

61

Fecha de presentación: febrero, 2022

Fecha de aceptación: mayo, 2022

Fecha de publicación: agosto, 2022

ACOSO LABORAL.

PROHIBICIÓN AL EMPLEADOR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR

WORKPLACE HARASSMENT. PROHIBITION OF THE EMPLOYER IN THE LABOR CODE OF ECUADOR

José Luis Robalino Villafuerte¹

E-mail: us.joserobalino@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0478-4338>

Erich Adrián Guerrero Bernal¹

E-mail: us.erichguerrero@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1034-1744>

Genaro Vinicio Jordan Naranjo²

E-mail: ua.genarojordan@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6199-8172>

José Ignacio Cruz Arboleda³

E-mail: ui.josecruz@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5455-9588>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador.

² Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ambato. Ecuador.

³ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ibarra. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Robalino Villafuerte, J. L., Guerrero Bernal, E. A., Jordan Naranjo, G. V. & Cruz Arboleda, J. I., (2022) Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 591-599.

RESUMEN

Es común escuchar sobre el acoso que se ejerce contra compañeros y autoridades, con resultados físicos y psicológicos negativos. Problema que se agrava cuando las víctimas tienen miedo enfrentarlos o denunciarlos y deciden aislarse, incluso retirarse de la entidad. Como novedoso del Código de Trabajo del Ecuador se analizaron, definiciones, formas y evidencias del acoso, sus elementos, fases, situaciones que pudieran confundirse con el acoso y las sanciones que genera. El objetivo fue conocer aspectos relevantes del acoso laboral como nueva figura jurídica en el Código de Trabajo ecuatoriano. Se utilizó el método inductivo-deductivo, histórico – lógico, analítico-sintético, así como análisis de documentos y fuentes. Ecuador no está exento de esta problemática, existen muchas denuncias por acoso laboral, especialmente por hostigamiento, cambio de funciones y malos tratos. La principal conclusión se refiere a la caracterización del acoso laboral como la conducta que se genera entre personas que se relacionan por su lugar de trabajo y se caracteriza por la agresión física o psicológica, de manera deliberada de una persona o grupo hacia un trabajador, produciendo perjuicios no solo sobre el hostigado, sino, además, sobre su familia, la organización en la que labora y la sociedad en general.

Palabras clave: acoso laboral, violencia psicológica, violencia física, legislación, trabajador

ABSTRACT

It is common to hear about harassment against colleagues and authorities, with negative physical and psychological results. A problem that is aggravated when the victims are afraid to confront them or denounce them and decide to isolate themselves, even withdraw from the entity. As a novelty of the Labor Code of Ecuador, definitions, forms and evidence of harassment, its elements, phases, situations that could be confused with harassment and the sanctions it generates were analyzed. The objective was to know relevant aspects of workplace harassment as a new legal figure in the Ecuadorian Labor Code. The inductive-deductive, historical-logical, analytical-synthetic method was used, as well as analysis of documents and sources. Ecuador is not exempt from this problem, there are many complaints of workplace harassment, especially harassment, change of functions and mistreatment. The main conclusion refers to the characterization of workplace harassment as the behavior that is generated between people who are related by their workplace and is characterized by physical or psychological aggression, deliberately from a person or group towards a worker, producing damages not only on the harassed person, but also on his family, the organization in which he works and society in general.

Keywords: workplace bullying, psychological violence, physical violence, legislation, worker

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral ha existido históricamente, colocándose en una posición preocupante, razón por la cual en la actualidad es objeto de discusiones perennes. Tan nocivo resulta, que hay quienes lo han llamado crimen psicológico. Esta práctica se viene dando en todo tipo de establecimientos, no solo en el trabajo, sino también en los centros educativos (Morales, 2016). Es por esta razón que en el numeral 1 del artículo 173 del Código de Trabajo se le incluyó como una causal para dar por terminada la relación laboral (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

La palabra acoso significa hostigar, perseguir, acorralar en grupo, etc. Se refiere a la acción de uno o varios hostigadores que se dirigen a inducir miedo o terror al trabajador afectado (Castro-Ospina et al, 2020). En este sentido se encuentra el acoso psicológico el cual se manifiesta dentro de los miembros de una organización laboral, aunque no existe la posibilidad de que se produzcan en el ámbito familiar, escolar, vecinal, etc.

