco común para que la administración pública establezca medidas para prevenir, proteger, enfrentar y sancionar el acoso laboral. Uno de los deberes del Estado es proteger directa y efectivamente los derechos de las personas, el artículo 33 de la Constitución Política de la República del Ecuador define que el trabajo es un derecho y un deber social.

La Constitución ecuatoriana vigente reconoce el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores, así como principios por los cuales se rigen estos derechos, de esta manera señala el artículo 11 en el numeral 7 que los derechos y garantías consagrados en la Carta Magna no descartarán otros derechos que provengan de la dignidad de las

personas, comunidades, pueblos y nacionalidades. El artículo 33 del mismo cuerpo legal dice que el trabajo es un derecho que constituye un deber social y a la vez económico puesto que es el pilar de la realización personal y de la economía.

Por otro lado, también la Norma Suprema en el mismo artículo 33, garantiza a los trabajadores, el respeto a su dignidad, a una vida digna, con salarios justos, a un ambiente laboral sano que cumpla con todas las normas de seguridad e higiene. En el artículo 67 numeral 7, la Constitución vigente reconoce como derecho de todos los ecuatorianos el poder desempeñar cargos públicos tomando en consideración los logros académicos, laborales y las capacidades de los postulantes, dentro de un sistema de selección de los mismos, en base a la equidad, paridad de género, entre otros.

El artículo 326 numeral 5 de la Constitución vigente establece varios principios entre ellos, resalta el derecho de los trabajadores a laborar en un ambiente adecuado, que garantice la salud, seguridad, higiene, entre otros, de los mismos.

2.1.1 Convenio 190 sobre la violencia y acoso, de la OIT

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un sistema de normas laborales internacionales. Estos son instrumentos legales elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019c).

El Consejo de Administración de la OIT ha identificado ocho convenios como “fundamentales” que abordan la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración, la no discriminación y la eliminación del trabajo forzoso e infantil. Otros convenios de la OIT que no son fundamentales cubren temas que van desde salarios, horas de trabajo, salud ocupacional hasta seguridad, protección de la maternidad y seguridad social.

La OIT también ha desarrollado varios estándares de igualdad de género, incluyendo: El principio de igual remuneración para hombres y mujeres trabajadores por trabajo de igual valor (Convenio de Igualdad de Remuneración); La prohibición de la discriminación por motivos de sexo, entre otros (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación); La provisión de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares en el empleo (Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares); La disposición sobre el apoyo a los

derechos reproductivos de las mujeres (Convención sobre la Protección de la Maternidad) (Naciones Unidas, 2019).

El Convenio No. 190 de la OIT (o C190 para abreviar) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio fue adoptado en junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En Ecuador el convenio entró en vigor desde el 19 de mayo de 2022.

La Convención adopta un enfoque pragmático que define la violencia y el acoso como una serie de comportamientos y prácticas inadmisibles, de índole física, psicológica, sexual o económica. (Organización Internacional del Trabajo, 2019c). Esto cubre potencialmente el abuso físico, el abuso verbal, la intimidación y el *mobbing*, el acoso sexual, las amenazas y el acecho, entre otras cosas.

Tiene un amplio alcance y reconoce que la violencia y el acoso son comportamientos, prácticas, que pueden derivar en amenazas que se llevan a cabo una o varias veces produciendo daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, y que se basan en la violencia y el acoso enfocados en el género. (International Trade Union Confederation, n.d.).

Se incluyen todas las posibles formas de violencia y acoso que repercuten en el mundo del trabajo. Esto incluye la violencia y el acoso de terceros (por parte de clientes, usuarios, pacientes, estudiantes y público en general), así como la violencia doméstica cuando impacta en el lugar de trabajo. La Convención es particularmente fuerte en cuanto a poner fin a la violencia de género, que se define como la violencia y el acoso dirigidos a las personas debido a su sexo o género, o que afectan desproporcionadamente a personas de un sexo o género en particular, e incluye el acoso sexual.

Requiere que los gobiernos implementen un enfoque sensible al género para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo al abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo. Estos incluyen estereotipos de género, formas múltiples e interrelacionadas de discriminación y relaciones de poder desiguales basadas en el género.

Reconoce que las trabajadoras y los trabajadores que sufren discriminación y desigualdad, y que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o en situación de

vulnerabilidad, se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Aunque no está definido en el Convenio, la Recomendación señala que los grupos vulnerables y los grupos en situación de vulnerabilidad deben interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos de derechos humanos aplicables.

El C190 de la OIT, a través de la definición amplia de quién es un trabajador, adopta un enfoque inclusivo e integrado en su ámbito de protección. Se aplica a todos los sectores, la economía formal e informal, las zonas rurales y urbanas. El Convenio cubre igualmente a todos los trabajadores y empleados, independientemente de su estatus contractual.

El alcance de la protección se extiende a los solicitantes de empleo, buscadores de empleo, voluntarios, aprendices, pasantes, aprendices y trabajadores cuyo empleo ha sido terminado. Reconoce que las personas que ejercen la autoridad, los deberes o las responsabilidades de un empleador también pueden ser objeto de violencia y acoso.

El Convenio también deja claro que la violencia y el acoso que involucren a terceros, ya sean clientes, pacientes o miembros del público debe ser considerado y abordado con una protección fuerte y robusta para las personas cuya experiencia de violencia y acoso se ve exacerbada por la discriminación y la desigualdad (Organización Internacional del Trabajo, 2019c).

Los gobiernos que ratifiquen el C190 deberán implementar las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio representa una oportunidad histórica para dar forma a un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos.

Los sindicatos de todo el mundo hicieron una fuerte campaña a favor del Convenio, que fue adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano tripartito de toma de decisiones de la OIT). Tras la ratificación de Uruguay y Fiji, el Convenio entró en vigor en junio de 2020.

El C190 pide un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019a). Establece estándares mínimos que ofrecen una hoja de ruta integral para el diálogo social entre sindicatos y empleadores para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La OIT se está embarcando ahora en una campaña mundial para generar apoyo para el C190 e invita a los mandantes, las partes interesadas y los actores de la sociedad civil a participar. El objetivo final es que la Convención sea ratificada e implementada por los gobiernos nacionales y las asambleas legislativas de todo el mundo.

2.1.1.1 Dictamen de constitucionalidad N° 37-19-TI/20

El presente dictamen determinó si el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo requiere aprobación legislativa en los términos del artículo 419 de la Constitución. En este caso, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 110.1 y 111.2 de la Ley Orgánica de Garantías de la Jurisdicción y Control de Constitucionalidad, el tribunal deberá emitir un segundo dictamen correspondiente a la determinación de la constitucionalidad del acuerdo.

El Convenio tiene como objetivo reconocer y garantizar los derechos de todos los trabajadores a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso. Para tal efecto, las partes se comprometen a adoptar medidas legislativas y políticas públicas que reconozcan y garanticen el pleno goce y ejercicio de este derecho de manera integral y participativa.

Las normas constitucionales tratadas en este dictamen fueron: Art. 326. 12 se refiere a que los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje; Art. 147. 10 que define la política exterior, suscribir y ratificar los tratados internacionales, nombrar y remover a embajadores y jefes de misión; Art. 66.3.b habla sobre una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; Art. 326. 13 establece que se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley y Art. 66. 17 el derecho al trabajo

Por otro lado, la Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad de la Convención sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el ámbito del Trabajo, afirmando que su contenido fortalece el alcance de las obligaciones gubernamentales, apoya a los trabajadores y protege a los trabajadores contenidas en la Constitución. Sobre las medidas legislativas, el objetivo es proteger el derecho de hombres y mujeres a trabajar en condiciones dignas e igualitarias. También crea un marco de protección para prevenir la violencia y el acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo. Con base en lo expuesto, se declaró la constitucionalidad de las disposiciones contenidas en el tratado.

En síntesis, los antecedentes fueron los siguientes: En junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. Meses más tarde, la Secretaria General Jurídica de la Presidencia de Ecuador solicitó que la Corte decida sobre la necesidad de aprobación del convenio. (Caso N° 37-19-TT, 2019).

Finalmente, y como consecuencia de la aprobación de la Asamblea se comprobó la necesidad de aprobación de dicha función legislativa ya que contiene el compromiso de expedir, modificar o derogar una ley. Por ejemplo, el convenio requiere reformas legales, específicamente a la Ley Orgánica de Servicio Público y Código de Trabajo que exijan a trabajadores y trabajadoras a instituir normativa interna consignada a prevenir la violencia y el acoso. El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo instituye y normaliza el derecho humano a un medio de trabajo libre de violencia y acoso, es decir, su referencia al régimen de derechos es inmediata, razón por la que fue necesaria su aprobación legislativa (artículo 419.4 de la Constitución de la República de Ecuador).

