

Tolerancia Cero a la Violencia Laboral y su incidencia en los Derechos del Trabajador

Zero Tolerance to Workplace Violence and its Impact on Workers' Rights

Wilson Alexander Procel Saritama, Klever Rumaldo Caguana Chimborazo

Resumen

La vulneración al principio de tolerancia cero a la violencia laboral afecta los derechos y garantías de los trabajadores. Por ello, se desarrolló esta investigación con la finalidad de evaluar el impacto de este principio a través de un análisis jurídico- doctrinario para el establecimiento de un marco normativo equilibrado que garantice la seguridad y los derechos de los trabajadores. Se empleó un enfoque cuantitativo, con la implementación de 12 encuestas dirigidas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo. Los resultados demostraron que el 75% de los participantes consideran que la nueva reforma en el ámbito laboral permite reforzar la protección de los derechos de los trabajadores. Además, se concluye que, es necesario incorporar un análisis crítico constitucional que abarque los presupuestos constitucionales que deben tomarse en cuenta al momento de sancionar este tipo de conductas.

Palabras clave: Violencia labora; Seguridad; derechos del trabajador; impacto; reforma.

Wilson Alexander Procel Saritama

Universidad Técnica de Cotopaxi | Latacunga | Ecuador | wilson.procel1474@utc.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-5275-9302>

Klever Rumaldo Caguana Chimborazo

Universidad Técnica de Cotopaxi | Latacunga | Ecuador | klever.caguana@utc.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0000-2325-2815>

<http://doi.org/10.46652/resistances.v5i10.164>
ISSN 2737-6230
Vol. 5 No. 10 julio-diciembre 2024, e240164
Quito, Ecuador

Enviado: julio, 15, 2024
Aceptado: septiembre, 20, 2024
Publicado: octubre, 16, 2024
Publicación Continua

Abstract

The violation of the principle of zero tolerance to workplace violence affects the rights and guarantees of workers. Therefore, this research was developed with the purpose of evaluating the impact of this principle through a legal-doctrinal analysis for the establishment of a balanced regulatory framework that guarantees the safety and rights of workers. A quantitative approach was used, with the implementation of 12 surveys directed to lawyers in free practice in the province of Chimborazo. The results showed that 75% of the participants consider that the new reform in the labor field allows to reinforce the protection of workers' rights. In addition, it is concluded that it is necessary to incorporate a critical constitutional analysis that covers the constitutional budgets that must be taken into account when sanctioning this type of conduct.

Keywords: Workplace violence; Security; workers' rights; impact; reform.

Introducción

El trabajo es reconocido por la Constitución ecuatoriana como un derecho y un deber social, que tiene como base la realización personal y económica del individuo. Además, en su artículo 66 numeral 3, literal b, se reconoce y garantiza a las personas una vida libre de violencia en todos los ámbitos, esto incluye el laboral. En concordancia con lo mencionado, nace el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un instrumento internacional que busca eliminar todo tipo de violencia en el ámbito laboral. Sin embargo, en la realidad social, con la vulneración del principio de tolerancia cero a la violencia laboral, se evidencia el menoscabo de los derechos al trabajador, a través de acciones como, vigilancia excesiva, sanciones desproporcionadas, creación de un ambiente hostil, acciones que contradicen principios constitucionales de equidad y seguridad jurídica.

El trabajo se configura como una actividad social que, según Meda (2007), cuenta con características como esfuerzo, transformación utilidad. En los inicios de la sociedad, era visto como una actividad de producción cuya finalidad era satisfacer necesidades sociales. Entonces, se consideraba fundamental para determinar la autonomía de los individuos. Además, Marz (1867-1965) (citado por Hirata y Zariffian, 2007), considera que el ser humano ejerce una actividad laboral como producto de la relación entre el hombre y la naturaleza, sin dejar de lado la relación de trabajo hombre- hombre.

Una de las características es la transformación. En este sentido Hirata y Zariffian (2007), mencionan que, el trabajo era visto desde una perspectiva de sufrimiento e inmovilización forzada. Sin embargo, esto evoluciona con la aparición del salario y pasa a ser un sinónimo de coacción y sufrimiento. La sociedad evoluciona constantemente, por ello, desde la aparición del ser humano, hasta la actualidad se evidencian distintos tipos de trabajos. Entre ellos Hirata y Zariffian (2007), resaltan los siguientes, trabajo asalariado, no remunerado, no mercantil, doméstico, entre otros. En esta misma línea se debe señalar que la Constitución ecuatoriana en su artículo 325 reconoce todas las modalidades.

Con el desarrollo industrial se produjeron explotaciones a la clase trabajadora, que colocaba a los empleadores en una posición de poder y superioridad. Ya que, tenían la capacidad de establecer las condiciones y remuneraciones de forma unilateral, en beneficio propio. En este contexto, la clase trabajadora ejerce luchas de movimientos obreros, cuyo fin era conseguir que el Estado garantice sus derechos. En este sentido, a partir del siglo XX se dictan normas jurídicas con relación al trabajo. Este proceso se ve beneficiado en el año 1919 con la aparición de la OIT (Richter, 2013).

Pese a la normativa jurídica existente y a las luchas de la clase trabajadora, se puede evidenciar que el ejercer una actividad laboral implica una serie de menoscabo en los derechos, principalmente de la clase obrera. Pues, según el diario El Universo (2024), el Ministerio de trabajo mencionó que, a partir del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023, se tuvieron 2.154 denuncias de acoso laboral, de estas 1.147 fueron presentadas frente al sector público. Además, Sticco y Villanueva (2022), en su estudio denominado *la violencia laboral en Ecuador en el marco del convenio 190 de la OIT*, denota que, de la población de su estudio, un 74% de personas han sufrido algún tipo de violencia en sus espacios laborales.

Debe entenderse que la violencia o el acoso en el ámbito laboral, son los comportamientos y prácticas que causan daños, físico, psicológico, sexual o económico, esto incluye la violencia de género (Convenio 190 de la OIT, Art. 1). Este problema social es conocido también como *mobbing* que según Carvajal y Dávila (2013), proviene del inglés y se configura por “*to mod*” traducido como regañar, y de “*mob*” que significa muchedumbre. Carvajal y Dávila (2013), mencionan que este término fue incorporado por Leymann en 1980, pues las prácticas de acoso que se presentaban en el mundo laboral se asemejaban a los comportamientos animales.

Es por ello que, el propósito de esta investigación es evaluar el impacto del principio de tolerancia cero a la violencia laboral sobre los derechos constitucionales de los trabajadores, mediante un análisis jurídico doctrinario para el establecimiento de un marco normativo equilibrado que garantice tanto la seguridad como los derechos de los trabajadores. Se revisó el ordenamiento jurídico ecuatoriano que regula el acoso laboral, con la finalidad de establecer una base jurídica y doctrinal sólida en el marco legal. A través de técnicas analíticas descriptivas para el reconocimiento de la aplicación del principio de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo se busca examinar las causas fundamentales de este fenómeno. Finalmente, se desarrolla un análisis crítico constitucional de los componentes para una efectiva reforma de la normativa que regula este tema social.

Marco teórico

Trazando el Mapa del Acoso Laboral: Orígenes, Evolución y Perspectivas

Según Rojo y Cervera (2005), el acoso laboral ha existido desde siempre, pues remontándose a la época de la esclavitud se evidencian los maltratos y agresiones a los esclavos, quienes ejercían una actividad laboral. Sin embargo, se han realizado investigaciones para estudiar la evolución de este fenómeno y su conceptualización.