En consecuencia, de lo anterior aparecen en las personas acosadas diversas enfermedades, dentro de las cuales se encuentra el estrés laboral, teniendo como característica que sus causas sean múltiples. Aunque los efectos que ocasionan no son de gran magnitud, se van incrementando y acumulando si no es tratado a tiempo, haciendo difícil su diagnóstico, de ahí su importancia, dado que poco a poco van deteriorando la calidad de vida de las personas.

El acoso laboral es considerado como un fenómeno social cuyo estudio, en los últimos tiempos, ha ido en aumento. Este es un flagelo presente a escala mundial; con frecuencia se reportan actos hostiles entre trabajadores. Este tipo de práctica abusiva atenta contra la integridad psíquica, física, moral y hasta sexual del trabajador o trabajadora, pudiendo llegar hasta el suicidio de la víctima en los casos más graves. (Piñuel & García, 2015)

La magnitud de las consecuencias que genera el acoso laboral ha despertado el interés de los gobiernos, empresarios e investigadores, quienes se afanan en la búsqueda de alternativas que frenen y mengüen esta problemática. Por estas razones es urgente contar con un marco jurídico que permita regular las medidas para contener, controlar y sancionar las conductas de acoso en el ámbito laboral y en el cual se establezca cómo reparar integralmente a las víctimas.

En el presente trabajo se pretende conocer aspectos relevantes sobre el acoso laboral, como nueva figura jurídica en el Código de Trabajo del Ecuador, su definición, formas, señales que lo evidencian, elementos que lo

califican, fases por las que transita, y diversas situaciones que pudieran confundirse con el acoso. Se podrían evitar sus manifestaciones y hacer de las entidades laborales un lugar de ambiente confortable, productivo y de hermandad entre todos los miembros del colectivo para el cumplimiento eficaz de sus objetivos.

Línea de Investigación

- Restos, Perspectivas y Perfeccionamiento de las Ciencias Jurídicas en Ecuador.
- Restos, perspectivas de las relaciones jurídicas civiles, agrarias y de familia. Su impacto en la sociedad contemporánea

Materiales y Métodos

En el desarrollo de este artículo científico se utilizaron diferentes tipos de métodos de investigación: el método histórico-lógico, método inductivo-deductivo y el método analítico-sintético, el propósito al momento de seleccionar estos métodos fue para llegar a la delimitación de los hechos conforme el problema investigado y así obtener resultados precisos y claros en esta investigación. el método histórico-lógico para lograr un breve acercamiento al surgimiento del término de acoso laboral y su evolución en el tiempo. El método inductivo-deductivo permitió identificar cada uno de los aspectos particulares y generalidades del problema investigado, y así poder llegar a obtener conclusiones. Con el método analítico-sintético se logró una síntesis que permitió profundizar la respectiva problemática existente.

El método exegético se utilizó en el análisis e interpretación de los artículos relacionados con el acoso laboral de: la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo. De igual forma la hermenéutica junto con el análisis de contenido facilitaron el estudio, interpretación y resumen de los materiales bibliográficos (libros, artículos científicos, tesis de grado, etc.), utilizados como referentes teóricos; los que fueron recuperados de diversos repositorios situados en el ciberespacio.

DESARROLLO

Hay que considerar al acoso como conducta o comportamiento que socialmente son validables, que son exteriorizados y atentan contra la dignidad de la persona, poniendo en riesgo su puesto de trabajo, además de deteriorar las condiciones del clima laboral del lugar de trabajo. Son muchas las causas que pueden generar el acoso laboral; las más frecuentes son los celos y la envidia que sienten los acosadores hacia sus víctimas por tener alguna

cualidad o rasgo distintivo que los hace destacar del resto de personas que trabajan en la empresa. (Huamán et al, 2021)

Ante situaciones de acoso se deben tomar acciones, no solo para la protección de la persona víctima que está siendo afectada, sino además para la organización, debiendo existir una constante vigilancia para evitar que se produzca. En ocasiones el acosador no es el empleador, pueden ser compañeros de trabajo, grupos de compañeros de trabajo, etc., El acoso genera sentimientos de indefensión, la persona se siente incapacitada y probablemente por esa razón no se atreve a reportar las conductas de acoso, pues moralmente se siente anulada por el acosador. (Chuga et al, 2022)

El acoso laboral se puede desencadenar cuando la víctima no hace parte del grupo que maneja la organización y no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo. Hay factores ambientales en las organizaciones que pueden generar conflictos interpersonales, es decir, futuros casos de acoso laboral, igual que factores a nivel individual, que hacen énfasis en el sujeto, como la percepción que tienen los demás, la clase social, la edad, entre otros (Ávila et al, 2016).