2.1.2 Recomendación 206 de la OIT

El proceso detrás de la implementación de este instrumento comenzó en 2015 y, con la reciente protesta mundial contra la violencia y el acoso, su adopción no podría ser más oportuna o relevante. La Recomendación núm. 206 es una de las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por motivos de género.

La Recomendación 206 tiene disposiciones que deben considerarse en conjunto con el Convenio, y estas son las adiciones más recientes al ámbito del derecho laboral internacional. Con su adopción, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso ha quedado claramente establecido en el derecho internacional, junto con la obligación de los Estados de respetar, promover y realizar este derecho. Este instrumento representa una pieza de suma importancia para el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (igualdad de género) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico) (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Está anclada en la Declaración de Filadelfia (1944), que establece que “todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir tanto su bienestar material como su bienestar espiritual”. desarrollo en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades”.

La necesidad de proteger la dignidad de todos los seres humanos ha sido intrínseca a la labor de la OIT desde sus inicios. A lo largo de su historia, la OIT ha adoptado una serie de normas que tienen como objetivo proteger a los trabajadores en general, o a determinadas categorías de trabajadores, frente a situaciones en las que se presente violencia y acoso. Por ejemplo, algunas de las formas ilegales de trabajo abordadas en los convenios fundamentales de la OIT están inherentemente relacionadas con la violencia.

Otras normas internacionales del trabajo se refieren directamente a diversas manifestaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral o han sido consideradas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT para cubrir ciertas manifestaciones de violencia y acoso. Varios instrumentos de la OIT se relacionan con la seguridad y la salud en el trabajo y se proponen proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso del riesgo de violencia y acoso.

Incluso si la violencia y el acoso no se abordan explícitamente en estos instrumentos, dicha conducta constituye un riesgo para la salud. 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.

Responde a la realidad de que los actos de violencia y acoso no necesariamente tienen que ocurrir exclusivamente en un lugar de trabajo físico tradicional para ser entendidos como comportamientos prohibidos relacionados con el trabajo. Dado que el trabajo se realiza en diversos escenarios y bajo diferentes modalidades, incluso a través de la tecnología, estos instrumentos buscan garantizar la protección en todos los lugares o circunstancias relacionados con el trabajo.

Antes de su adopción, una variedad de instrumentos nacionales o ramas del derecho se han utilizado como fundamentos normativos que permiten intervenciones para

abordar la violencia y el acoso en el trabajo, incluido el derecho constitucional, la igualdad y la no discriminación. la ley y los reglamentos de salud del trabajador.

Al exigir un marco normativo general, en lugar de imponer un único camino a seguir, la Recomendación 206 reconoce que dichos marcos pueden configurarse teniendo en cuenta las circunstancias y los sistemas jurídicos nacionales (Recomendación núm. 206, párrafo 2). No todas las situaciones estarán necesariamente cubiertas por todas las leyes y reglamentos, pero es importante ver si hay lagunas cuando se examinan juntas las diversas leyes y reglamentos (Conferencia internacional del trabajo, 2019).

Además, reconoce que el derecho a no sufrir violencia ni acoso en el mundo del trabajo es inseparable y está estrechamente interrelacionado con todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, más ampliamente, con el trabajo decente. La violencia y el acoso y los déficits de trabajo decente a menudo actúan como causas y consecuencias coadyuvantes entre sí, como ha demostrado la investigación (International Trade Union Confederation, n.d.; Organización Internacional del Trabajo, 2019c, 2019b).

La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son medios clave tanto para prevenir como para abordar situaciones de violencia y acoso en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019c). Por el contrario, la negación de tales derechos es un factor importante para aumentar el riesgo de sufrir violencia y acoso. En este sentido, la Recomendación núm. 206 pide que estos derechos fundamentales deben garantizarse a “todos los trabajadores y empleadores, incluidos aquellos en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso”.

El principio de igualdad y no discriminación está intrínsecamente ligado a la violencia y el acoso. Esto es evidente no solo por el hecho de que la violencia y el acoso basados en motivos prohibidos se consideren discriminación, sino también por el hecho de que las leyes y prácticas discriminatorias pueden contribuir a perpetuar normas sociales nocivas o estereotipos de género que pueden conducir a la violencia y el acoso.

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 resultar en ninguna forma de discriminación directa o indirecta, como la “restricción de su 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” (párr. 12) (Conferencia internacional del trabajo, 2019).

2.1.3 Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres

Ecuador ha realizado un gran esfuerzo, particularmente en las últimas dos décadas, para crear un marco legal para prevenir, eliminar y sancionar todas las formas de violencia contra la mujer. Además de la ratificación de convenios internacionales, en 2014 Ecuador adoptó el “Código Orgánico Integral Penal” (COIP), que establece definiciones de violencia y penas específicas para la violencia contra la mujer.

En 2018 el país fue más allá y aprobó la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres que contempla tres componentes para la erradicación de la violencia: atención, protección y reparación de las mujeres víctimas de violencia para garantizar su seguridad e integridad y para retomar su proyecto de vida.

Se creó una ley integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y un plan nacional de implementación. Organizaciones de mujeres y organizaciones feministas habían demandado un presupuesto adecuado para su implementación. En base a eso, Ecuador ha construido varios proyectos, incluso de centros de atención integral que brindarían servicios especializados a niños, adolescentes y mujeres.

Se avanzó en el manejo de la información sobre violencia contra las mujeres, con actualizaciones semanales de cifras de homicidios dolosos y feminicidios a partir de fuentes de datos del Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación y el Ministerio del Interior, entre otras fuentes de información.

Toda persona tiene derecho a vivir y trabajar libre de violencia y acoso. A pesar de esto, la violencia y el acoso contra las mujeres, incluso en el mundo del trabajo, son generalizados. Está presente en todos los trabajos, ocupaciones y sectores de la economía. Algunas mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso debido a su situación laboral, el tipo de trabajo que realizan o las condiciones del sector en el que trabajan.

Millones de trabajadoras se ven obligadas a trabajar en un entorno intimidatorio, hostil o humillante, y experimentan diversas formas de acoso. A pesar de su escala masiva, el acoso en el trabajo sigue sin denunciarse debido al temor a la incredulidad, la

culpa, las represalias sociales o profesionales, los cargos civiles o penales por represalias u otras razones.

Establecer políticas que promuevan un buen ambiente de trabajo y que busquen prevenir el trato discriminatorio, el acoso laboral y todas las formas de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, es fundamental. Esto deberá ir de la mano de un proceso para la investigación de los casos de discriminación, acoso laboral y violencia en el trabajo, que deberá incluir las formas de recepción de las denuncias, la entidad encargada de realizar la investigación, el establecimiento de su ocurrencia y la aplicación de las sanciones de conformidad con el Reglamento Interno del Trabajo.

2.2 Incorporación del *mobbing* en la legislación ecuatoriana

Mediante Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público se ha incluido la figura del acoso laboral en las leyes sustantivas del País, se aprobó el 9 de noviembre, 2017 en Registro Oficial Suplemento 116. (Collantes & Haro, 2021). Esta ley de reforma ha incluido algunos artículos a la Ley Orgánica del Servicio Público, que regula esta materia del Trabajo, y al Código del Trabajo que la rige el sector privado.

En las dos leyes antes referidas se incorpora la definición del acoso laboral. Específicamente, en la Ley Orgánica del Servicio Público se incluye el derecho a no ser sujeto de acoso laboral y se introduce el acoso en el trabajo como una causal de destitución.

El Código de Trabajo, que introdujo nuevos artículos, exige que, además de figurar el acoso, las autoridades laborales deben evaluar las conductas denunciadas como acoso laboral de acuerdo con las circunstancias y gravedad de la situación y su competencia que afecten a los trabajadores. Las prohibiciones de los empleadores incluyen realizar o permitir acoso en el lugar de trabajo por acción u omisión. Las prohibiciones de los trabajadores también incluyen participar en acoso en el lugar de trabajo.

Si un empleado presenta evidencia razonable de que ha sido acosado en el trabajo, el empleador debe justificar las acciones realizadas para prevenir este tipo de comportamientos. (Collantes & Haro, 2021). Estas reformas incluyen compensación laboral y la posibilidad de que las víctimas de acoso exijan una disculpa pública. En este caso, uno de los mandatos de la Inspección de Trabajo es disculparse públicamente en estos casos.

Por otro lado, establece obligaciones para los empleadores de implementar medidas para prevenir el acoso laboral. Los cambios legislativos recientes han desarrollado legalmente este número, pero es necesario hacer un análisis teórico y legal sobre el acoso laboral y las medidas tomadas para garantizar los derechos relacionados.

