

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i9.768>

Protección del derecho al trabajo frente al acoso laboral en el Ecuador

Protection of the right to work against workplace harassment in Ecuador

Sandy Elizabeth Álava-Tagle

sandy.alava@psg.ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1679-2490>

Juan Carlos Erazo-Álvarez

jcerazo@ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-6480-2270>

Cecilia Ivonne Narváez-Zurita

inarvaez@ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-7437-9880>

Diego Fernando Trelles-Vicuña

dtrelles@ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-8466-7165>

Recibido: 10 de abril de 2020

Revisado: 24 de abril de 2020

Aprobado: 31 de mayo de 2020

Publicado: 17 de junio de 2020

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

RESUMEN

Cómo proteger el derecho al trabajo de las personas que sufren acoso laboral o mobbing en el Ecuador es sin duda un tema que ha recibido poca atención por parte de los legisladores, el objetivo es revisar los diferentes aspectos de las normas jurídicas nacionales existentes así como las supranacionales, para observar el tratamiento que se le ha dado a las garantías y principios constitucionales, por ahora solo se pueden evidenciar uno que otro intento de protección pues no se cuenta realmente con una ley específica que no solo prevenga sino que sancione el acoso laboral o mobbing, son necesarias las reformas legales que ayuden con este problema social que lesiona gravemente el derecho al trabajo inclusive a nivel mundial, los diferentes estudios demuestran que los trabajadores que lo sufren pierden la motivación por el trabajo además de ser un potencial daño para la productividad en los lugares de trabajo.

Descriptores: Acoso; violencia; conflicto laboral; sociología laboral. (Palabras tomadas del Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

How to protect the right to work of people who suffer workplace harassment or mobbing in Ecuador is undoubtedly an issue that has received little attention from legislators, the objective is to review the different aspects of existing national legal norms as well as the supranational, as well as the treatment that has been given to constitutional guarantees and principles, for now only one or another attempt at protection can be evidenced since there is not really a specific law that not only prevents but also sanctions workplace harassment or mobbing, legal reforms are needed to help with this social problem that seriously damages the right to work, even worldwide, different studies show that workers who suffer from it lose motivation for work as well as being a potential damage to productivity in the workplace.

Descriptors: Bullying; violence; labour disputes; occupational sociology. (Words taken from UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

En las empresas públicas el acoso laboral o mobbing es un problema común y preocupante por lo que en el Ecuador se inicia con la creación de la ley orgánica que reforma la LOSEP, que contribuye con importantes reformas en el código del trabajo, define el acoso laboral como todo comportamiento atentatorio a la dignidad humana, ejercida de forma reiterada (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2017). El

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

enfoque a este tema debe ser objeto de debate porque una de las circunstancias que más preocupa es que no existe una adecuada concientización entre empleadores y trabajadores sobre lo difícil que es una denuncia de acoso laboral.

En Ecuador no existe una cultura de denuncia para estos casos porque la víctima prefiere callar y no perder su trabajo, en la actualidad miles de trabajadores en el país son víctimas de acoso laboral o mobbing, son maltratados, reciben insultos, amenazas, sobrecarga de trabajo injustificada, son desacreditados a diario, provocando que su salud física y psicológica se deterioren, de hecho el hostigador lo hace para que su víctima pierda su trabajo, lo peor es que cuando el trabajador que recibe el abuso intenta contárselo a un compañero de trabajo no recibe apoyo y hasta creen que exagera, lo cierto es que cualquier persona puede sufrir de acoso en el trabajo esa es una realidad, hasta los acosadores pueden llegar a ser acosados, todo este abuso ocurre en la mayoría de los casos de ocurre o se desarrolla con completo conocimiento de los departamentos de Recursos Humanos.

En relación a la problemática expuesta, debe abrirnos caminos que nos lleven realización de importantes cambios sobre la tutela de los derechos fundamentales de las víctimas de acoso laboral sea por parte del empleador o de sus compañeros de trabajo, además de que el Estado por medio de la Constitución garantiza no solo que todos tengan acceso a un trabajo por ser un derecho, sino que además puedan desarrollar sus actividades producto de sus capacidades en un ambiente que preserve su integridad como ser humano.

Referencial teórico

Lo que se entiende por acoso laboral o mobbing y la protección constitucional para el derecho al trabajo.

El acoso laboral existe desde hace muchos años en el mundo entero pero no es sino a partir de los estudios del doctor (Leymann, 1990) quien es considerado el más grande investigador del acoso laboral, a partir de sus postulados se comienza a crear conciencia sobre esta situación de abuso continuado y denigrante en el trabajo que afecta gravemente la dignidad del individuo, denominándola como “mobbing”, que se refiere a la violencia sistemática y continua, la presión negativa y mal intencionada

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

que ejerce una persona sobre otra dentro del entorno laboral, se puede manifestar de diferentes formas que van desde comentarios dañinos o críticas sobre las funciones que desempeña el trabajador poniendo en duda su capacidad hasta insultos y vejaciones.