Tipos de Acoso Laboral

Existen varios tipos de acosos laboral, además del acoso psicológico mencionado anteriormente se encuentra el acoso sexual y el acoso ambiental. En el acoso sexual las personas acosadas detectan pronto las intenciones de su acosador/a, pero generalmente no se atreven a denunciarlo, porque tienen miedo a las consecuencias y tratan de evitarlo, sin comprometer su relación con el causante. El acoso sexual existe cuando se siente la percepción de abuso de superioridad, por parte del jefe. Si la víctima se niega a los favores sexuales solicitados, se juega su puesto de trabajo, su promoción, formación, turnos, etc. El acoso ambiental se crea en el trabajo como un ambiente hostil, incómodo y humillante para la víctima.

Al acoso psicológico también se le conoce como acoso moral, incluso en los tribunales se le llama "mobbing laboral" (que proviene del verbo inglés to mob, que significa una multitud atacando a un individuo). Al igual que los anteriores, ha existido desde siempre, pero no había un concepto claro del mismo, por lo que era difícil de detectar, de prevenir, y sobre todo de defenderse. La persona que sufre el mobbing comienza a ser criticada por la forma de realizar su trabajo, que, por otro lado, hasta ese momento era bien visto. Al principio las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas, y no se toman en serio las indirectas o vejaciones. La conducta de mobbing laboral se

ha difundido ampliamente a todo el sector organizacional, afectando a enfermeras, gerentes, administrativos, trabajadores, servidores públicos, políticos y periodistas.

El acoso laboral se puede presentar de algunas maneras, tipos, modalidades y espacios, todas ellas causando una afectación a uno de los miembros del entorno laboral, lo que incide negativamente a nivel individual y en el contexto general. Según sus tipos el acoso se exterioriza de manera vertical ascendente - descendente, compleja y horizontal, dos de los factores recurrentes que sustentan esta variación son las asimetrías o el elemento del poder y los estilos de liderazgo.

El acoso laboral vertical descendente se origina cuando el superior abusa de un subordinado, aprovechándose del poder que se le ha conferido, en la cual un componente clave por hacer referencia, es la subordinación existente, desde el mismo momento de la suscripción de un contrato de trabajo, sin embargo, esta al no ser medida en los parámetros correctos, puede confluir en estas conductas atentatorias hacia el trabajador, por un abuso de poder, el cual no necesariamente solo es por el empleador, sino también por un individuo con jerarquía superior. Un término que se le ha otorgado al acoso por el empleador se denomina bossing, que es el hostigamiento por parte del jefe.

Un lado opuesto es el acoso laboral vertical ascendente, en donde el acosador, no se encuentra en una categoría de superioridad, sino que está en un estrato inferior, la que no es tan habitual, pero conlleva a una agresión desplazada hacia arriba. Es provocado principalmente cuando no se reconoce o existe una negación del cargo superior que ocupa la víctima, que incluso no esencialmente se puede referir a un solo acosador, sino estos pueden ser varios quienes conforman una unidad persecutoria que significa "todos contra uno", lo que es aplicable, también dentro del horizontal.

El mobbing horizontal es aquel realizado entre personas de la misma jerarquía, es decir es el que se da entre colegas o compañeros de trabajo, quienes ante fricciones producidas dentro de la convivencia en la jornada laboral, incitan al cometimiento de actos como el ocultamiento de información, separación del equipo de trabajo, actitudes ofensivas; con el propósito de lograr que la víctima se deprima, lo que desencadena la exclusión de la víctima del grupo, el que ante todo es producido en entornos laborales competitivos. Un punto de realce es que se puede desplegar por un solo individuo o por varios de ellos, también siendo factible que exista una multiplicidad de víctimas, las cuales son vistas como un riesgo potencial, lo cual motiva el mobbing (Burneo & Burneo, 2021). El

último de los tipos es el acoso laboral mixto, donde la víctima mantiene similar jerarquía que los agresores, pero son respaldados por el superior, como un jefe quien presenta una actitud complaciente por cuanto pese a conocer de los hechos, no realiza ningún tipo de intervención para frenarlo.