2.2.1 Incorporación del *mobbing* en la LOSEP

Los cargos de servicio público y administrativos tienen por objeto promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y, a través de la educación, gestión y desarrollo de la persona, el mejoramiento continuo, la eficiencia y eficacia del Estado y sus instituciones. eficiencia, calidad y productividad. Esto sustentado mediante un sistema de gestión de recursos humanos que sea equitativo, con igualdad de oportunidades y no discriminatorio.

La Constitución en el artículo 66.3 examina y avala a toda persona el derecho a la integridad personal, incluyendo la integridad física, psíquica, moral y sexual, y una vida libre de toda forma de violencia. El Estado debe tomar todas las medidas para prevenir, erradicar y sancionar la violencia. Consecuente con este precepto, el artículo 326.5, dispone que el derecho al trabajo se fundamenta en el principio de que todo individuo tiene derecho a realizar su trabajo en un medio adecuado y favorable, de forma que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Los artículos 23 y 48 de la LOSEP se refieren al acoso y la violencia en el mundo del trabajo. El artículo 23 establece en el literal 1 lo siguiente: reconocer el derecho inalienable de los servidores públicos a desempeñar su trabajo en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, seguridad, seguridad, higiene y bienestar. Por otro lado, el artículo 48 establece como causal de despido la violación de los derechos humanos del personal en el trabajo por cualquier forma de coacción, hostigamiento o agresión y específicamente en el literal 1 establece lo siguiente: “1) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados”(LOSEP,2016,art. 48).

Además, en el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determinará o no el cometimiento, de las faltas administrativas que se establezcan en la LOSEP dentro de las cuales está el cometimiento de actos de acoso o abuso, todo bajo las garantías que rigen el debido proceso.

En esta misma línea, toda persona que denuncie haber sido objeto de violencia en el trabajo o haber sido objeto de acoso sexual, agresión sexual, trata de personas, discriminación o cualquier forma de violencia durante la investigación de los hechos sumarios relevantes, recibirá esta ayuda de organismos especializados en salud ocupacional.

El primer paso para combatir este comportamiento es denunciarlo al departamento de recursos humanos de la entidad. Si no existe tal departamento, o el problema no se ha resuelto, los afectados pueden acudir al Ministerio de Trabajo, que iniciará la mediación antes de aprobar y despedir al infractor. En el proceso, las empresas están obligadas a justificar las medidas adoptadas para hacer frente al acoso, y el ministerio puede ordenar al abusador que se disculpe públicamente con la víctima.

El acoso laboral puede ser de jefe a subordinado, entre compañeros o incluso en contra del superior. Otra condición para catalogarlo de esta forma es que la conducta debe repetirse. La ley exige que las víctimas presenten pruebas para denunciar el acoso. También castiga el acoso discriminatorio por motivos de raza, lugar de nacimiento, sexo, identidad de género y otros factores.

2.2.2 Incorporación del *mobbing* en el Código del Trabajo

En el año 2017 el Código del Trabajo tuvo una reforma. Esta reforma incluyó el deber del empleador de efectuar programas de capacitación y políticas, para identificar el acoso en el lugar de trabajo y prevenir el cometimiento de toda manera de discriminación. Por ejemplo, se agregó el pago de una indemnización especial de un año, en beneficio del empleado que haya sufrido un despido de tipo discriminatorio. Además, el Código instala la obligación del empleador privado de pagar a trabajos que son iguales, el mismo salario, sin discriminación de ningún tipo.

El Código de Trabajo, que introdujo nuevos artículos, exige que, además de figurar el acoso, las autoridades laborales deben evaluar las conductas denunciadas como acoso laboral de acuerdo con las circunstancias y gravedad de la situación y su competencia que afecten a los trabajadores. Las prohibiciones de los empleadores incluyen realizar o permitir acoso en el lugar de trabajo por acción u omisión. Las prohibiciones de los trabajadores también incluyen participar en acoso en el lugar de trabajo.

El Ministerio de Trabajo en junio de 2017, emitió el Acuerdo Ministerial N° 0082, que prohíbe la discriminación no solo durante la relación laboral, sino también en la fase previa del contrato. La publicación de esta norma fue un avance significativo para el país con el fin de evitar la discriminación en el trabajo, pues instituye los lineamientos que los empleadores privados deben tener en cuenta cuando contratan y durante la relación laboral.

Si un empleado presenta evidencia razonable de que ha sido acosado en el trabajo, el empleador debe justificar la acción realizada. (Collantes & Haro, 2021). Estas reformas incluyen compensación laboral y la posibilidad de que las víctimas de acoso exijan una disculpa pública. Por otro lado, establece obligaciones para los empleadores de implementar medidas para prevenir el acoso laboral. Los cambios legislativos recientes han desarrollado legalmente este número, pero es necesario hacer un análisis teórico y legal sobre el acoso laboral y las medidas tomadas para garantizar los derechos relacionados.

2.2.3 Políticas de prevención para erradicar el acoso laboral

Las manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo son diversas y multifacéticas, y han cambiado con el tiempo. La variedad de conductas, prácticas o amenazas que pueden cubrirse bajo el término general “violencia y acoso” es muy amplia.

La capacitación en prevención del acoso sexual es importante para construir una cultura laboral segura. Sin embargo, muchas empresas han visto un aumento en las denuncias de acoso laboral y no todas ofrecen capacitación esencial. La razón principal por la que la capacitación en prevención del acoso laboral es importante se debe a que puede crear lugares de trabajo más seguros para todos (Ugarte, 2012). Al educar a los empleados, la capacitación los ayuda a comprender qué es el acoso sexual y los hace conscientes de ello si se está produciendo. La pequeña inversión realizada por las empresas para brindar capacitación bien vale la recompensa para sus empleados.

Además de establecer las políticas y la capacitación sobre acoso sexual, los miembros de liderazgo de la empresa deben dar buenos ejemplos y mostrar a sus empleados que todos están en la misma página. Con la capacitación adecuada, los gerentes pueden aprender a reconocer los actos de acoso laboral y las formas adecuadas de responder. Llevar a cabo una capacitación estandarizada para los empleados y sus supervisores puede ayudar a garantizar que todos los trabajadores tengan claras las

políticas. Además, los supervisores suelen ser los primeros en enterarse de las denuncias de acoso y están en posiciones para influir en los demás (Collantes & Haro, 2021).

Una política integral de prevención del acoso laboral debe ser clara y con una declaración de tolerancia cero desde el principio. También debe publicarse o difundirse en un lugar o medio donde todos los empleados puedan acceder fácilmente. La política debe decir que se aplica a todos los empleados junto con cualquier otra parte relevante, como clientes y solicitantes de empleo. Otro componente de las políticas de acoso laboral exitosas es cuando se adaptan a empresas específicas. Por ejemplo, una empresa que tiene un gran porcentaje de vendedores externos puede tener requisitos diferentes a una empresa que tiene a todos sus trabajadores en una oficina.

También debe haber descripciones claras de todas las acciones prohibidas. Se puede alentar a los empleados a informar cualquier comportamiento no deseado que pueda estar en violación de la política (Peralta, 2004). Se debe describir el sistema de cómo las presuntas víctimas pueden informar sus quejas, como informar a un supervisor o al departamento de recursos humanos.

La política también puede describir cómo se requiere que el empleador responda, generalmente con una investigación exhaustiva e imparcial. Los empleados también deben saber que las identidades de cualquier persona que denuncie acoso sexual se mantendrán confidenciales. Además, debe existir una declaración que asegure a los empleados que las represalias por parte del empleador por denunciar el acoso o participar en una investigación son ilegales.

2.2.4 Reformas realizadas en el año 2017 al Código de Trabajo

Ecuador tiene una corta historia de prevención y manejo acoso por parte de los trabajadores y empleadores. En la legislación ecuatoriana, las medidas para combatir el acoso laboral no se han incorporado explícitamente al ordenamiento jurídico desde hace pocos años. En evidencia, desde la aprobación del Código del Trabajo de 1938 hasta su reforma en 2017, no hubo mención o referencia al acoso laboral. De igual forma, la Ley Básica de los Servidores Públicos y Cargos Administrativos, aprobada en 1978 y vigente hasta 2010, no aborda en absoluto el acoso, mientras que la Ley Básica de los Servidores Públicos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010), desde su aprobación en 2010.

Es decir, hasta 2017, la ley reconocía principios y derechos generales de los trabajadores sin disposiciones específicas sobre acoso laboral. Asimismo, la sentencia

actual se limita al reconocimiento de que situaciones que pueden calificarse de acoso laboral constituyen despidos indirectos porque las circunstancias insoportables para los trabajadores les impiden continuar, lo que constituye un despido improcedente (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, 2021).