Por otra parte a finales del siglo pasado se puso en alerta a todos los países del mundo para que velaran por las condiciones de los trabajadores en sus relaciones laborales al interior de las empresas por lo que tener acoso laboral dentro de ellas representaban grandes pérdidas económicas pero en realidad lo más grave era el deterioro físico, social y psicológico de las personas que son víctimas de acoso laboral, a pesar de todos los esfuerzos recién se le consideró un problema grave en la primera conferencia europea sobre mobbing (Organización Internacional del Trabajo, 2008). El acoso laboral no solo produce efectos sobre los trabajadores, sino que es un hecho que afecta al funcionamiento de las organizaciones empresariales, estos efectos negativos repercuten en un menor rendimiento del trabajo, en consecuencia, se produce un aumento de ausencia en el trabajo que termina en desempleo por lo que es necesario evaluar las respectivas reformas a la normativa interna de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador y las normas supranacionales para que se garanticen las sanciones y la reparación del daño causado por la violencia psicológica que es ejercida de manera continuada (Pesantez-Cárdenas, Erazo-Álvarez, Pozo-Cabrera, & Narváez-Zurita, 2020).

No obstante, para el completo goce del derecho al trabajo de la población económicamente activa, es decir de mujeres y hombres trabajadores, el Estado es responsable de implementar medidas específicas que puedan darle fin a las discriminaciones que los afecten, reconociendo y apoyando sus formas de organización y garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones, se lograría erradicar el acoso laboral, demostrar la gravedad de las conductas de acoso en el trabajo o mobbing.

No se deben desestimar las situaciones de riesgo en las que se encuentran las personas en sus lugares de trabajo, partiendo de los supuestos anteriores todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades así que el acoso debe de considerarse inclusive como una actuación discriminatoria

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

cuando sea motivado por cualquiera de las razones que se encuentran en el artículo 11 numeral 2 de nuestra Carta Magna, cuando existe un abuso hacia la persona que deriva en muchas consecuencias negativas ya que estas conductas son socialmente exteriorizadas, atentan contra la dignidad de la persona que lo sufre, ponen en riesgo su puesto de trabajo convirtiendo insoportable de llevar afectando negativamente el clima laboral, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice sus salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

El Derecho al Trabajo es un derecho fundamental

El trabajo es un derecho de todo ciudadano que se encuentra garantizado en la norma suprema constitucional del Ecuador, está reconocido como un derecho fundamental, constituye uno de los deberes más altos del Estado garantizar todos los derechos humanos y en especial el derecho al trabajo por ser el medio por el cual se busca satisfacer las necesidades básicas en este caso es necesario asegurar su protección en virtud de que este derecho se desprenden otros derechos humanos que nacen de la dignidad humana, en el ámbito internacional se debe tener presente el marco general de protección de derechos humanos los instrumentos regionales y universales de derechos humanos, a las que se obliga el Ecuador y parte de un plan de acción global, toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección y a condiciones equitativas garantizados por los medios de protección social (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Dentro de esta perspectiva, el Art. 326 de la CRE que es la norma suprema del Estado consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo, concomitantemente con la defensa y el ejercicio del derecho al trabajo el más alto objetivo del Estado es eliminar el desempleo y brindar a las personas las condiciones favorables para que los ciudadanos puedan ocuparse dignamente de sus empleos y generar de esta manera ingresos para el sustento de sus hogares y mejoras de vida en la sociedad, así también que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles será nula toda estipulación en contrario.

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

Es decir que el marco legal garantiza que los derechos laborales se protejan y que en caso de duda sobre el alcance, siendo el trabajador la parte débil de la relación contractual en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones, reglamentarias o contractuales en materia laboral, las autoridades administrativas y autoridades judiciales deberán aplicar la norma en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, sin duda no se cumple que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). Sin embargo ninguno de estos mandatos se cumplen cada vez que los derechos reconocidos se ven afectados cuando un trabajador recibe un tratamiento injusto por parte de un individuo que comparte su ambiente de trabajo, sea en una posición de jerarquía superior o quien se encuentra en una función de similar jerarquía, se vulnera este derecho cada vez que un acto discriminatorio o de violencia menoscabe su dignidad, por los límites legales en el Ecuador que garanticen un tratamiento jurídico eficaz y justo (Solís-Arichavala, Narváez-Zurita, Pozo-Cabrera, & Erazo-Álvarez, 2020).