Consecuencias del Acoso Laboral

Los problemas sicosomáticos que causa a un trabajador por parte del empleador o un compañero mismo pueden llevar hasta el suicidio y hasta el estrés, ya que es una tendencia muy nueva en el ámbito laboral, es como una enfermedad silenciosa que va afectado a la persona que tiene bajo autoestima, ansiedad, problemas con la familia. Además, puede llegar a perder o tener que abandonar el puesto de trabajo por causa del acoso laboral, siendo para muchas víctimas dificultosas volver a integrarse en un puesto de trabajo (Ochoa et al, 2021).

En el fenómeno mobbing los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor, trastornos psicossomáticos variados. El acoso laboral deja huellas indelebiles que pueden ir desde estrés post-traumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo.

Según el acoso laboral puede tener varias consecuencias, las cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Consecuencias Físicas:** Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.).
- **Consecuencias Psíquicas:** Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sentimientos de impotencia e indefensión y miedos al lugar de trabajo, disminución de la

capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de mobbing.

- **Consecuencias Sociales:** Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento; así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno. Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas.
- **Consecuencias Laborales:** Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al mobbing se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa. Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estados: estado de autoafirmación (la víctima detecta el conflicto o el trato despectivo), estado de desconcierto (la víctima se siente desconcertada y duda), estado de indefensión (en esta fase, la víctima se esfuerza para agrandar y para que le tengan en mejor consideración), estado traumático o de ansiedad (la víctima suele sentirse vulnerable) y estado de estabilización crónica (es un sentimiento de desvalorización).

El acoso laboral es un fenómeno multidimensional, de interés para la psicología por las consecuencias de este tipo de comportamiento sobre la conducta de la víctima; pero también es objeto de estudio de la psiquiatría en cuanto produce deterioro de la personalidad e interfiere con el ajuste o la adaptación de esa persona a su ambiente laboral. Igualmente le interesa a la sociología porque existen muchas variables relacionadas con la exclusión o aislamiento posible de esa persona del medio o ambiente laboral; pero también es objeto de estudio del derecho, porque este tipo de problemática hace que las instancias legales intervengan, lo que podría repercutir en la apertura de un procedimiento legal (Welfarism, 2022).

Los estudiosos del derecho consideran que el concepto es muy extenso y peculiar. Esto hace que muchos de los abogados utilicen el formulario del psicólogo alemán Heinz Leymann para ayudar a los usuarios afectados a identificar el acoso laboral de mejor manera; es así como

se relacionan señales que evidencian que un trabajador puede estar siendo afectado por esta situación en su centro de trabajo. En lo relativo a las relaciones interpersonales en los centros de trabajo se destacan el hecho de que el jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse; se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla; se producen ataques verbales criticando trabajos realizados; se producen críticas hacia su vida privada; se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas; se le amenaza verbalmente o por escrito; se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera); se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros; se maldice o se calumnia a la víctima; se ridiculiza a la víctima; se atribuye a la víctima ser una enferma mental. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.

También se discrimina; se atacan sus creencias políticas o religiosas; se hace burla de su vida privada; se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad. Se le obliga a realizar un trabajo humillante; se anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados; se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima; se le injuria en términos obscenos o degradantes; se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones (Lalama-Flores & Santamaría-Velasco, 2022).

Con respecto al trabajo, no se asigna trabajo a la víctima; se le priva de cualquier ocupación; se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas; se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales; se le asignan sin cesar tareas nuevas; se le hace ejecutar trabajos humillantes. Le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales; se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud. También se le amenaza físicamente; se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia; se le agrede físicamente, pero sin contenerse; se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla; se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio; se agrede sexualmente a la víctima; entre otras formas de acosar (Ávila, 2020).

Es posible afirmar que toda conducta o comportamiento que, en el centro de trabajo, desacredite la honra y cualidades de otra persona, que violente física o moralmente su integridad, que le ofenda el orgullo u honor, o que de alguna manera amenace y perjudique su situación laboral, puede calificarse como acoso laboral, máxime cuando con ello se pretenda que la persona renuncie o de alguna manera se extraiga de su puesto de trabajo.