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en 2008, reconoce la igualdad, la salud, la integridad personal, la dignidad y el derecho al trabajo y brinda una base sólida para el desarrollo de esta figura. Posteriormente se creó el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 vigente desde 2020, para prevenir, proteger y tratar este fenómeno de manera particular.

2.2.5 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 expedido el 25 de noviembre de 2020 establece que corresponde a las entidades públicas y privadas proteger y promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores y prevenir equitativamente la discriminación, el acoso y todas las formas de violencia contra las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El objeto de este Acuerdo Ministerial es dictar un protocolo para prevenir y combatir la discriminación, el acoso y todas las formas de violencia en el ámbito laboral. Respetar, proteger y promover el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los funcionarios y trabajadores en el ordenamiento jurídico del Ecuador, las autoridades designadas en virtud del presente Acuerdo y reconocidas por las instituciones internacionales de derechos humanos del país.

Además, se toma en cuenta los instrumentos de derechos para prevenir equitativamente en el trabajo la discriminación, el acoso y todas las formas de violencia en el ámbito laboral, frente a las instituciones y organismos del sector público y los empresarios del sector privado.

Todo trabajador en relación de trabajo ya sea en el sector público o privado, debe mantener relaciones respetuosas e igualitarias con sus supervisores, patrones y empleados, y trabajar eficazmente con ellos. Además, están obligados a informar cualquier excedente sacrificado en el empleo.

El capítulo II de este acuerdo aborda el procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo en el sector público. Establece que las unidades de gestión de Talento Humano

de las empresas o entidades, deberán implementar oportunamente las medidas específicas establecidas en el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso y/o Toda Forma de Violencia Contra las Mujeres en el Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Dentro del ámbito público, la falta de actuación por parte del responsable del procedimiento en el plazo de 10 días se considerará como incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 22 h) de la Ley Orgánica de Servicio Público y del procedimiento autorizado establecido por la ley en mención. Los funcionarios públicos serán tratados de acuerdo con los procedimientos previstos en el artículo 42 *ibídem*.

El último capítulo aborda el procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia específicamente en contra la mujer en los espacios de trabajo sujetos al código del trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020). Se establece los requisitos, procedimiento y ciertas disposiciones generales con respecto a los derechos de las y los trabajadores en casos de discriminación, acoso y otras formas de violencia.

Resumiendo la importancia del Acuerdo Ministerial, es que sirvió de base o guía para que así las instituciones actualicen los planes de prevención de riesgos laborales, el mismo que se enfoca en varios temas que ayudan a evitar este tipo de comportamientos desagradables contra los miembros del grupo laboral, especialmente contra la mujer.

2.3 La prueba en el acoso laboral

2.3.1 Carga de la prueba en el acoso laboral

En primer lugar, la carga de la prueba es el conjunto de reglas judiciales que guían al juez para tratar los casos de falta o insuficiencia de pruebas que no puede salvar ni siquiera por su propia acción. Por tanto, como el juez no puede abstenerse de tomar la decisión correspondiente, tales reglas le ayudan a resolver el caso.

El deber de probar requiere las reglas implícitas de conducta de las partes, que muestran cuáles son los hechos que a cada una de ellas le interesa acreditar sus pretensiones. La carga de la prueba le corresponde probar a quien alega el hecho, por regla general. La prueba es necesaria, no importa quién la pida o la presente. La carga de la prueba determina quién tiene interés jurídico en no verse perjudicado por la improbabilidad del hecho alegado.

Es importante mencionar que la legislación ecuatoriana acoge el sistema de inversión probatoria, conforme manda el art. 169 inciso sexto del Código Orgánico General de Procesos, al mencionar que serán admisibles otros casos de inversión de carga de la prueba, conforme con la ley y es este el caso que el Código de Trabajo da la pauta para la inversión en esta figura. Esto refleja el principio de protección al trabajador, porque al invertir la carga probatoria es el empleador el que queda obligado a demostrar que ha cumplido con sus obligaciones como patrono, tal como consta en el capítulo IV del Código de Trabajo.

El artículo 9 del Código de Trabajo establece que si un empleado presenta evidencia razonable de que ha sido acosado en el lugar de trabajo, el empleador proporcionará una justificación objetiva, razonable y formalmente documentada de la acción tomada para haber evitado este hecho. (Collantes & Haro, 2021).

Los empleadores tienen toda la documentación, por lo que el hecho de tener que caminar en un lugar donde existe acoso laboral para obtener las pruebas necesarias es mucho más difícil para el empleado. Los testigos, que en la mayoría de casos son los empleados, suelen estar dispuestos a aportar con su declaración, sin embargo, por temor a represalias no lo hacen, en este punto es menester recordar que en los procedimientos judiciales se aplican principios de protección a los empleados, según los cuales, superando la carga de la prueba, deben probar el interés personal (Ruiz-Jaramillo, 2020).

De hecho, si bien el referido artículo puede dar la impresión de que existe una inversión de la carga de la prueba, en realidad obliga a los empleadores a justificar de alguna manera sus acciones para prevenir o solventar responsabilidades. Una de las principales razones de la inversión de la carga de la prueba es la naturaleza de los derechos de los trabajadores y la aparente dificultad de acceder a las pruebas.

En esta misma línea, cuando el acoso es ejecutado por una persona que ocupa el mismo cargo que la persona que ha recibido dicha conducta maliciosa, o por un inferior de dicho sujeto, corresponde al empleador, tomar las acciones necesarias para sancionar al agresor, empero, esto no omite el derecho del trabajador acosado a interponer la reclamación debida. El Código del Trabajo no toma en cuenta mecanismos para el reclamo en contra del compañero de trabajo, sea de rango jerárquico igual o inferior, por lo que, toma importancia el Reglamento Interno de Trabajo mediante el cual se faculta imponer sanciones a este tipo de problemas o conductas.

CAPÍTULO 3

3. PROTECCIÓN Y MECANISMOS LEGALES QUE PUEDE ACCIONAR EL TRABAJADOR QUE SUFRE DE ACOSO LABORAL

Todo trabajador tiene derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro. Para lograrlo, empresarios y trabajadores deben contribuir con sus papeles en la creación y el mantenimiento de una actitud positiva y respetuosa en el ambiente de trabajo. Para ayudar a garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, existen diferentes leyes y reglamentos que establecen las normas de seguridad y salud en el trabajo (esto incluye los protocolos en los casos de acoso laboral).

Las leyes que protegen al trabajador en casos de acoso o discriminación laboral deben ser usados como una herramienta para ayudar a los trabajadores que se encuentren en estas situaciones. Un lugar de trabajo psicológicamente saludable y seguro promueve bienestar psicológico de los empleados y trabaja activamente para prevenir daños a la salud mental de los empleados.

A continuación, se analiza el procedimiento a seguir en caso de que un trabajador atraviese una situación de acoso laboral. Este procedimiento puede ser visto desde el sector público y desde el privado. Además, se describen las responsabilidades en las que incurriría el acosador laboral. Se realiza un análisis de dos sentencias que aluden acoso/discriminación en el entorno de trabajo, seguido de un análisis de la legislación colombiana y chilena referente a esta figura antes mencionada. Finalmente, se realizan las conclusiones de la presente investigación.

3.1. Presentación de denuncia y procedimiento

El Ministerio de Trabajo ha publicado un protocolo para la prevención y tratamiento de la discriminación, el acoso y toda violencia en el lugar de trabajo con el acuerdo N° MDT-2020-244. Conforme a la legislación, el alcance del acuerdo es para los empleados cuya relación laboral se encuentra regulada por el Código del Trabajo, así como los servidores del sector público que se desarrollan en instituciones descritas en el artículo 225 de la Constitución.

El procedimiento comienza con la presentación de una denuncia, la cual debe llamar la atención sobre el hecho alegado ante la unidad de gestión de talento humano en

el caso del sector público o a través de medios digitales en el Sistema Único de Trabajo, o por medios físicos a través de las ventanillas públicas de Planta Central, departamentos regionales; delegaciones provinciales de trabajo y administración pública ubicadas a nivel nacional para el sector privado.

A continuación se detalla el procedimiento a seguir por parte de los servidores/as del sector público:

1. La Unidad de Administración de Talento Humano tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda.
2. Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales tendrán el término de treinta días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para hacer los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir.
3. En el término de diez días, contados desde el conocimiento de la denuncia, se remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, para que se realice el seguimiento correspondiente.
4. Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer cometido en contra un/a servidor/a público/a, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley.

Por otro lado, en el sector privado, el procedimiento previsto en el Acuerdo Ministerial N°MDT-2020-244 es el siguiente:

1. Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro de tres días. Si la denuncia no cumple los requisitos, se dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos días.
2. Luego de calificada la denuncia, la o el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco días, notificará a la o el presunto agresor/a con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole tres días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo.