Son muchas las definiciones que existen sobre derechos fundamentales, una definición formal del concepto de derechos podría ser:

Son derechos <<fundamentales>> todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a <<todos>> los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por status la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas (Ferrajoli, 1999).

Desde otra perspectiva, el derecho fundamental “Es el derecho que permite la máxima realización de otros derechos, es necesario concluir que es propiamente cierto que la indeterminación es una de las características de los derechos fundamentales” (Bobbio, 1991). Debemos tener en cuenta que algunos derechos fundamentales dependen de la evolución de la conciencia ética que procede del descubrimiento de nuevas verdades morales, se habla todo el tiempo de lo importantes que son los

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

derechos humanos entre ellos el derecho al trabajo que garantiza el derecho a una vida digna.

El derecho a la educación, entre otros derechos fundamentales pero tristemente no existen normas ecuatorianas que lo protejan frente al hostigamiento, acoso laboral o mobbing, pues, los pocos que se pueden usar aunque dispersos e ineficaces, podrían aproximarnos a sancionarlo, por ejemplo en el Art. 331 de la CRE en su inciso segundo, la prohibición del acoso o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres en el trabajo (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Mientras que en los artículos 154, 156, 157, 158, 159, 166, 176, 177 del COIP, se refieren a los delitos de intimidación, violencia física, psicológica o sexual contra la mujer, acoso sexual, discriminación y delitos de odio (Código Orgánico Integral Penal, 2014).

En la actualidad surge la preocupación de cómo mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico frente al acoso laboral en el Ecuador debe encaminarse a crear más mecanismos legales para identificar y sancionar la vulneración del derecho al trabajo cada vez que una persona trabajadora es una víctima silenciosa del acoso laboral, pues los existentes no son suficientes nos vamos a encontrar con los límites de la legalidad, eso debe cambiar para que si nos encontramos frente a un caso de esta naturaleza nuestro código del trabajo establezca parámetros en los que quede evidenciado el abuso de derecho, ya que ciertas conductas podrían ser interpretadas erróneamente como acoso laboral (Caamaño & Ugarte, 2014).

Por fin en el Ecuador se define este comportamiento como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo cometido en un lugar de trabajo o en cualquier momento contra una de las partes de la relación laboral que ocasione a la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2017).

El concepto de hecho es más amplio y es por eso que con la ayuda de ciencias como la psicología laboral moderna se puede identificar un comportamiento agresivo impropio o conducta que se ejerce de forma sistemática y recurrente sobre otro

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

compañero de trabajo, características imprescindibles para establecer como punto de partida y define si reúne los elementos de lo que conceptualiza el acoso u hostigamiento laboral (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2016).

Los profesionales del derecho en el Ecuador han optado por usar el formulario creado por el psicólogo Leymann para apoyar legalmente a las víctimas a identificar las situaciones de acoso laboral ya que hay por lo menos 45 señales para identificar el, acoso laboral o también llamado mobbing, siendo identificado el acosador este podría ser sancionado con visto bueno y despido (Quillupangui, 2018); (Rodríguez-Sarmiento, Erazo-Álvarez, Borja-Pozo, & Narváez-Zurita, 2020).

En concordancia con lo antedicho, cuando son identificadas estas situaciones de abuso el Art 172 numeral 8 del Código de Trabajo vigente estipula que el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo cuando sufra acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales contemplado en el artículo 173 numeral 4 del mismo cuerpo legal (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Ahora bien, dadas las denominaciones es imperativo identificar los diferentes escenarios en que se presenta el acoso laboral se clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo (López-Shishingo, Narváez-Zurita, Vázquez-Calle, & Erazo-Álvarez, 2020).

- a) Horizontal: Cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical Descendente: Cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- c) Vertical ascendente: Esta situación se da con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos de menos jerarquía respecto del jefe victimizado (Leyva, 2017).

Las víctimas de acoso laboral por lo general no saben qué hacer, entre las conductas que constituyen acoso laboral tenemos:

Maltrato: Acto de violencia que involucra la integridad Física, moral, sexual, o a los bienes del trabajador, así como violencia verbal injuriosa.

Persecución Laboral: Es cuando se sobrecarga al trabajador con labores que van más allá de sus funciones provocando fatiga y desesperación así es presa fácil de

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

sanciones, induciendo al trabajador a renunciar, debido a la persecución la calidad de su trabajo es baja.

Discriminación: Existen trabajadores que gozan de tratos diferentes o especiales, por condiciones de sexo, religión, nacionalidad, inclinación política, situación social.

Entorpecimiento: Acciones que tienden a obstaculizar el cumplimiento de la labor o retardarla con perjuicio para el trabajador.