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

Para clasificar según (Carvajal & Dávila, 2013), con un enfoque jurídico, la conducta o comportamiento del acosador en contra de su víctima, es necesario que contenga los elementos siguientes:

- **Conducta persistente:** Se requiere que la conducta sea persistente o recurrente. Se considera como parámetro el tiempo señalado por Leymann, esto es, que la conducta sea sistemática (al menos una vez por semana) y recurrente (al menos durante seis meses).
- **Conducta sistemática:** Requiere que en el acoso concurren manifestaciones diversas que degraden, y sean capaces, por su intensidad y sistematicidad, de generar un ambiente laboral vejatorio y humillante. Se exige la sistematicidad del acoso; ello permite distinguir al acoso laboral de situaciones de ordinaria ocurrencia en el trabajo, tales como la falta de compatibilidad entre compañeros de trabajo, tensión laboral, retos, gritos y otros, pero que por su carácter de episodios aislados no permiten sostener la configuración de un acoso laboral propiamente dicho. Se refiere a situaciones comunicativas que amenazan con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos.
- **Finalidad o intencionalidad determinada:** Deberá existir un elemento intencional de carácter subjetivo. Es humillar o ridiculizar a un empleado, aislarlo o excluirlo del equipo de trabajo.
- **Producción de un resultado lesivo a determinados derechos del trabajador:** Requiere que se produzca un daño psíquico determinado y acreditado por la víctima, derivado de la conducta lesiva del victimario, lo que supone la prueba tanto de ese daño como su relación de causalidad. El resultado lesivo debe estar relacionado con la afectación de uno o varios derechos fundamentales de la víctima, es decir que se hayan lesionado un conjunto de bienes jurídicos protegidos que giran en torno a la dignidad del trabajador, tales como la integridad moral, la honra, la privacidad y la no discriminación.

Existen cuatro fases del acoso: Conflicto, Estigmatización, Intervención desde la empresa, Marginación o exclusión de la vida laboral:

- **El conflicto:** Aún no es acoso laboral, pero es el inicio de una relación de incomodidad con el superior.

- **Estigmatización:** Cuando el conflicto se cronifica es cuando empieza la fase de acoso, ya no se trata de una mala interpretación y el trabajador nota que está sufriendo una discriminación respecto a los otros compañeros. Se recomienda buscar ayuda con un profesional para ver qué es lo que más conviene.
- **Intervención de la Empresa:** Si la situación persiste, la compañía debe tomar medidas.
- **Exclusión:** Ocurre cuando el trabajador ya no puede más y se aísla voluntariamente para no seguir sufriendo, o lo aíslan desde la empresa para no dañar a los demás trabajadores (Tegucigalpa, 2016).

Existen situaciones que pudieran confundirse con el acoso laboral pero no lo son (López & Pangol, 2021):

- El trabajador que entra de vacaciones y por una razón determinada el jefe le sube el tono de voz o le corrige una situación determinada fuera de tono. Si solo quedó en ese día, no debería preocuparse, pues un mal momento lo puede tener cualquiera. Pero si esto comienza a ser la tónica habitual, hay que estar alerta.
- No podría hablarse de acoso cuando un trabajador percibe una situación que podría considerarse como acoso, pero no lo recibe él, sino todo el colectivo; ejemplo: los administrativos de una oficina a los que le dicen que no podrán disfrutar de vacaciones en una determinada fecha porque ha habido un cambio de planes; esto los afecta a todos, no puede hablarse de discriminación hacia uno en particular.
- No es acoso tener un jefe muy exigente, que busca perfeccionar el trabajo, que haga intercambio de pareceres, o que a veces pueda cambiar de opinión; esto se hace con sentido común, no por perjudicar al trabajador, claro, siempre y cuando se haga dentro del ámbito de su competencia y de lo legalmente estipulado.

Si bien cada situación es particular, hay que mantener la calma, dar a conocer los problemas a los demás, tratar de ser indiferente a las agresiones, conservar el carácter, actuar de forma irreprochable, pues lo más importante es el bienestar propio. Pese a estos lineamientos es probable que el conflicto continúe, entonces la solución implica el enfoque multidisciplinario antes dicho (tratamiento psicológico y jurídico fundamentalmente). Lo mejor es trazar una estrategia a la medida de cada víctima, consultando con especialistas que reconozcan el problema y definan los pasos a seguir.

Muchos trabajadores cuando las circunstancias del entorno, sea por falta de asertividad o ambiente hostil, lo están perjudicando en el ámbito laboral a nivel emocional y conductual, no saben cómo enfrentar la situación. El mejor consejo para ellos sería recabar pruebas objetivas para que el día de mañana, si se necesitara acudir

a un juez o a otras personas o instancias, para dilucidar la situación, lo primero que se necesita son esas pruebas objetivas, más allá de su versión como víctima.