3. Fenecido el término de contestación, la o el Inspector del Trabajo en el término de dos días convocará a audiencia a las partes, que se efectuará al quinto día hábil contado desde la notificación.
4. La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso.
5. Caso contrario se ordena la producción de la prueba aportada y exposición de los alegatos, y si se determina la agresión se sanciona conforme consta en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el Código de Trabajo. Si se llega a determinar que el empleador cometió actos de discriminación, acoso y/o violencia, el inspector remite el informe de sanción al Director Regional de Trabajo.
6. El Director Regional del Trabajo, en el término de diez días contados desde la recepción de los informes de sanción, emite la resolución administrativa de sanción respectiva.

Por lo antes mencionado que, las sanciones en casos de discriminación pueden tener diferentes objetivos, como (a) Proporcionar remedio para víctimas individuales de discriminación (carácter compensatorio) como por ejemplo los programas de asistencia o protección a personas y grupos vulnerados; (b) Constituir un castigo para el perpetrador (carácter punitivo) como por ejemplo indemnizaciones cuando se comprueba la existencia de discriminación; (c) Ser una herramienta para prevenir una mayor discriminación (carácter preventivo); como charlas para trabajadores sobre el acoso laboral y cómo prevenirlo; o (d) Ser una herramienta para luchar contra la discriminación y acoso, además fomentar la igualdad a nivel social (carácter social-preventivo) como creación de reglamentos sólidos y efectivos en los trabajos para luchar contra el hostigamiento en el lugar de trabajo.

El Acuerdo menciona que la Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, dependiendo la gravedad del caso. En caso de que el responsable del proceso no tome alguna acción dentro de diez días, será considerado una falta por omisión al deber y será sancionado conforme al procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, art. 42).

3.2 Procedimiento de visto bueno por parte del trabajador en el acoso laboral

El visto bueno es uno de los mecanismos para dar por finalizado el contrato individual de trabajo autorizado por el inspector de trabajo si se incurren en las causales previstas en el Código del Trabajo, en el caso de acoso laboral de manera específica en el art. 173 numeral 4, en relación al art. 169 numeral 8. Es menester recordar que el trabajador, al presentar indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, le obliga al empleador a presentar justificación de las medidas adoptadas para prevenir o evitar este tipo de comportamiento.

En esta misma línea, una vez que se presenta dicha petición de visto bueno se procede a la apertura de una conciliación que preside la autoridad laboral competente para ser escuchados. El inspector que reciba la solicitud para dar por terminado un contrato de trabajo por uno de los motivos determinados ya sea en el artículo 172 o 173 de la norma *ibídem*, deberá notificar a la parte contraria dentro de un término de 24 horas otorgándole dos días para la contestación. Si contesta o si está en rebeldía, se procede a investigar el fundamento de la solicitud para lo cual se convoca a audiencia en virtud del Acuerdo Ministerial N°MDT-2021-219 y se dictará la resolución dentro del tercer día, concediendo o no el visto bueno en base a las pruebas aportadas y la valoración de la misma por parte del inspector o inspectora de trabajo.

Al referirse a la resolución del visto bueno aunque no es sentencia, se deben reunir formalmente los requisitos de ella, así, pues, comenzará con la narración sucinta de los hechos, luego determinará las circunstancias del caso y su valoración jurídica, y, por último, terminará con la resolución mediante la cual se concede o niega el visto bueno solicitado. (Trujillo, 1973).

La indemnización se determinará en el apartado 2 del artículo 195.3 del Código de Trabajo. Dependiendo de la gravedad de las circunstancias, la víctima de acoso puede solicitar una disculpa pública del perpetrador al lugar de trabajo.

3.3 Responsables según los tipos de acoso laboral más frecuentes

3.3.1 Responsabilidad del acosador laboral de tipo horizontal

El acoso es la acumulación de actos “menores” que se convierten en maltrato sistemático (Salin 2008). Consiste en interacciones negativas que incluyen agresión verbal, críticas excesivas y negligencia. No son solo los malos jefes los que llevan a cabo

dicho acoso, que también puede darse entre compañeros sin que se trate de diferencias jerárquicas. Las consecuencias del acoso son perjudiciales tanto para la víctima como para la organización en su conjunto.

Las causas del acoso se dan en varios niveles: a nivel individual, las personalidades del acosador y del acosado pueden ser factores; en el nivel diádico, donde dos personas entran en conflicto; a nivel grupal, donde las dinámicas psicosociales son un factor; ya nivel organizativo y social, donde se trata de una cuestión de cultura e ideología (Hoel y Cooper 2000). Las causas organizativas están directamente bajo el control del empleador, quien es legalmente responsable de sus métodos, políticas para prevenir y sancionar estas conductas en virtud de la legislación contra el acoso (Pereira 2013).

El estilo *laissez-faire* o conocido como “dejar hacer dejar pasar” está relacionado con un tipo de inacción gerencial: liderazgo “laxo”, o simplemente falta de liderazgo. Este estilo también fomenta el acoso (Hirigoyen 1998). Hacer caso omiso frente al acoso horizontal es fomentarlo de manera individual por parte de sus colegas, fuera de cualquier relación jerárquica, lo cual responsabiliza al empleador (Hoel y Cooper 2000).

3.3.2 Responsabilidad del acosador laboral de tipo vertical ascendente

En este tipo de acoso, el acosador está en un nivel jerárquico inferior al de la víctima. Esto es lo que pasa cuando un jefe se ve atacado por una o varias personas de su equipo. La creación de una cultura empresarial libre de discriminación depende de los esfuerzos de todos y cada uno de los empleados de la empresa.

Si la empresa no cuenta con políticas contra la discriminación, es necesario como empleado, hablar y solicitar que se elaboren las mismas. Por ejemplo, los propietarios de pequeñas empresas a menudo cometen el error de esperar para redactar políticas antidiscriminatorias hasta que realmente surja un problema; hablar sobre la generación o mejoramiento de las mismas de manera oportuna puede salvar al empleador de litigios costosos en el futuro.

En este mismo sentido, nuestro Código del Trabajo contiene en su artículo 172 numeral 8, como una de las causales de visto bueno que puede seguir el empleador a los trabajadores si estos cometen actos de acoso ya sea contra otro compañero o contra el patrono, entonces es una facultad que evita que se sigan ejecutando estas conductas que no aportan al desarrollo de los valores y principios que debe seguir una empresa.

3.3.3 Responsabilidad del acosador laboral de tipo vertical descendente

Como se había revisado en el primer capítulo de esta investigación, este tipo de acoso se produce cuando un empleado de nivel jerárquico inferior es sujeto de ataques por parte de uno o varios superiores. Por lo general, la primera causa que puede dar lugar al acoso es el estilo de gestión de la empresa. Muchos investigadores consideran que las acciones de los gerentes están directamente relacionadas con el desarrollo del acoso (Faulx et al. 2009).

Dos estilos de gestión fomentan el acoso laboral vertical descendente: el autoritario y el laissez-faire. Se ha demostrado que el liderazgo autocrático genera más denuncias de acoso (Hoel y Cooper 2000). El estilo autoritario favorece el acoso vertical, es decir, el acoso dirigido por un superior hacia sus subordinados. El desequilibrio de poder que se encuentra en las definiciones de acoso (Leymann 1996) a menudo reproduce la estructura de poder formal de la organización, que se convierte en un lugar de acoso.

El estilo autoritario genera relaciones de poder desequilibradas propicias para el hostigamiento. Este estilo de gestión puede conducir a un comportamiento abusivo. Se han denunciado muchos casos de hostigamiento en instituciones con estructuras de poder autoritarias como el ejército, prisiones y grupos como los bomberos, cuya organización es similar a la militar.

Los empleados marginados en la fuerza laboral pueden tener miedo de defenderse o denunciar un comportamiento discriminatorio, por temor a las consecuencias políticas y una mayor alienación de los compañeros de trabajo. Los trabajadores que no pertenecen a minorías tienen la responsabilidad de hablar y defender a las personas que están siendo sujetos de acoso en el lugar de trabajo, y de informar acciones hostiles graves a la gerencia o directamente denunciar en el Ministerio de Trabajo, por miedo o represalias.

3.4 Sentencia de la Corte Constitucional sobre el acoso laboral

3.4.1 Caso No. 986-19-JP y acumulados

La Corte Constitucional en la presente sentencia, revisa cuatro procesos que se originan en demandas de acción de protección, en las que se alegan vulneraciones de derechos constitucionales por acoso laboral con miras al desarrollo de jurisprudencia vinculante.