Así, Camacho (2018), menciona que, el acoso laboral o también denominado *mobbing* fue descrito por primera vez por Konrad Lorenz, quien realizó unos estudios respecto del comportamiento animal, aquellos que eran instintivos e innatos. En el estudio, encontró que, el grupo de animales que le sirvieron como muestra mostraban comportamientos agresivos frente a los miembros de su misma especie. En 1966 con la finalidad de referirse a los comportamientos agresivos de los animales, Lorenz emplea el término *mobbing*, que proviene de la mezcla del verbo “*to mod*” que significa acosar, atropellar, con la palabra “*mob*” que se traduce a multitud.

Consecutivamente, en 1976 Carroll Brodsky utiliza el término *mobbing* en su obra denominada “*El trabajador acosado*”. En este libro el autor ya no realiza un análisis del comportamiento de las especies animales, sino que estudia los problemas que el trabajador enfrenta con las empresas. De tal manera que Brodsky, fue considerado el padre del *mobbing*, quién utilizó este término para detallar aquellas conductas similares al bullying, pero enmarcada en el ámbito laboral (Camacho, 2018).

Es importante tener claro que el acoso laboral tiene distintas concepciones, de tal manera que no existe una definición global. Es así como, según Camacho (2018), este fenómeno ha sido estudiado en base a dos corrientes. La primera norteamericana, que supone que la violencia aparece entre los compañeros del lugar de trabajo, clientes, usuarios, entre otros. En esta corriente, Theresa Glomb ha sido una de las autoras con mayor relevancia, pues fue quien usó el término de “*workplace aggression*” para referirse a la agresión en el lugar. La corriente europea, tuvo como objeto analizar el acoso laboral de una manera integral, cuyo abordaje es el acosador, la víctima y sus consecuencias. Esta corriente ha sido la más aceptada y estudiada en el ámbito social (Camacho, 2018).

En esta misma línea, debe entenderse que el *mobbing* puede originarse de dos formas. La primera, nace como consecuencia del acoso empleado a aquellas personas que poseen características diferentes a las del grupo, sea porque sobresale, porque es el más débil o por condiciones sociales de raza, sexo, etnia, entre otros. Por otro lado, el *mobbing* puede iniciar como producto de obedecer órdenes de superioridad, Cabe destacar que, sea cual sea su origen, tiene como finalidad conseguir que el trabajador abandone su actividad (Rojo y Cervera, 2005).

Acoso laboral: un estudio general de sus causas, consecuencias, elementos, fases.

El acoso laboral o mobbing, de acuerdo con el Grupo de Estudio de Violencia en el Trabajo de la Comisión Europea citado por Ayala (2019), es aquel comportamiento negativo que se muestran entre compañeros o entre superiores e inferiores. En España, este fenómeno social es considerado como las actuaciones constantes cuyo objetivo es degradar las condiciones laborales y atentar contra sus derechos y dignidad. El mobbing ha sido estudiado desde diferentes perspectivas. Así, en el campo médico y jurídico se concibe como una conducta abusiva reflejada a través de palabras o actitudes indignas para la víctima (Ayala, 2019).

Cabe destacar que engloba diferentes conductas que provocan un hostigamiento a la víctima. En este sentido, Ceballos et al. (2024), mencionan que conforme la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y la Ley Federal de Trabajo, el acoso puede interpretarse a través de: designación de actividades no calificadas para el trabajador, que van en contra de sus habilidades o competencias habituales; excesiva carga laboral; cambios de puesto sin previo aviso y justificación; restricción en la posibilidad de comunicarse; ignorar al trabajador; discriminación por su aspecto físico; amenazas a través de medios telefónicos; maltrato físico; agresiones verbales a través de la descalificación de su desempeño en público y privado; evaluación constante e inequitativa de su actividad laboral.

Se debe considerar que existen tres tipos de acoso laboral: el acoso descendente, cuando proviene de un superior jerárquico, que pueden ser los jefes a cargo del personal de trabajo; el acoso horizontal, cuando ocurre entre compañeros de igual rango, puede ser por razones de envidia; y el acoso ascendente, cuando un subordinado acosa a un superior, como consecuencia de un rechazo a las autoridades de nuevo ingreso (Ochoa, et al., 2021).

El acoso nace debido a las relaciones personales que se generan en el centro de trabajo, principalmente por “*deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social de trabajo*” (Atencio et al., 2020). Sin embargo, las causas de este fenómeno social deben ser estudiadas desde distintas aristas, pues éstas van a depender de la víctima, el victimario, el entorno y la forma de ejercer el acoso. Pues las consecuencias no solo radican en las condiciones sociales como edad, sexo, clase social, etnia, entre otros (Robalino et al., 2022).

Así, por ejemplo, cuando la violencia laboral surge entre compañeros de un mismo rango, las principales causas vienen enmarcadas por la envidia, celos, hostilidad laboral, competencia desleal y una visión de amenaza para el éxito profesional (León, 2024; Olmedo, 2022). Por su parte el acoso ascendente, es producto de preferencias, falta de comunicación, sociabilidad, o la falta de liderazgo y control de las situaciones de la persona al mando (Ochoa, et al., 2021). Finalmente, cuando se habla de un acoso de forma descendente se evidencia que este aparece cuando el jefe

a cargo presenta actitudes inmorales y prohibidas enmarcadas en un abuso de poder que afectan al trabajador, como, por ejemplo, atribuir una sobrecarga laboral, imponer tareas repetitivas que impiden al trabajador ascender a un mejor puesto, vigilancia excesiva, entre otros (Olmedo, 2022).

Las personas que sufren acoso en los espacios laborales tienden a sufrir consecuencias a nivel psicológico, físico, social y jurídico. En este sentido, Ayala (2019), considera que el acoso laboral puede provocar daños a la estabilidad emocional de la víctima, ya que, a través de los actos repetitivos de hostigamiento, el agresor coloca al trabajador en un estado de inferioridad que afecta su nivel de autoestima. Ceballos et al. (2024), consideran que a nivel social produce la separación del trabajador de la empresa en la que presta sus servicios, sea por voluntad propia o por despido de su superior. Además, aumentan los problemas sociales de violencia laboral, discriminación, entre otros.

En esta misma línea Ochoa et al. (2021), mencionan que el mobbing provoca daños físicos, como trastornos cardiovasculares, musculares, respiratorios y gastrointestinales. Los efectos de este tipo de violencia pueden ser más graves dependiendo de la situación, ya que según Tejedor y Ruiz (2023), y Piñuel (2008) (citado por Ochoa et al., 2021), puede provocar incluso que la víctima abandone su actividad laboral, dificultándole su reingreso.

Según Ochoa et al. (2021), el acoso laboral posee tres elementos; el acosador, el acosado y el entorno. En este sentido, fácilmente se puede evidenciar que el acosador es aquella persona que ejerce la actitud hostil. Por su parte, el acosado viene a ser la víctima y, finalmente, el entorno será el centro de trabajo donde se desarrollan las actitudes hostiles, discriminatorias, entre otras. Estos elementos, son vistos desde un entorno social, en el que únicamente se estudia la forma y los componentes del acoso laboral, sin embargo, cuando se analiza a este fenómeno desde un aspecto legal este adquiere otros elementos.

En el campo jurídico los elementos que configuran este hecho son: conducta persistente, se habla de este tipo de conducta cuando las actitudes dañosas se las ejecuta de una forma recurrente; conducta sistemática, que refiere a aquellas manifestaciones cuyo fin sean el degradar el ambiente laboral y a la víctima; finalidad o intencionalidad determinada, como humillar, aislar o excluir a la víctima del centro de trabajo; resultado lesivo, es decir provocar daños físicos, psicológicos o sociales, que menoscaban los derechos de los trabajadores; la protección a la dignidad humana, como derecho fundamental reconocido en el ordenamiento jurídico, cuyo fin es alcanzar una vida digna; el espacio físico, constituye el área laboral (López, 2021; Robalino, et al., 2022). En esta línea es importante mencionar que actualmente y con la pandemia que obligó a la sociedad a utilizar medios tecnológicos para desempeñar sus actividades laborales, también el acoso pudo efectuarse en un espacio virtual (Atencio et al., 2020)

El acoso laboral como todo tipo de violencia tiene un ciclo, primero es el *conflicto*, el cual no es considerado como acoso laboral, más bien es producto de una relación de no compatibilidad

con el superior. Seguido de la *estigmatización*, en esta fase el conflicto se convierte en un acoso inicial, en dónde la víctima considera que sufre algún tipo de discriminación. La siguiente fase es la de *intervención de la empresa*, en esta, la entidad empieza a tomar medidas. Finalmente se habla de una fase de *exclusión*, que ocurre cuando causa daños irreversibles, en el que el trabajador decide aislarse de la entidad a la que presta sus servicios, o viceversa el empleador toma la decisión de separar al acosador de la institución para evitar más afectaciones (Robalino et al., 2022).