El acoso laboral en la legislación ecuatoriana

La Constitución de la República del Ecuador garantiza un conjunto muy amplio de derechos a todas las personas, entre los que se encuentra la integridad en todas sus dimensiones, física, psicológica y sexual, así como a vivir en un ambiente libre de cualquier forma de violencia. Al mismo tiempo, también se garantiza el derecho al trabajo, como un deber y una obligación, según se comprende de lo establecido en su articulado donde se prescribe:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La Constitución, considera al trabajo como un derecho fundamental de todas las personas, cuya importancia radica en que, a través del mismo, se materializan un conjunto amplio de otros derechos y necesidades personales y familiares del trabajador. Lo cual garantizará una vida digna y, el crecimiento social y económico del Estado, considerando que, el trabajo es la unidad fundamental para el desarrollo económico y productivo del país. De ahí la necesidad de que las relaciones laborales sean reguladas de manera eficiente, considerando tanto la dimensión humana como la económica.

Si bien es cierto que, el Estado ecuatoriano ha reconocido de manera expresa, la importancia de estos derechos, fenómenos como el acoso laboral no fueron regulados de manera eficiente sino hasta tiempos recientes, pues las primeras reformas normativas que reconocen a este fenómeno como tal se producen apenas en el año 2017. De esta manera y durante años, estos comportamientos estuvieron impunes en el ámbito social ecuatoriano, ante una deficiente administración gubernamental que no legislaron de forma pronta y oportuna los cambios necesarios para poder garantizar la protección de los derechos del trabajador frente al mobbing.

Esta respuesta del Estado ecuatoriano se enfoca exclusivamente dentro del campo administrativo y no penal, haciéndose la pregunta de cómo encajaría en el Código Penal. Hasta hace bien poco era considerada como una situación de actitud irregular en la relación laboral, más que un delito propiamente dicho. En el año 2018, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica Reformatoria

a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, publicada dentro del Suplemento del Registro Oficial No. 116 del 9 de noviembre 2017, que establece reformas dentro de estos dos cuerpos jurídicos, que implicaron la conceptualización del acoso laboral y la forma en la cual se sancionará estas prácticas.

Es así como, dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público se sanciona a los servidores públicos que cometan prácticas de acoso laboral en el ejercicio de sus actividades institucionales, para lo cual, se determina la inclusión de una definición de mobbing dentro del artículo 24. Esta definición, no difiere de las presentadas por la doctrina, señalando que se trata de todo acto que afecte a la dignidad del trabajador y que se presente en forma reiterada dentro del contexto laboral, como aquellas manifestaciones de la violencia psicológica, maltratos, humillaciones, discriminación que busquen afectar la estabilidad o situación laboral de un trabajador.

También, deben destacarse las reformas implementadas en Código de Trabajo, en donde en primer lugar se dispuso la inclusión de la definición de acoso laboral, que está tipificado en un artículo innumerado que se incluirá después del artículo 46, que incluye la misma disposición antes señalada para la Ley Orgánica del Servicio Público, adicionándose tan solo la forma en la cual la autoridad laboral valorará las conductas de acoso laboral. Con esta reforma, el Código del Trabajo incorpora dentro de sus artículos 172 y 173 relativos a las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo y también en los casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo.

El acoso laboral constituye una causa adicional de terminación del contrato de trabajo favorable para cualquiera de las dos partes. El procedimiento es el mismo establecido dentro la normativa ecuatoriana amparable bajo las demás causales, con la única diferencia que en estos casos se requerirá sin duda de evaluación del profesional médico y perito, quienes establecerán si la persona en efecto ha sufrido violencia psicológica y por lo tanto es aplicable la causal de acoso laboral.

Cuando el trabajador se siente acosado podrá dirigirse a Inspección del Trabajo del domicilio de su organización y presentar la denuncia correspondiente, la que deberá tramitarse conforme al procedimiento por vulneración de derechos fundamentales, toda vez que este acoso afecta una garantía protegida por la legislación, como es el caso de la integridad física, la honra, la dignidad del trabajador, etc. Presentada la denuncia, se debe investigar, aunque es difícil comprobar el acoso, el legislador, en caso de

tutela laboral no exige muchas pruebas, más bien exige indicios, es decir, ciertas huellas, hallazgos que el fiscalizador pueda detectar en la investigación, de manera que sumados todos ellos, le permitan al juez establecer el juicio de tutela en caso de que haya existido la vulneración de un derecho fundamental producto del acoso laboral del que fue objeto el trabajador. Una vez comprobado el acoso laboral, sexual o de cualquier índole, en contra de servidores públicos o de otra persona durante el ejercicio de sus funciones, puede costar condenas por daño moral, incluso fuera del ámbito laboral.