3.4.1.1 Caso A.

Este caso se refiere a la acción de protección N. 05241-2020-00009, el mismo que fue acumulado al proceso de revisión N. 986-19-JP el 6 de abril de 2021. Dicha acción de protección se originó en una demanda presentada el 16 de junio de 2020 por Yolanda del Rocío Cando Salme (accionante de ahora en adelante) en contra de Stalin Garzón Salazar, en su calidad de Inspector de Trabajo de Cotopaxi y de Germánico Alvear Escobar, como Director de la Casa de la Cultura Núcleo de Cotopaxi (legitimados pasivos o accionados de ahora en adelante).

En la mencionada acción de protección, se alega vulneración de derechos constitucionales a la tutela judicial efectiva (Art. 75, CRE), al debido proceso en la garantía de motivación (Art. 76.7.(1), CRE), a la seguridad jurídica (Art. 82, CRE) y al trabajo, debido a los actos de acoso laboral ejercidos por Germánico Alvear Escobar, además por la inacción del Inspector de Trabajo respecto de la denuncia de acoso laboral que había presentado la accionante misma que fue archivada por no especificar si el motivo de la denuncia era por acoso o por discriminación. El 3 de julio de 2020, el Tribunal de Garantías Penales de Cotopaxi mediante sentencia acepta la acción de protección, declarando la vulneración de los derechos a la seguridad jurídica, al debido proceso en la garantía de la motivación y al trabajo. Frente a esta decisión, se interpone el recurso de apelación por parte de los legitimados pasivos.

El 12 de agosto de 2020, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi expide la sentencia en la que se acepta parcialmente el recurso presentado por la parte accionada. Es decir la Corte Provincial consideró que no existió vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, ni del derecho al trabajo, por lo que se declaró la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de la accionante, el tribunal como medida de reparación dispone al Ministerio de Trabajo (también MDT), que dé el trámite a la denuncia que presentó la accionante ya que es la entidad competente en relación al ejercicio de las acciones disciplinarias.

Por lo antes mencionado la Corte Constitucional explica que, la accionante al presentar su denuncia, al haberla completado y al no haberse dado paso a la investigación correspondiente se estaría buscando obstaculizar el debido proceso y en consecuencia se vulnera el derecho a la tutela administrativa efectiva de la accionante.

Finalmente la Corte Constitucional dentro de las medidas de reparación (i) deja sin efecto lo actuado por el Inspector del Trabajo de Cotopaxi a partir del 15 de julio de 2019, fecha en la cual se dispuso el archivo de la denuncia. (ii) tanto el MDT y la Casa de la Cultura de Cotopaxi deben ofrecer disculpas públicas a la accionante. (iii) la realización de un curso sobre Derecho Constitucional dirigidos a los servidores del MDT y de la Casa de Cultura, para la ejecución de dicha capacitación se coordinara de forma interna con su personal.

3.4.1.2 Caso B.

El presente caso se refiere a la acción de protección N. 01571-2019-01047, que se originó en una demanda presentada el 8 de abril de 2019 por el Dr. César Zea en calidad de Coordinador General 6 de la Defensoría del Pueblo (DPE, de ahora en adelante), en representación de Juan Carlos Delgado Valdivieso (a quien nos referiremos como “el accionante”). Esta demanda se presentó en contra de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público (DRT, de ahora en adelante) y de Ximena Alexandra Ávila Vidal en representación de Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. Ltda.

En esta acción de protección, se alega la vulneración de derechos constitucionales debido a que la DRT aceptó la solicitud de visto bueno presentada por la compañía, a pesar que el hoy accionante alegó que era sujeto de actos de acoso laboral. El 24 de abril de 2019, la Jueza de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y Familia de Cuenca mediante sentencia niega la acción de protección antes referida, por considerar que la vía judicial ordinaria es la correcta para sustanciar. Frente a esta decisión el accionante interpone recurso de apelación, el mismo que fue resuelto el 21 de junio de 2019 por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, mediante el cual rechaza el recurso interpuesto y confirma la sentencia venida en grado.

Juan Carlos Delgado es una persona con discapacidad visual superior al 70% y laboró en la empresa mencionada desde el 3 de noviembre de 2012 que antes se llamaba Estación de Servicio Vidal en la ciudad de Cuenca, y luego cambió de nombre a Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. Ltda, para la que continuó prestando sus servicios. El accionante solicitó 2 boletas de comparecencia a su empleadora en fechas 12 de enero de 2018 y 8 de mayo de 2018, en la primera se solicita una explicación de sus funciones como administrador y denunció las persecuciones de las que era sujeto. Mientras que en la segunda, afirmó que le habían retirado sus funciones operativas como administrador entre las cuales si tenía que ayudar al despacho del combustible y que se le multó con el

10% de la remuneración por desobedecer ordenes al haber ayudado a despachar combustible. En ambas comparencias no se llegó a conciliación alguna.

Por otra parte se obtuvo un informe por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre el puesto de trabajo frente a su computadora y el nivel de riesgo del accionante, en donde se recomienda reorganizar tareas y por su situación visual debe realizar otros trabajos que no impliquen el uso de la computadora, sin embargo, este informe fue omitido y la empresa no rediseñó las funciones. A pesar de esto, la compañía solicitó el visto bueno en contra del ahora accionante por haber contrariado prescripciones y dictámenes médicos, mismo que fue concedido por el Inspector de Trabajo por la causal del artículo 172 numeral 7 del Código del Trabajo.

Por ello, en la acción de protección se vulneraron diferentes derechos como: igualdad y no discriminación, así como a una vida libre de violencia; derecho a la integridad física y psicológica debido a que habría sido diagnosticado con deterioro en su salud física y emocional por estrés laboral; y finalmente que se vulneró su derecho al trabajo, en relación con la estabilidad laboral reforzada, por su condición de discapacidad.

La Corte Constitucional sobre la discriminación mencionó que pese a tener conocimiento de la discapacidad visual del accionante, la compañía le asignó un trabajo en la computadora y se omitió el informe emitido por el IESS en donde se menciona que el hoy accionante estaba en un riesgo alto en donde la falta de adopción de medidas implican una vulneración a los derechos de las personas con discapacidad atentando contra la dignidad, colocándolo en situación de desventaja lo que se constituye en discriminación.

Por otra parte, la Corte Constitucional menciona que no se consideró la estabilidad laboral reforzada a la que tienen derecho las personas con discapacidad como también la protección especial en la desvinculación; de forma que el empleador presentó la solicitud de visto bueno, en un contexto en el que fue víctima de acoso laboral, conducta que constituyó un trato discriminatorio por motivo de su discapacidad visual. En consecuencia, la Corte alude que se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación y al trabajo en dignas condiciones, por parte del empleador y del MDT.

Así también, la Corte Constitucional, como medidas de reparación (i) deja sin efecto la sentencia del 21 de junio de 2019 emitido por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay; de igual manera la resolución de visto bueno de fecha 16 de diciembre de 2018, mediante el cual la Inspectoría de Trabajo concede el visto bueno solicitado por la compañía hoy accionada. (ii) el MDT deberá coordinar con la compañía

para ofrecer disculpas públicas al accionante y publicar las disculpas públicas en sus sitios web por el lapso de un año. (iii) reparar materialmente al accionante por la vulneración de derechos y el monto deberá ser calculado por la Jueza de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y Familia de Cuenca. (iv) como medida de garantía de no repetición, el MDT debe elaborar e implementar un plan de prevención de acoso laboral y en el plazo de tres meses debe informar a la Corte Constitucional sobre la elaboración del plan y su implementación.

3.4.1.3 Caso C.

Este caso se refiere a la acción de protección N.01333-2020-01050. La presente acción de protección se origina en la demanda presentada el 13 de febrero de 2020 por Natali Bersabé Andrade Villalta (también, “la accionante”) en contra de Paúl Edmundo Delgado Palacios, en su calidad de Comandante General de la Guardia Ciudadana del Gobierno Autónomo Descentralizado de Cuenca (GAD, de ahora en adelante). En esta acción se alega la vulneración de derechos constitucionales debido a que las autoridades de la institución ejecutaron actos de acoso laboral, que se habría manifestado, entre otras cosas, en un cambio administrativo desde la Unidad Administrativa Financiera a la Unidad de Transporte sin justificación ni consentimiento previo y para el desempeño de funciones que no corresponden a su formación, ni el cargo del cual es titular y ganadora de concurso; así, ante la negativa de firmar la acción de personal de cambio administrativo, se le ha revocado las claves de acceso al sistema.

En la acción de protección, la accionante pretendía que se declare la vulneración de sus derechos constitucionales a la salud (Art. 32, CRE), al trabajo (Art. 33, CRE), a desempeñar funciones públicas con base en méritos y capacidades (Art. 61.7, CRE), a la integridad personal y una vida libre de violencia (Art. 66.3.(a) y (b), CRE). Puesto que, en agosto de 2019 al haber cambio de autoridades y, a partir de dicha fecha fue víctima de acoso por parte de el Director de Talento Humano, y la Directora Financiera del GAD de Cuenca.