Desprotección: Esta situación se da cuando un trabajador desarrolla una actividad laboral riesgosa y el empleador no le ha dotado de las herramientas adecuadas y necesarias, para que sus labores se desarrollen en un ambiente seguro, garantizando la salud y el bienestar del trabajador que las ejecuta.

Inequidad: En nuestro país es muy común que el perfil del trabajador no está asociado a las actividades que el empleador le impone, deben estar acorde a sus competencias profesionales, menosprecio del trabajador (Jáuregui, 2017).

El acoso sexual en el trabajo en mayor parte se da por parte de un jefe a un subordinado, pero también entre compañeros de igual jerarquía, las víctimas no denuncia en mayor parte por miedo a perder su trabajo, pues el apoyo es mínimo dentro de las empresas, además que la producción de pruebas es escasa, las grabaciones son un medio probatorio que ayuda mucho en estos casos.

Los criterios son variados pero coincidentes, el acoso laboral es:

Cuando el empleador a través de conductas de violencia psicológica, manifestada por medio de maltrato verbal o moral hacia al trabajador, genera un ambiente donde no exista condiciones positivas para laborar pudiendo causar graves daños psicológicos y físicos como son enfermedades tanto psíquicas y somáticas en los trabajadores se crea un ambiente hostil que impide la ejecución normal del contrato de trabajo (Terán, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) frente al Acoso Laboral

Este tipo de violencia, es decir, el acoso, se definen como comportamientos, acciones o amenazas que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de provocar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Por otro lado, se recuerda a los estados miembros que tienen la responsabilidad de promover un entorno general de cero tolerancia ante situaciones de esta naturaleza, que lesionen este derecho

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

fundamental.

El objetivo de la nueva norma internacional del trabajo es proteger a trabajadores y empleados, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, los trabajadores cuyo contrato se haya rescindido, las personas que realicen labores de voluntariado o busquen trabajo, y los solicitantes de empleo. En virtud de la norma se reconoce que individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador" también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

La norma abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral, los lugares en los que se remunere a un trabajador, realice recesos en el trabajo para descansar o comer, o use instalaciones sanitarias, de lavado o de cambio de indumentaria; viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos sociales de índole profesional, comunicaciones relacionadas con el trabajo en particular a través de medios de información y la comunicación informáticos, lugares de alojamiento proporcionados por el empleador; y por los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo y reconoce asimismo que en estos casos pueden participar terceros (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Como ejemplo podemos poner a España, en este país el acoso laboral está tipificado como un delito, entendido así:

Hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, poniendo situaciones de grave ofensa a la dignidad", este delito es castigado con penas de 6 meses hasta 2 años a quienes "en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que sin llegar a constituir trato degradante, suponga grave acoso contra la víctima" (Congreso de los Diputados de España, 1995)

Para poder aplicar en estos casos la norma penal si es que se puede, debemos hacer la diferenciación entre el daño moral y el daño psicológico derivado del mobbing. El acoso laboral, al proteger la identidad moral de las personas, no puede considerarse como un delito considerado como lesiones, como se contempla en el art. 152 del COIP, si además de que se atenta contra la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley (Código Orgánico Integral Penal, 2014).

La vulneración del derecho al trabajo por acoso laboral o mobbing.

Debe tomarse en cuenta que no se trata de una afectación que pueda ser evidente a simple vista, los trabajadores que pasan por un trauma de esta naturaleza deben considerar someterse a un examen practicado por un profesional de la salud experto en la materia que evalúe si existe una afectación psicológica que se derive de la situación de acoso, segundo que determine el origen o la causa y el causante; y, tercero en qué medida se ha producido el menoscabo psicológico en el acosado. Pero para llegar a esto el perito experto en la materia debe aplicar un examen psicológico especializado, en efecto para que se obtenga una evidencia real que no deje al libre criterio de las personas el establecer si se encuentra o no frente a un caso de acoso laboral dentro de la empresa (Valdez-Masache, Narváez-Zurita, Trelles-Vicuña, & Erazo-Álvarez, 2020).

Es un hecho que aunque estamos frente un notorio e importante progreso hacia la armonización de las normas internas con algunos postulados internacionales, sobre todo aquellos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aun así debemos reconocer que falta mucho por hacer para poder alcanzar un procedimiento claro y expedito que prevenga situaciones no deseadas como la re victimización del afectado dentro de estos procesos en materia laboral, el tratamiento psicológico obligatorio, todo esto con miras a restablecer la salud emocional de las víctimas y su posterior reinserción laboral, el riesgo es alto y se deben tomar las precauciones necesarias para este proceso no sea mal utilizado por parte de personas mal intencionadas, como se lo ha estudiado, la propia definición del Código del Trabajo y los estudios a nivel mundial que tratan sobre este tema lo revelan, el acoso laboral causa daños psicológicos muy severos, que en los casos más graves pueden llevar a la víctima a una depresión profunda inclusive a terminar con su propia vida.