Como no se puede estar registrando evidencias en todos lados, ni en todo momento, sobre lo que ocurre, se podrá llevar un diario donde se anote lo que va sucediendo, y al cabo de unos meses se tiene información muy valiosa para presentar al juez o a su abogado. Se debe pedir ayuda profesional a un abogado, médico de cabecera, a un psicólogo, etc. No debe aislarse, no quedarse solo, se debe buscar aliados-amigos dentro y fuera del trabajo. Es importante llegar a la casa y desahogarse con su pareja teniendo en cuenta que es la persona con la que se convive y es la persona en la que más confianza se tiene y con la que más se siente a gusto.

El acoso debe prevenirse de alguna manera. El mayor poder que tiene una persona que disfruta hacer daño a los demás es el silencio del resto. En ese sentido resulta importante que los compañeros de trabajo no actúen de cómplices, ni participen activa o pasivamente en lo que está sucediendo; quien lo vea, que lo denuncie, que ofrezca apoyo a la víctima, caso contrario podrían ser calificados como acosadores, o al menos como cómplices (Ochoa & Luna, 2019).

Se deben organizar cursos formativos que fomenten la cohesión grupal, pues cuando ella existe es difícil que se dé el acoso laboral. Los jefes también pueden ofrecer apoyo y hacer de mediadores ante un conflicto de esta naturaleza en el trabajo. De aquí dos ideas fundamentales. La primera, es buscar ayuda, y la segunda, asumir la responsabilidad de ser asertivo y poner límites en todas las relaciones porque al final, siempre, de manera constante, se está construyendo la realidad con los demás. Hay que parar lo que no gusta, hay que aprender a decir no para que los conflictos se queden en esa primera vez (Caraballo, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), uno de cada diez trabajadores en el mundo son víctimas de acoso laboral, el 75 % de los casos son mujeres. Cada organización debe implementar medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral que debidamente acreditado dará lugar a una indemnización

por los daños y perjuicios sufridos (Toro & Gómez-Rubio, 2016). Según un estudio realizado por la Universidad de Guadalajara (México) sobre el acoso, Ecuador, en el contexto latinoamericano, es considerado el segundo país con más prácticas de este tipo, solo superado por Costa Rica”.

El Ministerio del Trabajo, en el período comprendido entre el 2019 y el 2021, recibió 347 denuncias por acoso laboral; fueron el hostigamiento, cambio de funciones y los malos tratos las principales causas que llevan a los empleados a acercarse a las inspectorías y quejarse. En 2019 se registraron acusaciones contra 7 entidades: 6 empresas, entre públicas y privadas, y una institución estatal (Manrique, 2019).

En encuesta realizada a más de 3.000 personas en Ecuador el 62% han sido víctimas de mobbing laboral; en la cual, más de la mitad de los trabajadores decidieron cambiar de empleo por dicha situación. Un 16% afirma que sufrían violencia de los jefes o supervisores, un 26% de los compañeros de trabajo y un 3% de los subordinados. Asimismo, el estudio arrojó que se reciben más denuncias de mujeres (69%) que de hombres (31%).

En la Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo, se creó la posibilidad de que el trabajador acosado demande con visto bueno a su empleador o a su compañero, y en caso de que la resolución le sea favorable, además de las liquidaciones que deberá recibir, el empleador tendrá que remunerarle hasta tres años de servicio con el valor correspondiente a tres meses de remuneración y de más de tres años con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que este valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración, la fracción de un año se considerará como año completo. El Ministerio del Trabajo calificó a la legislación como una herramienta positiva para combatir esas situaciones. La reforma garantizará que los ecuatorianos desarrollen sus actividades en un ambiente adecuado, saludable, íntegro, seguro, higiénico y bueno.

El Ministro de Trabajo expuso en la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social de la Asamblea Nacional que la cifra de denuncias no representa la realidad e instó a los legisladores a impulsar los derechos de los trabajadores para que pierdan el miedo a denunciar. La Ley establece que para denunciar el acoso el agredido debe presentar pruebas. Sin embargo, por la ausencia de evidencias, algunos trabajadores no lo hacen. La primera instancia donde la víctima debe reportar hechos de acoso es el área de Recursos Humanos de su empresa.