Principio de tolerancia cero: un análisis de la protección jurídica de los Derechos laborales

López (2021), considera que la regulación legal de este problema social fue consecuencia de la necesidad de implementar medidas para frenar esta conducta lesiva para la dignidad humana, a través de la implantación de mecanismos de prevención, sanción y reparación. En este sentido, el Ecuador como un Estado de Derechos y justicia social que ejerce un control de convencionalidad, ratifica instrumentos jurídicos internacionales que obligan a las autoridades judiciales tomar en cuenta, para emitir sus decisiones, con la finalidad de garantizar el pleno desarrollo de los Derechos Humanos.

Por lo tanto, el Protocolo de San Salvador suscrito el 17 de noviembre de 1988, en su artículo 6 reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo, que a través de una actividad lícita pueda generar recursos que le ayuden a alcanzar una vida digna. Además, en el artículo 7 *ibidem* obliga a los Estados a garantizar una serie de derechos en el espacio laboral, entre los cuales se puede mencionar, una remuneración, promoción y asenso, estabilidad, seguridad e higiene en el trabajo, duración razonable de horas, descanso.

Del mismo modo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconoce que “*todos los seres humanos nacen libre e iguales en dignidad y derechos*” además que garantiza el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones. También es importante tomar en cuenta que, según los artículos 4 y 5 de este instrumento internacional nadie puede ser sometido a esclavitud ni servidumbre, no pueden ser sometidos a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

De este modo, ya en el contexto que compete analizar, el Convenio 190 de la OIT nace en junio de 2019, en dónde se incluye por primera vez el derecho internacional a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, tiene como finalidad prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, que esto incluye aquella violencia basada en género. Además, este instrumento internacional protege los derechos de los trabajadores y es aplicable en los sectores públicos y privados (Art. 2 y 3). En este sentido, según el Art. 1 de la norma en cuestión, menciona que la violencia o acoso en el mundo laboral se configura como el conjunto de comportamientos y prácticas que tienen como finalidad causar un daño en cualquier sentido, sea esto físico, psicoló-

gico, sexual, económico o violencia de género. Más aún, este convenio obliga a los Estados parte a adoptar una legislación e implementar políticas dirigidas a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Cabe señalar que, el Convenio 190 de la OIT, establece que los Estados parte de este instrumento jurídico internacional, tienen la obligación de promover un entorno de tolerancia cero frente al acoso, con el objetivo de prevenir y combatir los comportamientos hostiles en el campo laboral. En este mismo sentido, Coba et al. (2024), consideran que la tolerancia cero debe ser implementada a través de políticas públicas y regulación normativa que conlleven a garantizar el goce pleno de los derechos de los trabajadores, anclados a la dignidad humana.

En concordancia con esto, la Constitución de la República del Ecuador en primera instancia reconoce el trabajo en su artículo 33 como un derecho y un deber social, cuyo fundamento es la realización personal, que forma parte de la base de la economía. El Estado a través de acciones tiene la obligación de garantizar a las y los trabajadores el respeto a su dignidad, vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas. Así también en su artículo 11 menciona que el ejercicio de los derechos deberá regirse entre otros principios, por el de no discriminación, en cuanto nadie podrá ser juzgado por razones sociales. Se reconoce inclusive que todas las personas tienen el derecho a una vida digna que incluye entre otros el acceso al trabajo, una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, esto incluye el espacio laboral (Art. 66 CRE).

En cumplimiento a lo determinado en el Convenio 190 de la OIT el Estado ecuatoriano desarrolla el acoso laboral en normas infra constitucionales como el Código de Trabajo que regula principalmente la actividad laboral en el ámbito privado, y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que regula el ámbito público. Según estos cuerpos legales, el acoso desempeñado en el ámbito laboral atenta contra la dignidad humana y se ejerce de forma reiterada con un componente lesivo, que puede ser considerada como una actuación discriminatoria cuando este se ejerza como producto de alguna condición social. La LOSEP en el artículo 23 considera que las y los servidores públicos tienen derecho a no ser sujeto de acoso laboral.

El Código de Trabajo, establece en el artículo 46, literal j que el trabajador no puede realizar el cometimiento de actos de acoso laboral hacia los miembros del espacio en el que desempeña su trabajo, sean compañeras o compañeros, empleador, superior jerárquico o alguna persona subordinada. En el caso de que se cometiera esta prohibición el legislador a previsto que el empleador podrá dar por terminado el contrato laboral, previo visto bueno. De igual forma, en la LOSEP se contempla que el cometer actos de acoso laboral es una causal para la destitución del servidor público. De la misma forma, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno cuando sufra acoso laboral que sea producto de la acción u omisión de los empleadores o sus representantes.

No obstante, dentro de la normativa señalada se puede evidencia que existe un escaso tratamiento respecto del acoso laboral. Por ello, la Asamblea Nacional del Ecuador el 22 de febrero de 2024 aprueba la *Ley Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso*, que tiene por objeto prevenir y erradicar cualquier forma de acoso en el ámbito laboral público y privado, esta normativa hasta la fecha no se encuentra publicada en el registro oficial, sin embargo, el 8 de mayo de 2024 la Asamblea se ratificó en su decisión de aprobarla. Según Yáñez (2024), entre los aspectos más importantes que se destacan en esta norma está, la prohibición del empleador de escribirle al trabajador fuera de las horas de trabajo, puesto que se atenta y vulnera a derechos como: privacidad, intimidad personal y familiar.

La Carta Fundamental ecuatoriana en sus artículos 75 y 76, señalan los derechos de acceso a la justicia y debido proceso, que incluyen garantías básicas para una tutela judicial efectiva y expedita. Por ello, cuando existe acoso laboral, la normativa ecuatoriana a previsto un procedimiento legal. Pues, el Protocolo de Prevención y Violencia contra Mujeres en Espacios de Trabajo, en el artículo 5 se refiere respecto del procedimiento de denuncia.

Se debe explicar que la denuncia es el acto a través de cual aquellas personas que se consideren víctimas de acoso laboral sean en el ámbito público o privado, ponen en conocimiento a la Unidad de Administración de Talento Humano. Este órgano institucional, está obligado a tomar medidas específicas de acuerdo a la necesidad del caso. En este sentido la norma prevé el término de 30 días para que esta Unidad realice los informes técnicos para de ser el caso se determine un régimen disciplinario. Además de este informe, este órgano tiene 10 días contados desde el conocimiento de la denuncia, para remitir el informe técnico al Ministerio del Trabajo, para ejecutar un seguimiento del caso denunciado.

Cabe señalar que la presentación de la denuncia lo podrá realizar la víctima o quienes hayan sido testigos del acto hostil, y lo podrán efectuar digitalmente en el Sistema Único de Trabajo; físicamente en las entidades correspondientes.

Análisis jurisprudencial del acoso laboral: una revisión a la sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.

La sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados emitida por la Corte Constitucional, hace una revisión de cuatro procesos de demandas de acción de protección en las cuales se alegaron la vulneración a derechos constitucionales, debido a la existencia de acoso laboral. La Corte señala que el acoso laboral es una forma de violencia que se desemboca en la afectación a la dignidad humana, violencia ejercida de forma reiterada que tiene como resultado menoscabo, maltrato, humillación o amenaza a la situación laboral. Para un abordaje comprensible de la sentencia, se va a desarrollar una introducción en la que se detallan los casos referidos a las demandas de acción de protección.

Por otro lado, se explica el análisis de la Corte Constitucional. Finalmente, se abordará la decisión emitida.

Reseña de los casos abordados en la sentencia

- *Caso A: Proceso de revisión No. 1434-20-JP*

La accionante Yolanda del Rocío Cando Salme, a través de la denuncia de acoso laboral presentada ante la inspección de trabajo dio a conocer, las actitudes hostiles de las que estaba siendo víctima por parte de Germánico Alvear director de la Casa de la Cultura Núcleo de Cotopaxi (CCENC). Sin embargo, su petición no fue atendida de forma oportuna, ya que produjo una violación a los derechos de seguridad jurídica, debido proceso en la garantía de motivación, y al trabajo.

El inspector de trabajo archivó la denuncia debido a que no se había dado cumplimiento al requerimiento de completar la misma. Este acto, obligó a la accionante acudir al encargado de Talento Humano de la CCENC, pero tampoco se atendió el requerimiento y la denuncia fue enviada a la Sede Nacional, lugar del cual pasó al director de la CCENC que es la persona denunciada. Con fecha 10 de diciembre de 2019 se informa que el expediente de la denuncia se remitió al Ministerio de Cultura y Patrimonio, sin que esta haya recibido el trámite para su investigación a fin de llegar a una conclusión. Estos acontecimientos provocaron que la accionante presente una demanda de acción de protección.

- *Caso B: Proceso de revisión No. 986-19-JP*

Este caso inicia por la demanda presentada el 8 de abril de 2019 por César Zea Abada en representación de Juan Carlos Delgado una persona con discapacidad visual superior al 70%, quién laboró en la compañía Gerardo Vidal, en calidad de administrador de la Estación de Servicio Vidal en Cuenca que cambió el nombre a Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. El accionante presentó boletas de comparecencia a la Inspección de Trabajo de Azuay para que el Gerente de la compañía explique los descuentos realizados al trabajador, los cambios injustificados de funciones y la sanción por supuestamente haber desobedecido órdenes al ayudar a despachar combustible. Tras la comparecencia en la Inspección de trabajo no se llegó a ninguna conciliación.

La compañía solicita el visto bueno en contra del accionante por haber incurrido en las causales del artículo 172.2 172.7 del Código de Trabajo, **que explica el desacatamiento** a las prescripciones y dictámenes médicos. Sin embargo, el trabajador adujo que en el centro de trabajo estaba sufriendo actos de acoso, persecución, hostigamiento, discriminación y odio, entre ellos el cambio de funciones que implicaba la constante exposición a la computadora, sin tomar en cuenta su gra-

do de discapacidad. Además, el trabajador alegó que fue diagnosticado con túnel carpiano y tenía reposo médico, sin embargo, la compañía a través de actos engañosos le solicitó acudir al centro de trabajo a dejar unos documentos. Pese a todas las alegaciones, el inspector de trabajo aceptó el visto bueno, provocando que el accionante presente una demanda de acción de protección.

- *Caso C: Proceso de revisión No. 1480-20-JP*

Este caso se origina en la demanda presentada por Natali Andrade en contra del Comandante General de la Guardia Ciudadana del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cuenca (GAD). Los hechos versan de la siguiente manera, la accionante ingresó a laborar mediante un contrato de servicios ocasionales, pero tras haber ganado el concurso de méritos y oposiciones se titularizó en el puesto de contadora de la institución en cuestión.

Sucedó que a través de un informe psicológico le diagnosticaron problemas relacionados con desavenencias con el jefe y compañeros, trastorno de ansiedad generalizada, entre otros síntomas que dañan su estabilidad emocional. Ante esta situación luego del cierre del año fiscal 2018 y 2019 se dispuso el cambio de funciones, entre las cuales estaban: asesorar técnicamente el área de transportes, mantenimiento, reparación y control de vehículos, motos y bicicletas y otros afines. Tras esta disposición la accionante interpone acción de protección a fin de que se declare la vulneración de derechos constitucionales como, a la salud, al trabajo, a desempeñar funciones públicas con base en méritos y capacidades, integridad personal y una vida libre de violencia

- *Caso D: Proceso de revisión No. 1932-19-JP*

Este caso se origina con la presentación de la demanda de Julio Toscano (accionante) en contra del Consejo de la Judicatura (CJ), la Fiscalía General del Estado (FGE) y la Procuraduría General del Estado (PGE). La acción de protección alegaba la vulneración a los derechos constitucionales debido al acoso laboral ejercidos en contra del accionante por autoridades de las entidades públicas a las que prestaba sus servicios.

Los hechos que versan en el caso son los siguientes. El accionante renunció a su actividad laboral de secretario fiscal, debido a la presión que se ejercía sobre él, tras haber sido parte de un sumario administrativo en el cual el CJ confirmó su inocencia. Indica que fue víctima de constante persecución y acoso laboral por parte de la Directora Provincial de Tungurahua del CJ, del Fiscal Provincial de Tungurahua y del analista jurídico de Gestión Procesal.

Análisis de la Corte Constitucional de los problemas jurídicos planteados.

El análisis de estos casos se enmarca en dos regímenes legales: el Código del Trabajo (CDT) para el caso B y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) para los casos A, C y D. Los actos de acoso laboral se presentan como la base fáctica común que supuestamente vulnera diversos derechos constitucionales, principalmente el derecho al trabajo, pero también otros derechos específicos dependiendo de las circunstancias de cada caso. Los problemas jurídicos que se abordan se los hace de forma separada en cada caso, así se tiene lo siguiente:

Caso A: La Corte establece como problema jurídico establecer o no si se vulneraron los derechos a la tutela administrativa efectiva de Yolanda Cando toda vez que la denuncia de acoso laboral no fue tramitada con debida diligencia. Yolanda Cando denunció acoso laboral en instancias administrativas, pero estas no procesaron su denuncia de manera efectiva, lo que podría significar una falta de tutela administrativa adecuada. Este caso resalta la importancia del debido proceso administrativo en la protección de derechos laborales.

La legislación ecuatoriana prevé un procedimiento específico para tratar denuncias de acoso laboral. Sin embargo, en este caso, la inspectoría del trabajo no tramitó adecuadamente la denuncia de Yolanda Cando. La inspectoría del trabajo solicitó requisitos inapropiados y puso obstáculos irrazonables para la tramitación de la denuncia, como exigir que cumpliera con los requisitos de una demanda judicial y confundir entre acoso laboral y discriminación, también de una forma tardía alegó la falta de competencia para tratar la denuncia. De tal forma que las entidades no llevaron a cabo las investigaciones necesarias ni valoraron los elementos probatorios conforme a las garantías del debido proceso, fallando en proteger el derecho de la trabajadora a un entorno laboral libre de acoso.

Caso B: El problema jurídico en este caso es verificar si se vulneraron los derechos de Juan Carlos Delgado debido a actos de acoso laboral relacionados con su discapacidad visual, incluyendo asignaciones de funciones sin considerar su condición y su posterior desvinculación. Pues, Juan Carlos Delgado, una persona con discapacidad visual, enfrentó cambios laborales inapropiados y un proceso de desvinculación sin ajustes razonables, lo cual podría constituir discriminación y falta de condiciones dignas de trabajo. Este caso subraya la necesidad de ajustes razonables y de no discriminación en el ámbito laboral.