La realidad es que nos encontramos frente a un tema que no solo provoca afectaciones a nivel laboral, de él se desprenden muchas situaciones que van

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

lesionando la vida social y familiar de quien sufre en silencio esperando que su voz sea escuchada, de la desmotivación que siente cada individuo que debe acudir a su lugar de trabajo y lo siente como un castigo, un trabajo que muchas veces ni le agrada pero la necesidad de mantener a su familia pesa más, un lugar de trabajo en el que lo espera su acosador para hacerlo vivir horas de miseria e incompreensión porque muchas veces sus denuncias no son atendidas, porque no cuentan con el apoyo necesario a eso sumado el temor de ser despedido de sus trabajo.

En un orden social sin equidad la balanza siempre se inclina hacia el lado más influyente, tiene que lidiar con las injusticias que día a día se comenten no solo sobre su propia persona sino también con sus demás compañeros de trabajo, todas esas víctimas solo esperan que un día algo le ponga fin a esta situación, que la ayuda llegue de terceros, no solo con leyes que lo proteja sino con un tratamiento psicológico que le devuelva la confianza en un sistema jurídico que se preocupe por proteger tan elemental derecho.

MÉTODO

Se utilizó el método no experimental puesto que se observó los hechos tal y como ocurren en un contexto habitual, fue de tipo cualitativo-cuantitativo y la búsqueda del saber científico mediante la metodología jurídica, la revisión de los documentos jurídicos que han sido materia de estudio para la realización del presente artículo (Rodríguez & Pérez, 2017).

Entre los métodos utilizados tenemos el inductivo-deductivo diseñado para aumentar la eficiencia del procesamiento de la obtención de evidencias digitales mediante este proceso se identifican las posibles fuentes de información subidas en las redes informáticas (Prieto, 2017).

La historia juega un papel importante en toda investigación científica, así que es importante incluir además un estudio histórico-lógico, denominado también por algunos autores como histórico-hermenéutica que nos brinda un punto de partida para determinar, formular y fundamentar el problema científico (Lissabet, 2017).

Así mismo para el análisis de cada se realizó mediante el método analítico-sintético que consiste en descomponer los elementos de un todo para observar sus causas,

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

naturaleza y efectos después de relacionar cada reacción mediante la elaboración de una síntesis general del fenómeno estudiado (Villaverde, 1900).

Universo de estudio y tratamiento muestral

Se utilizó un muestreo no probabilístico que es una técnica de muestreo en la que mediante un proceso las muestras se recogen de individuos que por conveniencia tienen la oportunidad de ser seleccionados, la encuesta fue realizada a 15 profesionales del derecho.

Tratamiento estadístico de la información

Se efectuó la recolección de datos por medio de una serie de preguntas en forma de encuesta, mediante herramientas digitales, para crear las encuestas se utilizó la plataforma de (<https://docs.google.com/forms>) para finalmente poder tabular los resultados de mayor relevancia el programa de Microsoft Excel versión 2019 (Erazo-Álvarez & Narváez-Zurita, 2020).

RESULTADOS

Los datos que se recopilamos mediante la encuesta realizada nos permiten saber que del 100% de los consultados, todos tienen un extenso conocimiento acerca del tema del acoso laboral y que el término “mobbing” no les es ajeno, de igual modo el 100% estuvo de acuerdo con que se necesitan reformas legales inmediatas, para no caer en una errada interpretación de la ley por no existir una norma específica y determinar las situaciones que constituyen acoso laboral.

Los 15 profesionales del derecho que participaron en la encuesta están de acuerdo en que el acoso laboral o mobbing no está claramente explicado dentro de la normativa legal vigente, ni en el código del trabajo ni en la ley orgánica del servicio público que son las normas que actualmente regulan las relaciones laborales en el Ecuador.

Fue también relevante para la recopilación de datos de la presente investigación, toda la información que proporcionaron los diferentes cuerpos normativos como la constitución de la república del Ecuador, el código del trabajo, la ley orgánica del

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

servicio público, libros, artículos de revistas, artículos científicos y demás fuentes secundarias de consulta.

Es importante recalcar que nuestra carta magna es garantista de los derechos de todos los ecuatorianos, es decir, es obligación del Estado velar porque cada trabajador desarrolle sus actividades con respeto y dignidad en un ambiente sano, libre de violencia (Hermosa, 2017).

En este contexto nos encontramos ante la gran necesidad de realizar los análisis jurídicos que sean necesarios para lograr la creación e implementación de una normativa específica que eviten caer en ambigüedades por temas similares.