La Corte Constitucional menciona que consta un informe realizado por el psicólogo del IESS, Wilson Pillaga, mediante el cual se estableció que la accionante tenía “problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros. Trastorno de ansiedad generalizada Z 564. Otros síntomas y signos que involucran el estado emocional de la señora Natali Bersabé Andrade Villalta”. La accionante puso este informe en conocimiento de la máxima autoridad de la institución; sin embargo, las acciones sucesivas adoptadas devinieron en un nuevo daño, al realizar el cambio administrativo

para el desempeño de funciones no relacionadas con aquellas para las que la accionante ganó el concurso de méritos y oposición.

De manera que la práctica de cambios administrativos en estas condiciones podría ser sospechosa de formar parte de actos de acoso laboral reiterados, que como resultado perjudica la situación laboral de la persona servidora pública. Es así que se observa que la máxima autoridad de la Institución, pese a tener conocimiento de estas vulneraciones no puso a disposición de la misma los mecanismos para tratar estos actos y no se tomó en consideración el contenido del informe y la condición psicológica de la accionante.

La Corte Constitucional observa que el IESS determinó una afectación psicológica vinculada con su situación laboral; y que el cambio administrativo que se realizó, resultó lesivo para la accionante, al haberle ubicado en un cargo que no correspondía con su formación, ni estaba relacionado con las funciones del puesto del que era titular. Por lo antes expuesto, la Corte concluye que se vulneró el derecho de la accionante al trabajo en condiciones dignas y que la acción de protección es procedente.

El 6 de marzo de 2020, la Unidad Judicial Civil sede Cuenca mediante sentencia acepta la acción de protección planteada en el sentido de que se vulnera el derecho al trabajo por no haber preparado a la hoy accionante para su nuevo cargo en la Unidad de Transporte, sin embargo, la accionante y la Procuraduría General del Estado interpusieron el recurso de apelación. El 27 de julio de 2020, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay expidió sentencia en la que rechaza el recurso presentado por la Procuraduría General del Estado y acepta el recurso parcialmente planteado por la accionante en el marco de que se reintegre de forma inmediata al cargo anterior.

Las medidas de reparación son las siguientes: (i) el GAD deberá pedir disculpas públicas y publicar en su sitio web. (ii) reintegrar de forma inmediata al cargo anterior a la accionante. (iii) tanto el Comandante General, el Director de Talento Humano y la Directora Financiera deberán participar de un proceso de capacitación sobre violencia psicológica laboral.

3.4.1.4. Caso D.

Este caso se refiere a la acción de protección N. 18151-2019-00674. La acción antes mencionada se originó en la demanda presentada el 15 de julio de 2019 por Julio Enrique Toscano Moya (también, “el accionante”) en contra del Consejo de la Judicatura (de ahora en adelante “CJ”), la Fiscalía General del Estado y la Procuraduría General del Estado. En la presente acción de protección, el accionado alega vulneración de derechos

constitucionales debido a los actos de acoso laboral ejercidos por autoridades de la fiscalía de Tungurahua.

El 25 de julio de 2019, la Unidad Judicial de Contravenciones con sede en el cantón Ambato mediante sentencia niega la acción de protección, debido a que no encontró vulneración de derechos constitucionales. El legitimado activo interpone recurso de apelación y la Sala de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua rechaza dicho recurso y confirma la sentencia venida en grado. Los hechos probados del caso y mencionados por la Corte Constitucional en la sentencia son que el accionante se desempeñó como secretario del Fiscal en la provincia de Tungurahua desde el 9 de diciembre de 2002 hasta el 24 de febrero del 2017, fecha en la que renunció.

Todo lo anteriormente mencionado en base a, que la renuncia no fue voluntaria, sino que lo obligaron a presentar a través de presiones ejercidas contra él, a través de acoso laboral en especial por parte de la Directora Provincial de Tungurahua del CJ que inició un sumario administrativo en su contra, con informes que recomendaban su destitución por infracciones disciplinarias. Por lo que solicitó como reparación integral la restitución al cargo que desempeñaba antes de ser aceptada la renuncia, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la misma.

El accionante pretendía que se declare la vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso (Art. 76), a la seguridad jurídica (Art. 82), a una vida libre de violencia (Art. 66.3), y al trabajo. Además, el CJ señala que el accionante pretende que se deje sin efecto la acción de personal, mediante la cual se aceptó la renuncia voluntaria del accionante, por lo que en ningún momento se le obligó a renunciar. Además que es obligación de el CJ que ante la comisión de presuntas faltas disciplinarias debe sustanciar el procedimiento sumario correspondiente, entonces esa no es una razón de persecución, mucho menos de acoso laboral.

En base a lo mencionado anteriormente, la Corte Constitucional en su análisis explica que el Pleno del CJ ratificó el estado de inocencia de el hoy accionante en el sumario administrativo, que se seguía en su contra, y que este proceso no constituyó acoso en contra del funcionario. La Corte Constitucional analiza que el inicio del sumario administrativo no constituye per se acoso laboral, puesto que, el objetivo es determinar si existe o no responsabilidad respecto de una infracción disciplinaria, entonces para que constituya acoso debe ser parte de un contexto en el que ese comportamiento atente contra la dignidad de la persona y que sean actos reiterados, teniendo como resultado menoscabo

de derechos. En el presente caso la Corte Constitucional concluye mencionando que no existe vulneración de sus derechos.

3.5 Legislación comparada frente al acoso laboral

3.5.1 Protección al trabajador en la legislación colombiana

El Derecho Laboral colombiano es similar al ecuatoriano ya que se rige principalmente por el Código del Trabajo, que data del año 1950. La aplicabilidad de las normas descritas en el Código se hace (directamente) a través de la ley, es decir, no por acuerdos o políticas. Si bien las normas del Derecho Laboral colectivo no han experimentado cambios significativos desde 2008. Las normas y principios laborales colombianos tienen jerarquía constitucional, junto con los tratados o convenciones internacionales que reconocen los derechos humanos ratificados por el país (Colombia, 2006).

La consecuencia de esta situación es que los empleadores no pueden (incluso con la aprobación del trabajador) proporcionar condiciones peores que las reconocidas por la ley, la constitución o un tratado o convención internacional, que reconoce los derechos humanos ratificados por Colombia, aplicando el principio de intangibilidad e irretroactividad de derechos laborales.

Se han realizado esfuerzos para flexibilizar el mercado laboral colombiano para que coincida con los estándares globalizados que permiten lograr el objetivo de erradicar el acoso laboral, para lo cual se han realizado tres reformas principales a las normas laborales: la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y la Ley 797 de 2003 (Motta Cárdenas, 2008).

En Colombia, la principal fuente legal en materia de discriminación y acoso laboral es la Ley 1010 de 2006. El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 describe las conductas que podrían ser consideradas como acoso laboral, incluida la discriminación. De acuerdo con la definición prevista en la citada Ley, se entiende por discriminación en el trabajo todo trato diferenciado basado en la raza, el género, la nacionalidad, el origen familiar, la preferencia u orientación sexual, las creencias religiosas y las opiniones políticas, entre otros aspectos subjetivos.

El artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 establece que las disposiciones que regulan el acoso en el trabajo (incluida la discriminación) protegen el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como protegen la libertad, la intimidad, la salud mental

de los trabajadores y sobre todo la armonía en el trabajo. Es importante destacar que, a pesar de que la redacción de la Ley 1010 de 2006 está inicialmente enfocada a la relación de trabajo, su aplicación se limitaba a los trabajadores directos, por jurisprudencia la Corte Suprema de Justicia ha extendido esta normativa a los casos en que no existe una relación laboral directa, es decir, los trabajadores se encuentran bajo modalidad de subcontratación, lo cual es permitido en dicho país a través de empresas de servicios temporales, única forma legal para poder efectuar dicha categoría.

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, los trabajadores considerados víctimas de discriminación en el trabajo (que es un tipo de acoso laboral) pueden presentar una denuncia ante el comité interno de convivencia a fin de buscar soluciones internas dentro de la empresa y soluciones entre las partes. Con el fin de evitar posibles represalias, la Ley 1010 de 2006 establece que los empleados que denuncien posibles conductas de discriminación o acoso no podrán ser despedidos sin justa causa durante los seis meses siguientes a la presentación de la denuncia (Colombia, 2006). La indemnización, depende de la gravedad de los posibles perjuicios que la conducta haya causado, los cuales serían determinados en juicio.

Los empresarios están obligados a contar con un comité interno de convivencia integrado en la empresa, integrado por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores. Este comité es el encargado de analizar las denuncias internas de discriminación y acoso laboral con el fin de brindar soluciones conciliatorias entre las partes. Este comité también tiene funciones de prevención y promoción, enfocadas a garantizar un buen y seguro ambiente de trabajo.