El artículo 88 de la Constitución permite la acción de protección en casos de subordinación, indefensión o discriminación. En este caso, la acción es procedente ya que Delgado alegó discriminación y acoso laboral debido a su discapacidad. La asignación de tareas inadecuadas y la falta de adaptaciones necesarias constituyeron un trato discriminatorio y un acoso laboral. Estos actos menoscabaron su dignidad y su capacidad para trabajar en condiciones adecuadas. La Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades garantizan protección especial y estabilidad laboral a las

personas con discapacidad. La desvinculación de Delgado, en un contexto de acoso laboral, ignoró estas protecciones.

Se concluye que se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, y a la protección especial de Juan Carlos Delgado. La empresa no adoptó las medidas necesarias para asegurar su inclusión y accesibilidad, y el acoso laboral derivado de su discapacidad visual representa una grave violación de sus derechos.

Caso C: La Corte analiza en este caso si se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de la accionante debido a actos de acoso laboral que le causaron afectación psicológica y cambios administrativos que no correspondían con su formación ni funciones previas, ya que la accionante fue sometida a un cambio administrativo que no correspondía con su formación, afectándola psicológicamente y violando su derecho a un trabajo digno y a desempeñar funciones públicas basadas en sus méritos. Este caso destaca la importancia de asignar tareas adecuadas y de proteger la salud psicológica en el entorno laboral.

La Constitución garantiza el derecho a la integridad personal, que incluye la adopción de medidas para prevenir y sancionar la violencia en el ámbito laboral. Además, el derecho al trabajo debe respetar la dignidad de la persona y asegurar un ambiente laboral saludable. El informe del IESS indicó que Andrade sufría problemas psicológicos debido a su situación laboral. A pesar de informar a las autoridades, el cambio administrativo posterior no consideró adecuadamente su condición psicológica, asignándole funciones no relacionadas con su formación y perfil profesional. El cambio administrativo agravó su situación laboral y psicológica. La falta de orientación y apoyo adecuado a la accionante frente a sus denuncias de acoso contribuyó a la incertidumbre y afectó su bienestar profesional y psicológico.

Se concluye que se vulneró el derecho de Natali Andrade al trabajo en condiciones dignas debido a la falta de consideración de su afectación psicológica y la asignación de funciones no adecuadas a su formación. La acción de protección es procedente, ya que las acciones de las autoridades no garantizaron un entorno laboral saludable ni respetaron la dignidad de la trabajadora.

Caso D: Se esgrimen cuestiones respecto de si se vulneró el derecho al trabajo del accionante debido a que, los actos de acoso laboral lo presionaron a presentar una renuncia no voluntaria. Porque el accionante alegó que su renuncia como secretario de fiscal fue forzada debido a acoso laboral, lo que cuestiona la voluntariedad de su decisión y sugiere una posible violación de su derecho al trabajo. Este caso ilustra cómo el acoso laboral puede coaccionar a un trabajador a tomar decisiones contra su voluntad.

El Consejo de la Judicatura (CJ) tiene la obligación de investigar presuntas faltas disciplinarias. El procedimiento se llevó a cabo observando el debido proceso y concluyó ratificando la inocencia de Toscano. No se observan indicios de que el sumario fuera parte de un patrón de acoso

laboral. La solicitud de informes mensuales es una práctica común y parte de las obligaciones laborales según la LOSEP. No constituye por sí misma acoso laboral.

No se ha demostrado que el sumario administrativo y los requerimientos de informes constituyan actos de acoso laboral. Tampoco se ha probado que la renuncia de Julio Toscano haya sido forzada como resultado de acoso laboral. En consecuencia, no se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo. Por lo tanto, la acción de protección no procede en este caso.

Análisis crítico jurídico de los casos.

El análisis de estos problemas jurídicos muestra cómo el acoso laboral puede tener múltiples facetas y afectar una variedad de derechos constitucionales. Cada caso destaca la necesidad de mecanismos efectivos de tutela administrativa y judicial para proteger a los trabajadores de comportamientos abusivos y garantizar el respeto de sus derechos fundamentales.

Pues, la falta de acción o diligencia por parte de las autoridades administrativas puede agravar la vulneración de derechos, como se ve en el caso A. Es fundamental que las denuncias de acoso laboral sean tramitadas con seriedad y prontitud. En el caso B, la ausencia de ajustes razonables para trabajadores con discapacidades pone en evidencia la discriminación y la necesidad de políticas inclusivas en el trabajo. Por su parte, el caso C muestra que la asignación de funciones debe respetar la formación y capacidades del trabajador, además de considerar su bienestar psicológico. Y en cuanto al D revela cómo el acoso puede coaccionar a un trabajador a renunciar, lo que implica una violación de su derecho al trabajo y subraya la necesidad de proteger a los trabajadores de presiones indebidas.

Decisión que emitió la Corte Constitucional.

La Corte Constitucional del Ecuador tomó decisiones respecto a cuatro casos de acción de protección, resolviendo en favor de tres demandantes y desestimando el caso de uno de ellos. A continuación, se presenta un análisis detallado de las decisiones y sus implicaciones.

Caso A: La Corte aceptó la acción de protección y declaró la vulneración del derecho de Yolanda Cando a la tutela administrativa efectiva, reconoció que los mecanismos administrativos disponibles no fueron suficientes o adecuados para resolver su situación, lo cual constituye una violación de su derecho a la tutela administrativa efectiva. Esta decisión enfatiza la obligación de las instituciones de brindar respuestas adecuadas y oportunas a los servidores públicos.

Caso B: Aceptó la acción de protección y declaró la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, y a la protección especial de las personas con

discapacidad, determinó que se violaron múltiples derechos, subrayando la obligación del Estado y de las entidades empleadoras de proporcionar un ambiente laboral inclusivo y accesible para las personas con discapacidad, garantizando la igualdad de condiciones y protegiendo su dignidad.

Caso C: La Corte aceptó la acción de protección y declaró la vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas, concluyeron que hubo una vulneración de su derecho a trabajar en condiciones dignas. La decisión destaca la importancia de garantizar que los cambios administrativos respeten la formación y competencias del empleado y no sean utilizados como herramientas de acoso o represalia.

Caso D: Esta acción fue desestimada, se determinó que no hubo pruebas suficientes para demostrar un patrón de acoso laboral que justificara su renuncia forzada. Esta decisión subraya la necesidad de evidencia concreta y consistente para sostener alegaciones de acoso laboral y su impacto en decisiones laborales como la renuncia.

Medidas de Reparación Integral:

La Corte ordenó una serie de medidas de reparación integral, destacando varias acciones importantes:

1. Declaración de la Sentencia como Reparación: La sentencia misma es considerada una forma de reparación, reconociendo y validando los derechos de los afectados.
2. Plan de Prevención del Acoso Laboral: Se instruyó al Ministerio del Trabajo (MDT) a elaborar e implementar un plan de prevención del acoso laboral en el ámbito público y privado, subrayando la responsabilidad del Estado en la prevención del acoso laboral. Este plan debe ser informado a la Corte en tres meses y su implementación debe ser reportada semestralmente.
3. Seguimiento por la Defensoría del Pueblo: La Defensoría del Pueblo fue encargada de monitorear el cumplimiento de las medidas de reparación dispuestas y de remitir informes semestrales a la Corte.

La decisión de la Corte Constitucional en estos casos refuerza la protección de los derechos laborales en Ecuador, estableciendo precedentes importantes para la tutela efectiva de derechos, la no discriminación, la protección de las personas con discapacidad y la necesidad de prevenir el acoso laboral en todos los ámbitos. La implementación y monitoreo de las medidas ordenadas serán cruciales para asegurar que los principios establecidos en esta sentencia se traduzcan en cambios reales y sostenibles en el ambiente laboral del país.