En el Ecuador, aunque se han realizado importantes avances por medio de las reformas añadidas al código del trabajo, realmente estas no alcanzan para darle un tratamiento adecuado a este tema, para que todos los casos de acoso laboral sean atendidos y solucionados ante las autoridades administrativas del ministerio del trabajo.

En líneas generales el objeto de la investigación es determinar con claridad que en las normas internas las qué situaciones son acoso laboral, crear conciencia de que es un problema que se expande silenciosamente dejando en evidencia que no existen las suficientes herramientas legales para mejorar las condiciones de los trabajadores, que se puedan establecer los procesos pertinentes y se logren determinar la pruebas del delito además de que se dicten medidas de prevención para lograr tratamientos jurídicos eficaces.

PROPUESTA

El Estado garantizará el trabajo y los ciudadanos gozarán de los derechos reconocidos en la Constitución, las conductas que se configuren como acoso laboral deberán ser valoradas por la autoridad competente siempre a la luz la Norma suprema que consagra en el Art. 326 numeral 5 el derecho que tiene toda persona a desarrollar sus labores con dignidad, este esfuerzo debe sin lugar a duda recaer sobre las pretensiones siguientes:

1.-Concientización: Crear conciencia colectiva no solo social sino también jurisprudencial de que la persona que lo sufre se enfrenta a un terror psicológico que

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

lo lleva a la desmotivación en el trabajo, el Estado a través de sus organismos debe crear políticas públicas que ayuden con la socialización de alternativas para la protección de los trabajadores frente al acoso laboral.

2.-Prevención y Protección: Capacitación continua en los lugares de trabajo, son muchas las personas que tienen que soportar las diferentes situaciones de acoso por lo que es sumamente necesaria la tutela judicial efectiva de los derechos del trabajador que denuncia los abusos.

3.-Sanciones: Reformas inmediatas al Código Orgánico Integral Penal vigente porque no tipifica las conductas lesivas que surgen de las relaciones laborales, actos que tienen consecuencias físicas, sociales, económicas que desembocan en dolor, inestabilidad, depresión afectando gravemente la integridad personal de los empleados públicos y privados, se debe establecer el acoso laboral como delito en el orden jurídico penal, además de urgentes reformas al Código del Trabajo que a su vez modifiquen los estatutos de los trabajadores y exigir la creación de un comité de convivencia laboral al interior de las empresas.

4.-Rehabilitación: La situación de acoso laboral por tratarse de un abuso continuado sus efectos se deben considerar como enfermedades profesionales, el Seguro Social deben asumir la responsabilidad de su tratamiento, cura y rehabilitación tanto para la víctima como para el acosador.

La estructura de la propuesta se presenta en la figura1.

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

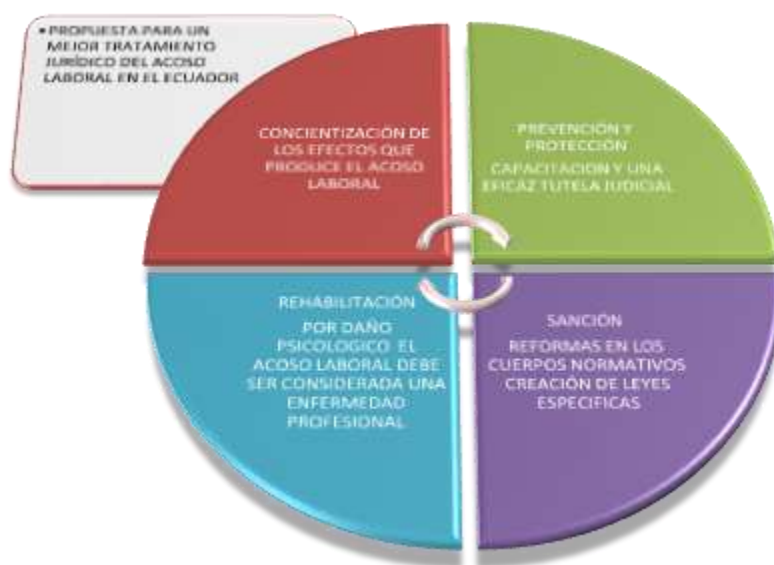


Figura 1 Propuesta para un mejor tratamiento jurídico del acoso laboral en el Ecuador.

No existen parámetros claros que brinden las herramientas necesarias para la aplicación de la ley en los casos de acoso laboral y debido a eso se encuentran muchos vacíos legales en la normativa nacional y supranacional, el Ecuador es un estado de derecho y se prohíbe todo acto que se considere discriminatorio, es decir que la Constitución previene, lamentablemente la realidad es otra, se espera a que el trabajador sea objeto del delito para tratar de aplicar la ley que este a la mano y de manera equivocada.