Si no cuenta con esta dependencia o no hay respuesta, la denuncia se debe hacer en el área de inspectoría de trabajo perteneciente al Ministerio de Trabajo., en cuyo caso se deberá realizar la investigación correspondiente dentro del término fijado en dicha norma. El inspector de trabajo que conoce del hecho deberá investigar en el lugar de trabajo sobre los hechos denunciados, pudiendo convocar a audiencia de conciliación entre las partes para que sean escuchados en igualdad de condiciones, en cuyo caso se garantizará el derecho a la defensa, de todo lo cual se dejará constancia escrita mediante informe.

Este funcionario plantea que, aunque en la actualidad no son significativas los números de denuncias, en el recién transcurrido año 2021 se radicaron un total de 26 denuncias, logrando conciliar 18 casos, mientras que 2 casos se desestimaron por no comprobarse el acoso y 6 han sido comprobados, en cuyo caso se les ha impuesto a los responsable penalidades de tres salarios básicos unificados. En lo que va del presente año 2022, se han radicado 5 expedientes por acoso laboral, los que aún se encuentran en trámites. El acoso laboral, como normativa, es de reciente incorporación al código de trabajo, incorporándose causales de visto bueno, sea del trabajador contra el empleador o viceversa.

CONCLUSIONES

Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo, de fecha 9 de noviembre de 2017 define y previene el acoso laboral, a la vez que establece procedimientos adecuados para su tratamiento. El hostigamiento laboral, es la conducta que se genera entre personas que se relacionan por su lugar de trabajo y se caracteriza por la agresión física o psicológica, de manera deliberada de una persona o grupo hacia un trabajador, produciendo perjuicios no solo sobre el hostigado, sino, además, sobre su familia, la organización en la que labora y la sociedad en general.

El acoso laboral se manifiesta por medio de la manipulación de la comunicación (No informando a la persona sobre su trabajo, no dirigiéndole la palabra, no haciéndole caso, amenazándole, criticándole en temas laborales y de su vida privada); por medio de la manipulación de la reputación (con comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de la persona empleada, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra); Manipulación del trabajo (proporcionándole trabajos en exceso, monótonos, repetitivos, o bien, trabajos que están por encima o por debajo de sus capacidades físicas y cognitivas).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila, A., Bernal, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?. *Revista electrónica psyconex*, 8(13), 1-10. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n3/2631-2786-rcuisrael-7-03-00123.pdf>
- Burneo, J., & Burneo, J. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *FORO: Revista de Derecho*, 1(35), 48-65. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7711725.pdf>
- Caraballo, M. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los trabajadores*, 27(2), 183-190. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7299558.pdf>
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Castro-Ospino, N., de Gallardo, M., Espinoza-Beraún, J., & Molina-Espinoza, S. (2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdizana*, 14(2), 72-84. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184002/586063184002.pdf>
- Chugá, R., Cadena, J., & Méndez, M. (2022). Análisis Neutrosófico de los factores que limitan la aplicación del principio de interés superior del niño en Ecuador. *Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*, 22, 231-240. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/226/661>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Huamán, Z., Olivares, P., Angulo, C., & Macazana, D. (2021). Rendimiento académico y estilos de aprendizaje en estadística I. Caso de estudio Escuela de Sistemas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Conrado*, 17(79), 310-317. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n79/1990-8644-rc-17-79-310.pdf>
- Lalama-Flores, M., & Santamaría-Velasco, J. (2022). El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 749-765. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3508>
- López, D., & Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
- Manrique, A. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137. https://www.researchgate.net/profile/Adriana-Marcela-Manrique-Torres/publication/341954432_Acoso_Laboral_Mobbing_Riesgo_Psicosocial_Emergente_Invisible/links/5fc5c5a0299bf1a422c75077/Acoso-Laboral-Mobbing-Riesgo-Psicosocial-Emergente-Invisible.pdf
- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>
- Ochoa, C., & Luna, W. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 14(42), 5-13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7006983.pdf>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Piñuel, I., & García, A. (2015). La evaluación del Mobbing: Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense. *Sb editorial*.
- Toro, J., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>
- Welfarism, F. (2022). Los Protocolos Universitarios contra el acoso, la violencia y la discriminación: una tensión entre Feminismo y Bienestarismo. *Revista Chilena de Derecho*, 49(1), 1-25.