Metodología

El estudio fue desarrollado bajo la implementación de un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo. Puesto que se emplearon técnicas de estudio mixtas, como encuestas, análisis de casos, revisión documental, jurisprudencial, doctrinaria y normativa nacional e internacional, que permitieron identificar y abordar de forma general el tema planteado desde una perspectiva subjetiva y objetiva. Abordando cuestiones teóricas y estadísticas respecto del acoso laboral que provoca el menoscabo de los derechos al trabajador.

Enfoque mixto

En este sentido, se debe tener claro que el enfoque *cualitativo* según Monroy (2018), es un método de estudio mediante el cual se recaba información profunda respecto de los comportamientos humanos. Este enfoque, tiene como fin entender el fenómeno estudiado, de una forma amplia. De esta manera, se desarrolló un análisis extenso para determinar el contexto de las leyes dirigidas a la erradicación del acoso laboral en el trabajo, abordando la realidad social de este fenómeno estudiado, a través de la revisión doctrinaria, jurisprudencial y normativa. El enfoque abordado tiene como finalidad producir datos descriptivos e interpretativos. Además, según Fresno (2019), es de carácter general, por ello mediante una revisión bibliográfica se abordó el fenómeno social del acoso laboral, desde sus orígenes, causas, elementos y consecuencias, desde una visión subjetiva.

Por otro lado, el enfoque *cuantitativo* conforme Fresno (2019), se caracteriza por estar relacionado con el carácter de magnitud. Es decir, a través de la recolección de datos y el análisis de los mismos miden el fenómeno estudiado (Ñaupas et al., 2014). De tal forma que en la investigación se implementaron encuestas dirigidas al Foro de Abogados en la Provincia de Chimborazo con la finalidad de medir estadísticamente la efectividad y constitucionalidad de la normativa jurídica ecuatoriana que versa sobre la erradicación del acoso laboral.

Diseño/alcance del estudio

Según Galeano (2018), el alcance descriptivo tiene como propósito detallar, a través de un informe el contexto del objeto de estudio, su importancia radica en aportar información básica sobre el tema planteado. Por su parte, Hernández et al. (2014), consideran que este tipo de diseño detalla y analiza cuestiones de la situación problemática, con el fin de formular una contextualización que señale características y tendencias. Así, en esta línea investigativa se describen aspectos sustanciales como el origen, las causas, consecuencias, elementos, situaciones, actores, procesos de

juzgamiento, entre otros, respecto del fenómeno estudiado, es decir, del acoso laboral, mediante una revisión documental, jurisprudencial, normativa y análisis de caso.

Modalidad del estudio

En la investigación se implementó una modalidad de estudio bibliográfica, Baquero (2015), manifiesta que esta técnica de estudio es un método que posibilita reunir y recopilar información teórica relevante para fundamentar y respaldar el análisis de los fenómenos y procesos que se desean estudiar. En otras palabras, cuando se investiga un tema o se aborda un fenómeno en particular, es fundamental contar con un respaldo teórico sólido. La técnica documental facilita acceder a ese respaldo al permitir recopilar información proveniente de distintas fuentes escritas. Bajo esta perspectiva, se efectuó una revisión amplia de normativa nacional e internacional, se abordó artículos científicos que estudiaban la evolución del fenómeno, así como también se revisó las bases doctrinales contenidas en libros de Derecho. También se efectuó análisis de casos jurisprudenciales que coadyuvaron a describir el fenómeno social de una manera más amplia.

Paralelamente, se desarrolló un estudio de campo, que conforme Baquero (2015), esta técnica trasciende el ámbito meramente teórico y documental, facilitando que el investigador se sumerja en el contexto real donde ocurre el fenómeno a estudiar. Esto posibilita una observación directa, sistemática y rigurosa de las dinámicas, comportamientos, interacciones y características propias del objeto de estudio. Para la recolección de información objetiva se asistió al espacio de trabajo de la población encuestada con el fin de obtener de forma directa las respuestas a las encuestas planteadas.

Participantes de la investigación

Como se mencionó ut supra, en la investigación se utilizó como herramienta la encuesta, con la finalidad de recopilar información estadística y valorar la efectividad y constitucionalidad de la normativa jurídica, que gira en torno a la erradicación del acoso laboral. En este contexto, la población de estudio fue conformada por 12 abogados en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo quienes respondieron 7 preguntas de carácter cerrado.

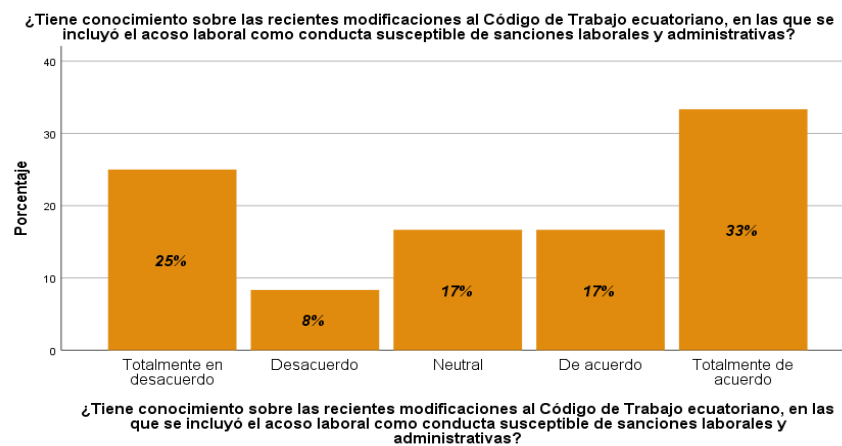
Resultados de las encuestas

La investigación tiene como finalidad evaluar el impacto del principio de tolerancia cero a la violencia labora, por ello se empleó 12 entrevistas con la finalidad de conocer la percepción de los abogados inscritos en el Foro de la Provincia de Chimborazo, respecto de la efectividad y cons-

titucionalidad de la normativa jurídica ecuatoriana destinada a la erradicación del acoso laboral, principalmente la normativa que reforma e incluye este problema en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público.

En este sentido, los resultados de la encuesta como se muestra en la *Figura 1* revelan que la mitad de los participantes (50%) se sienten informados sobre las recientes modificaciones al Código de Trabajo ecuatoriano, reconociendo su conocimiento sobre las sanciones laborales y administrativas incluidas, de este 50%, el 33% corresponde a la escala nominal de totalmente de acuerdo y el 17% a de acuerdo. Sin embargo, un 33% muestra una postura negativa, pues de este total el 25% manifiesta estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 8% dice estar únicamente en desacuerdo. Además, el 17% de la población tiene una postura neutral.

Figura 1. Conocimiento sobre las modificaciones legales en el ámbito laboral.



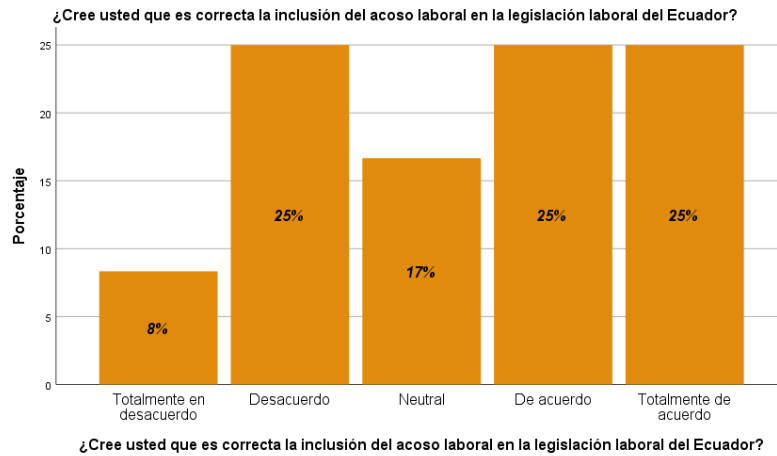
Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

De estos resultados se infiere que, si bien las modificaciones son necesarias para garantizar una tutela judicial efectiva a los trabajadores del sector público y privado, éstas deben difundirse entre la sociedad civil en general. Pues, los profesionales del Derecho pese a estar en constante aprendizaje y a la vanguardia de las reformas legales, se evidencia que la mitad de ellos no conoce aún estas modificaciones legales, lo que implicaría que en la defensa de sus derechos esto afectaría significativamente.