Adicionalmente, es obligatorio que el manual interno del empleado contenga un capítulo sobre acoso laboral, que incluya los mecanismos de protección y prevención de la empresa ante posibles conductas de acoso o discriminación.

3.5.2 Protección al trabajador en la legislación chilena

La Constitución prohíbe cualquier forma de discriminación y acoso y establece que todas las personas son iguales ante la ley. El Código del Trabajo prohíbe estrictamente los actos de discriminación, incluidas las distinciones, exclusiones o preferencias por motivos de raza o etnia, nacionalidad, condición socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencias, afiliación sindical o participación en organizaciones sindicales, orientación sexual, identidad de género,

estado civil, edad, afiliación, apariencia personal y enfermedad o incapacidad, que tengan por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.

En el campo específico de la figura del *mobbing* tras una larga tramitación, la ley 20.607, publicada en el Diario Oficial el 8 de agosto de 2012, introdujo el acoso laboral como ilícito laboral y define al acoso de la siguiente manera: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo”(Ley 20.607 art. 2).

Se debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, y los reglamentos de las empresas deben incluir una norma en el reglamento interno de trabajo que prohíba a los empleados de la empresa ejercer o imponer indebidamente, por cualquier medio, exigencias o ultimátum a una persona, sin su consentimiento, que amenacen o perjudiquen su situación laboral u oportunidades laborales; dicha conducta constituirá, para todos los efectos relacionados, acoso laboral.

La víctima de acoso laboral deberá presentar su denuncia por escrito ante la dirección de la empresa, establecimiento o prestador de servicios donde labora o ante la Inspección del Trabajo respectiva. El empleador puede optar por hacer una investigación interna directamente o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, remitirla a la Inspección de Trabajo, que tiene 30 días para realizar la investigación. La investigación interna realizada por el empleador debe llevarse a cabo dentro de los 30 días. Una vez finalizada la investigación, la Inspección de Trabajo comunicará los resultados al empleador y, en caso de comprobarse la existencia de acoso sexual y/o laboral, sugerirá las medidas concretas a adoptar.

En esta misma línea, importante es mencionar que el Código del Trabajo habla sobre el acoso sexual en donde la persona afectada puede hacer su reclamo por escrito a la empresa o ante la Inspección de Trabajo y una vez recibida la denuncia el empleador debe adoptar las medidas de resguardo pertinentes o en caso de que la denuncia sea presentada de forma directa ante la Inspección serán ellos los encargados de sugerir las medidas al patrono. De esta forma, el empleador dispondrá que se realice la investigación

y en cualquier caso debe concluirse en el plazo de 30 días, con las conclusiones se deberán disponer y aplicar las sanciones correspondientes.

Conclusiones

El acoso en el trabajo incluye cualquier “distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.” Ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otras por características que no están relacionadas a las competencias de la persona o a los requisitos inherentes al puesto.

Ecuador cuenta con estructuras institucionales que protegen a sus ciudadanos de la discriminación y el acoso laboral. De esta forma, el país, con la Constitución de 2008, se comprometió a proteger a todos los ecuatorianos contra cualquier forma de discriminación, erradicar las acciones racistas y toda forma de discriminación, y consolidar la política de prevención y protección ciudadana para evitar estas conductas.

La Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, se garantizará el respeto y la retribución justa para satisfacer las necesidades sin distinción alguna en muchas situaciones y lugares, lo que en muchos casos no se cumple en su totalidad. Cabe señalar que las personas no son elegibles para los beneficios únicamente por su etnia, género o religión, ya que cualquier trabajo o actividad depende de la preparación individual.

El Código de Trabajo, reformado en 2017, obliga a los empleadores a implementar programas y políticas de capacitación para identificar el acoso laboral y prevenir toda forma de discriminación, incluido el pago de indemnizaciones. Además, el cuerpo normativo antes referido obliga a los empleadores privados a pagar igual salario por igual trabajo sin discriminación alguna, recordando que el despido por discriminación se da por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros que no se encuentran dentro de los previstos para el despido ineficaz.

La introducción de una norma específica que defina claramente qué deben hacer los empleados y empleadores para no ser sorprendidos en conductas de acoso es un hito importante en este ámbito en el País, y genera una sensación de seguridad en las contrataciones; sin embargo, erradicar o disminuir cualquier forma de discriminación es un reto presente en el ámbito laboral.

El acoso laboral es un problema prevalente, aunque no es expresado libremente por los empleados por temor a enfrentar las consecuencias a pesar de los problemas existentes. Es necesario sensibilizar a los empleados sobre la cultura laboral saludable y

crear conciencia sobre las medidas adoptadas por la institución para prevenir el acoso laboral.

La Corte Constitucional ha revisado diferentes acciones de protección que se refieren a vulneración de derechos por actos de acoso laboral, en donde se debe mencionar que se han omitido distintos protocolos por parte de los gerentes y altos funcionarios de distintas entidades públicas. En consecuencia, se traduce en la vulneración de derechos fundamentales por la falta de socialización y capacitación de las normas que rigen esta figura jurídica y se ha llegado a instancias constitucionales que debería ser activado solo en ciertos casos en concreto, pero no siempre como está ocurriendo en nuestro país en base a la sentencia revisada en la presente investigación.

Ecuador comparado con Colombia en materia laboral específicamente sobre acoso laboral está lejos, puesto que la legislación Colombiana ha incorporado esta figura desde el año 2006 mediante una ley que regula exclusivamente lo referente al *mobbing*, y que menciona de forma clara que se entiende por acoso, cuales son sus modalidades y las conductas que constituyen y que no constituyen acoso laboral. Todo lo contrario a Ecuador que no desarrolla de forma correcta esta figura y que espera pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional y Corte Nacional para que desarrolle jurisprudencia obligatoria.

En Chile la normativa va más allá e incluso agrega un apartado en los que menciona sobre el acoso sexual, acoso laboral y actos de discriminación. Ecuador aún no cuenta con normativa sobre acoso sexual en el Código de Trabajo, mucho menos un procedimiento en estos casos, por lo que el país Chileno logra tener mucha mayor claridad sobre el *mobbing* en comparación con la normativa Ecuatoriana.

Bibliografía

- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment & Society*, 24(2), 300-317.
- Añon, J. (2014) The Antidiscrimination principle and the determination of Disadvantage, *The Age of Human Rights Journal* No. 2, June, pp. 109-128.
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. Borradores de investigación. No. 8 (Junio de 2000).
- Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o “*mobbing*” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile . In *Revista de derecho (Valparaíso)* (pp. 215–240). scielocl .
- Caraballo, M. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud Trab. (Maracay)*, 27(2), 183–190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558>
- Collantes, D., & Haro, M.-F. (2021). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 63–72.
- Conferencia internacional del trabajo. (2019). *Recomendación 206. 1948*.
- Código de Trabajo de Chile. (01 de Enero de 2019). Dirección de Trabajo. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2018). Asamblea Nacional Constituyente. Quito: Libertad.
- Código de Trabajo. (21 de Agosto de 2018). Lexis Finder. Quito, Ecuador.
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, 38, 25–44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace *Mobbing*: Individual and Family Health Consequences. *The Family Journal*, 15, 398–404. <https://doi.org/10.1177/1066480707305069>
- International Trade Union Confederation. (n.d.). *Convenio 190 y la Recomendación 206*.
- Ley Orgánica reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo. (09 de Noviembre de 2017). Registro Oficial N° 116.
- Ley 1010. (23 de enero de 2006). Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Colombia.
- Luján, M. (2017). *Mobbing: características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina*,

- Ministerio del Trabajo. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244.*
- Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Via IURIS*, 4, 93–105. <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Naciones Unidas. (2019). La OIT aprueba una norma de vital importancia para combatir la violencia y el acoso laboral. *Noticias ONU.*
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral . In *Revista Universidad y Sociedad* (Vol. 13, pp. 113–118). scielocu .
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. In *Organización Internacional del Trabajo* (Vol. 1). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_569914.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019a). Conferencia internacional de trabajo. Convenio 190. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo. *Conferencia General de La Organización Internacional Del Trabajo*, 1–8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019b). *El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras.*
- Organización Internacional del Trabajo. (2019c). *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña.*
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral - *mobbing*- perspectiva psicológica . In *Revista de Estudios Sociales* (pp. 111–122). scieloco .
- Ruiz-Jaramillo, L. B. (2020). *Estudios de Derecho.*
- Tony, D., & Carrillo, K. (2008). *Acoso laboral.* 195–212.
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 221–231. <https://doi.org/10.4067/s0718-68512012000200008>