De comprobarse el acoso laboral por constituir una conducta de violencia psicológica reiterada que produce una afectación gradual, las víctimas deben recibir el apoyo psicológico para restablecer su salud física y mental, así como para el que ejecuta el acto de acoso, tratar por todos los medios de llegar a todas las reflexiones posibles para mejorar las condiciones de los trabajadores y garantizar la protección de los derechos fundamentales.

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

DISCUSIÓN

Por todo lo antedicho es conveniente anotar que la presente investigación demuestra que del acoso laboral se desprenden muchas situaciones negativas que van desde un daño psicológicos hasta daños en el entorno familiar que llegan a provocar graves afectaciones a la productividad de los trabajadores, el acoso laboral vulnera los derechos fundamentales del trabajador principalmente el derecho al trabajo, los aspectos que son objetos de discusión se enuncian a continuación:

La definición de Acoso Laboral está dada, el código del trabajo ecuatoriano y la ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público, no se debe confundir con otros tipos de acoso que, aunque son igual de destructivos y atentan de igual modo la dignidad de las personas de forma continuada, en temas de materia laboral se ventilan más los casos de acoso por discriminación o por asociaciones gremiales.

El manejo que se le da a este tema por parte de las autoridades de trabajo preocupa de sobremanera porque son estas las que se encargan de evaluar el daño y en caso de acoso laboral estamos frente a un daño psicológico que ha recibido el trabajador, es importante determinar si se trata de daños leves, graves o muy graves, así la sanción a la persona que realiza estos actos de violencia deberá ser proporcional al grado de afectación, prevalecerá el principio de proporcionalidad consagrado en el Art. 76 numeral 6 de la Constitución, la valoración médica deberá ser ejecutada por un médico especialista, procurando que las decisiones judiciales en estos casos no priven a las partes del goce de los derechos fundamentales y de producirse la separación del trabajador sea legal y con causa justa.

Todo lo analizado en este esfuerzo científico, solo deja en evidencia los pocos esfuerzos por parte de las autoridades competentes en la creación y aprobación de proyectos de ley siempre en beneficio de la sociedad, además de las fallas del sistema jurídico en el Ecuador, el acoso laboral puede llegar a causar la muerte derivada del deterioro de la salud física y mental de las víctimas, los intentos por parte de las autoridades en el país para por controlar el abuso, el acoso, el hostigamiento en el trabajo son ineficientes, no existe un tratamiento riguroso en estos casos, en el que no solo debe de prevalecer el interés de hacer justicia con un reconocimiento judicial de los hechos que lo provocan sino por el daño que sufren las víctimas, porque

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

además de que las sanciones recaigan sobre el acosador deben también recaer sobre las entidades donde ocurran, toda esa desprotección evidente, crea frustración porque precisamente por esa incapacidad jurídica que existe en los cuerpos normativos, no se ejerza.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Cuenca por apoyar el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos[Universal Declaration of Human Rights]. Paris.

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la Republica del Ecuador[Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi.

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador[Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi.

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (15 de Diciembre de 2016). La ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público del Trabajo[The Organic Reform Law to the Organic Law of the Public Labor Service]. Quito.

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (30 de Octubre de 2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo[Organic Law Reforming the Organic Law of Public Service and the Labor Code]. Quito.

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (25 de Octubre de 2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al código del trabajo[Organic Law Reforming the Organic Law of the Public Service and the labor code]. Quito.

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

- Barranco, J. M. (2017). *Acoso Laboral como delito*[*Workplace harassment as a crime*].
- Bobbio, N. (1991). *El tiempo de los Derechos*[*The time of rights*]. Madrid: Fuerrancal.
- Caamaño, e., & Ugarte, J. L. (2014). El acoso laboral tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales[Harassment at work: protection and proof of the violation of fundamental rights]. *Ius et Praxis*, doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004 . Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004>
- Código Orgánico Integral Penal. (10 de Febrero de 2014). Asamblea Nacional del Ecuador[National Assembly of Ecuador].
- Congreso de los Diputados de España. (23 de Noviembre de 1995). Código Penal español[Spanish Penal Code]. Madrid, España.
- Congreso Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo[Código del Trabajo]. Quito.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). La Asamblea Nacional del Ecuador.
- Convención Americana de Derechos Humanos. (1988). *Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*. San salvador.
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos. (22 de Noviembre de 1969). Organización de Estados Americanos . San José.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (junio de 2017). Acoso Laboral "mobbing". Mexico.
- Derecho, P. d. (18 de marzo de 2017). *Los Derechos Humanos en el pensamiento de Bobbio*[*Human Rights in Bobbio's thought*]<https://cutt.ly/AyOY2F7>.
- Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Medición y gestión del capital intelectual en la industria del cuero - calzado en Ecuador. [Measurement and management of intellectual capital in the leather industry - footwear in Ecuador]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 437-467. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i9.662>
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y Garantías, La Ley del más débil* [*Rights and guarantees The law of the weakest*]. Trotta.
- Hermosa, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*[*Mobbing or harassment at work, guidelines for its treatment in Ecuador*]. Quito: Creative Commons.