Ahora bien, respecto de la correcta inclusión del acoso laboral en la legislación ecuatoriana, se obtiene que el 50% de los participantes mencionan que están de acuerdo (25%) y totalmente de acuerdo (25%) en que la inclusión del acoso laboral en la legislación laboral del Ecuador es correcta. Sin embargo, la otra mitad de los participantes dicen estar entre una postura neutral con el 17%, en desacuerdo el 25% y totalmente en desacuerdo el 8% tal como se lo muestra en la *Figura 2*.

Figura 2. Correcta inclusión del acoso laboral en la legislación.



Fuente: elaboración propia

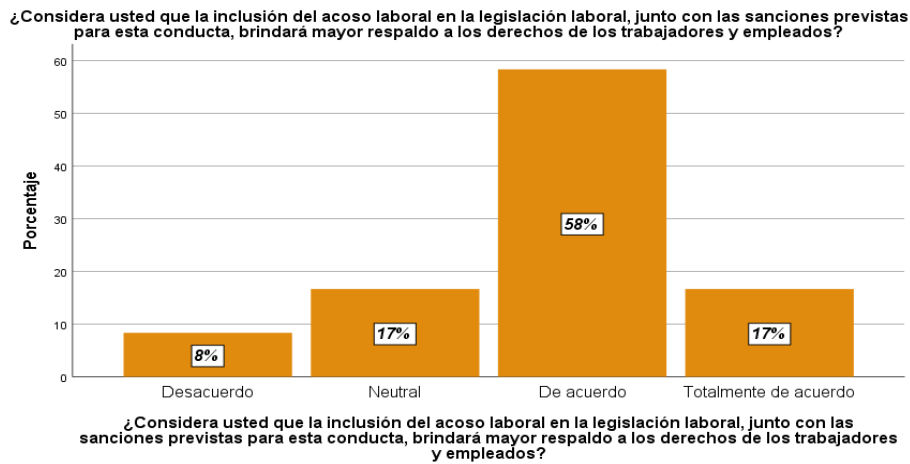
Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

Estos datos permitieron evidenciar la existencia de una postura dividida entre los profesionales del derecho en libre ejercicio sobre la correcta inclusión del acoso laboral. Esto sugiere que la normativa ecuatoriana aún no aborda totalmente la problemática del acoso laboral en el ámbito público y privado, surgiendo la necesidad de implementar mecanismos jurídicos que lleven al convencimiento total de los profesionales del Derecho.

En este sentido, el acoso laboral se incluyó en la normativa legal ecuatoriana con la finalidad de proteger a los trabajadores y empleados de las posibles vulneraciones a sus derechos. Así pues, tal como se indica en la *Figura 3*, los profesionales encuestados aluden estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que esta reforma brinda mayor respaldo a los derechos de los trabajadores y empleados (75%). El 17% mantiene su respuesta neutral y únicamente el 8% dice estar en desacuerdo con esta cuestión.

Es decir, estas respuestas muestran que existe un consenso mayoritario sobre la importancia de implementar normativa jurídica que gire en torno a esta problemática social que cada vez toma mayor relevancia y afecta a los derechos reconocidos en la Constitución ecuatoriana e instrumentos internacionales como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Figura 3. Respaldo a los derechos de los trabajadores y empleados con la nueva reforma.

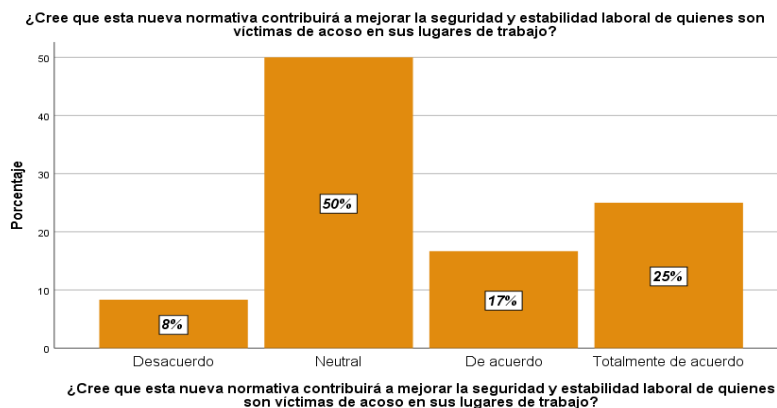


Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

En esta misma línea, es importante tener en cuenta que el objetivo del Derecho es regular el comportamiento de la sociedad, por ello es necesario que a diario se modifiquen las leyes con la finalidad de estar a la vanguardia del desarrollo de la humanidad. De esta manera, como se muestra en la *Figura 4*, de las encuestas efectuadas se obtiene que el 17% de los encuestados están de acuerdo y el 25% totalmente de acuerdo que esta normativa contribuirá a mejorar estas condiciones laborales. Por otro lado, el 50% manifiesta una respuesta neutral y el 8% de la población está en desacuerdo.

Figura 4. Contribución de la reforma legal en la protección a las víctimas de acoso laboral.



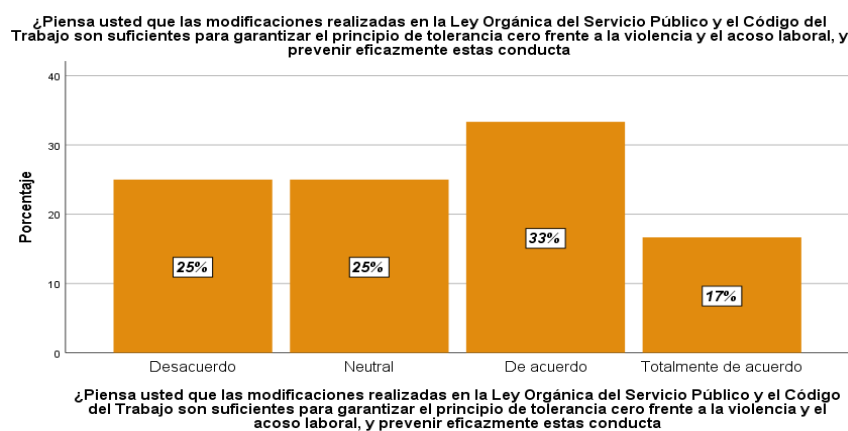
Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

Es así que, Los resultados arrojan que la mayoría de los profesionales no están totalmente convencidos en que la nueva normativa contribuirá a mejorar la seguridad y estabilidad de quienes son víctimas de acoso en sus lugares de trabajo. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que debido a que apenas el 8 de mayo de 2024, la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, los profesionales aún no se familiarizan con la misma.

Por otro lado, la *Figura 5* muestra que en cuanto al nivel de convencimiento sobre el garantismo del principio de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso laboral, así como la prevención eficaz de estas conductas con la nueva reforma, del total de la población encuestada el 33% están de acuerdo en que las modificaciones realizadas en la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo son suficientes para garantizar el principio de tolerancia cero frente a la violencia, el acoso laboral y prevenir eficazmente estas conductas. Además, el 17%% dice estar totalmente de acuerdo, mientras que el 25 % tiene una respuesta neutral y el resto mantiene una postura negativa de desacuerdo.

Figura 5. Garantismo del principio de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso laboral y la efectiva prevención con la reforma.



Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

Esto indica que las modificaciones legales, si bien ayudan en el garantismo de los derechos laborales, no son suficientes para una efectiva y verdadera protección. Ya que es importante implementar mecanismos que contribuyan no solo a sancionar los actos violentos en el entorno laboral, sino herramientas que busquen tratar la problemática social desde una mirada de la prevención.