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

- Jáuregui, D. (08 de Noviembre de 2017). Las seis conductas principales que constituyen acoso laboral según la ley [The six main conducts that constitute workplace harassment according to the law] recuperado de: <https://n9.cl/he9u>. *Asuntos Legales*.
- Leymann, H. (1990). *Heinz Leymann Memorial*. Recuperado el 05 de 2020, de <http://www.mobbingportal.com/leymannmain>
- Leyva, E. (08 de Septiembre de 2017). El Acoso Laboral y su fallida Regulación en México [Workplace Harassment and its failed Regulation in Mexico] recuperado de: <https://n9.cl/78ac>. *Nexos*.
- Lissabet, J. (2017). Experiencia de la aplicación del método histórico-lógico y la técnica cualitativa [Experience of the application of the historical-logical method and the qualitative technique] recuperado de: <https://n9.cl/3doa>. *Dilemas Contemporaneos*.
- López-Shishingo, L. M., Narváez-Zurita, C. I., Vázquez-Calle, J. L., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Derechos del debido proceso en los sumarios administrativos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural [Due process rights in administrative summaries in the Organic Law of Intercultural Education]. *Iustitia Socialis*, 620-640. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i1.633>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2008). Primera Conferencia Europea sobre Mobbing [First European Conference on Mobbing]. Venecia.
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de Junio de 2019). Convenio sobre violencia y acoso [Convention on violence and harassment]. Ginebra.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (20 de Abril de 2020). Violencia y Acoso en el Mundo del trabajo [Violence and Harassment in the World of Work] <https://n9.cl/mi8w>.
- Pesantez-Cárdenas, M. B., Erazo-Álvarez, J. C., Pozo-Cabrera, E. E., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Análisis del régimen especial de trabajo doméstico desde el principio de igualdad y la prohibición de discriminación [Analysis of the special domestic work regime from the principle of equality and the prohibition of discrimination]. *Iustitia Socialis*, 266. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i8.572>

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

- Prieto, B. (15 de Diciembre de 2017). El Uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales[Using deductive and inductive methods to increase the efficiency of digital evidence acquisition processing]. *Pontificia Universidad Javeriana*, doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi. Obtenido de doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi.
- Quillupangui, S. (14 de Febrero de 2018). 45 señales para identificar el acoso laboral[45 signs to identify mobbing] recuperado de: <https://url2.cl/G72E4>. *El Comercio*.
- Rodriguez, A., & Pérez, O. (2017). Métodos Científicos de Indagacion y de Conclusión de Conocimientos[Scientific Methods of Inquiry and Knowledge Conclusion]recuperado de:<https://n9.cl/dzum5>. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Rodríguez-Sarmiento, I. T., Erazo-Álvarez, J. C., Borja-Pozo, C. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso [Administrative approval procedure: Constitutional approach to legal certainty and due process]. *Iustitia Socialis*, 208-229. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i1.609>
- Solís-Arichavala, I. O., Narváez-Zurita, C. I., Pozo-Cabrera, E. E., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Defensa de los derechos del trabajador migrante a través de políticas públicas estatales [Defense of migrant worker rights through state public policies]. *Iustitia Socialis*, 415-433. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i1.620>
- Terán, A. (2017). Cómo demostrar el acoso laboral en el Ecuador[how to demonstrate workplace harassment in Ecuador]recuperado de: <https://n9.cl/o01c0>. *Metro*.
- Urrutikoetxea, M. (2014). Acoso Laboral y lesion de los Derechos Fundamentales[Harassment at Work and Injury to Fundamental Rights]recuperado de:<https://n9.cl/plnc>. *Vlex España*.
- Valdez-Masache, J. A., Narváez-Zurita, C. I., Trelles-Vicuña, D. F., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). La vulneración de derechos del presunto agresor en la violencia intrafamiliar [Violation of the rights of the alleged aggressor in domestic violence]. *Iustitia Socialis*, 446-464. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i8.585>
- Villaverde, M. (1900). *Lectura y escritura(método analítico-sintético)[Reading and writing (analytical-synthetic method)]*. Quito.

Sandy Elizabeth Álava-Tagle; Juan Carlos Erazo-Álvarez; Cecilia Ivonne Narváez-Zurita; Diego Fernando Trelles-Vicuña

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).