Con respecto al nivel de conformidad de los profesionales en libre ejercicio en cuanto a la existencia de normativa jurídica dirigida a evitar o prevenir el acoso laboral en Ecuador, los datos obtenidos son los siguientes: El 66% indica estar entre de acuerdo (33%) y totalmente de acuerdo (33%) con esta perspectiva, mientras que el 17% como se indica en la *Figura 6*, tiene una visión neutral y el restante mantiene su postura negativa. Es decir que la mayor parte de la población tiene una postura positiva respecto de la implementación y existencia de normativa jurídica que proteja los derechos laborales.

Figura 6. Existencia de normativa jurídica para prevenir el acoso laboral en Ecuador.

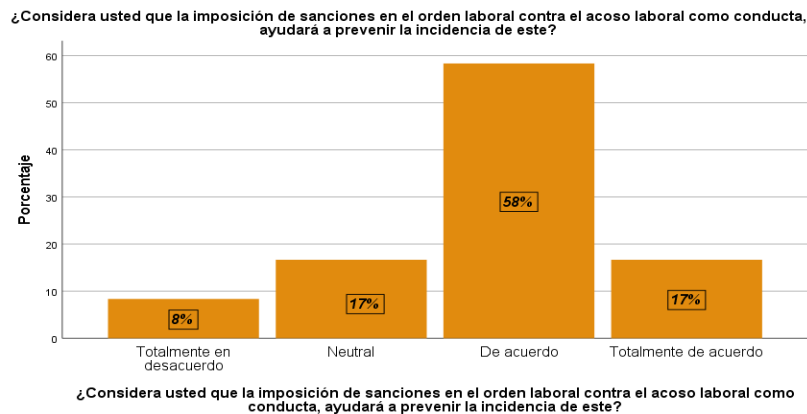


Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

La imposición de sanciones en el ámbito laboral contra el acoso laboral como conducta, debe inclinarse a la búsqueda de prevención de este fenómeno. De acuerdo con la *Figura 7* de los 12 profesionales encuestados que corresponde al 100% de la población participante, el 58% manifiestan estar de acuerdo y el 17% con respecto a que la imposición de sanciones en el orden laboral contra el acoso laboral como conducta, ayudará a prevenir la incidencia de este. El 17% mantiene un nivel neutral de conformidad respecto de estas medidas legales y solo el 8% tiene una visión negativa. Estos resultados muestran una aceptación favorable a la imposición de este tipo de sanciones en el ámbito laboral.

Figura 7. Prevención del acoso laboral.

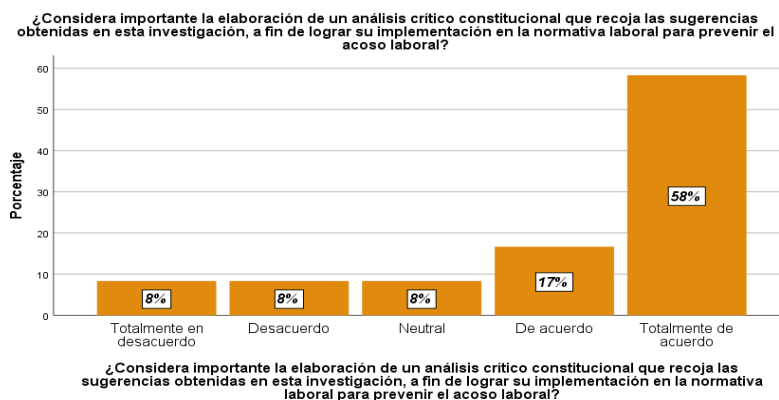


Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

Se debe recordar que toda implementación o modificación legal tiene que guardar relación con la Norma Constitucional, por ello, conforme se muestra en la *Figura 8*, los resultados de la encuesta indican que una clara mayoría de los encuestados (75%) considera importante la elaboración de un análisis crítico constitucional que integre las sugerencias obtenidas para su implementación en la normativa laboral, con el fin de prevenir el acoso laboral, ya que el 58% está totalmente de acuerdo y el 17% está de acuerdo. Solo un 16% muestra oposición (8% en desacuerdo y 8% totalmente en desacuerdo), mientras que un 8% se mantiene neutral. Esto sugiere un consenso significativo a favor de fortalecer la normativa laboral mediante un enfoque crítico y participativo.

Figura 8. Elaboración de un análisis crítico constitucional.



Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

Finalmente, una de las preguntas efectuada a los participantes abordó el tema de incorporar recomendaciones este estudio con la finalidad de contribuir a una mayor efectividad de estas normas en el cumplimiento del principio de tolerancia cero al acoso. En este sentido, se encontró que existe una mayoría significativa de los encuestados (83%) que apoya la idea de que incorporar las recomendaciones de este estudio en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley del Servicio Público y el Código del Trabajo contribuiría a una mayor efectividad en el cumplimiento del principio de tolerancia cero al acoso laboral, adoptado por la OIT. De este grupo, el 50% está totalmente de acuerdo y el 33% de acuerdo. Solo un 17% se mantiene neutral, lo que sugiere un fuerte respaldo a la propuesta, reflejando una percepción positiva sobre el impacto potencial de estas reformas en la lucha contra el acoso laboral.

Figura 9. Incorporación de recomendaciones en la normativa jurídica laboral ecuatoriana.



Fuente: elaboración propia

Nota. Esta información corresponde a las encuestas aplicadas a abogados/as en libre ejercicio de la provincia de Chimborazo.

Discusión

El objeto de esta investigación fue evaluar el impacto de las modificaciones legales en las que se incluía el principio de tolerancia cero a la violencia laboral sobre los derechos constitucionales de los trabajadores, a través del análisis jurídico- doctrinario para el establecimiento de un marco equilibrado que garantice la seguridad y los derechos de los trabajadores. De los datos obtenidos en las encuestas se ha logrado evidenciar que gran parte de los profesionales del Derecho están de acuerdo en que la implementación de estos mecanismos legales coadyuva a la protección de los Derechos de los trabajadores, sin embargo, al ser una reciente modificación aún no todos los profesionales se encuentran enterados de estas cuestiones normativas.

El principio de tolerancia cero frente al acoso laboral como se ha demostrado en este trabajo, tiene como finalidad proteger a los trabajadores tanto del sector público como privado. Además, se ha incorporado en la normativa nacional a partir del mes de mayo del 2024, atendiendo así a las necesidades sociales y sobre todo a los instrumentos internacionales que amparan al trabajador, como el Convenio 190 de la OIT, así como a la norma Constitucional.

Los resultados encontrados en esta indagación permiten evidenciar que gran parte de los profesionales consideran que la existencia de normativa jurídica que ampare los derechos laborales permite garantizar un eficaz funcionamiento de la sociedad en el ámbito laboral, evitando discriminación, violencia y cualquier otra forma de acoso laboral. En este sentido, el legislador a previsto dotar de herramientas legales a los trabajadores para tutelar sus derechos.

En este mismo sentido Coba et al. (2024), muestra en su estudio denominado “El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador” datos similares a los presentados. Por ejemplo, de la población total que utilizaron en esta investigación el 100% mencionó que es necesario la implementación de esta reforma legal en el ámbito laboral. Es decir, los datos obtenidos reflejan la importancia de esta modificación legal, que permita el garantismo de los derechos a los trabajadores.

Por otro lado, es importante mencionar también que, el incluir el acoso laboral tanto para el sector privado como el público, permite efectivizar los presupuestos constitucionales e internacionales, asegurando una vida digna y libre de violencia y discriminación en los centros de trabajo. Sin embargo, de las respuestas obtenidas en las encuestas se evidencia también que es necesario incorporar un análisis crítico constitucional que incluya los aspectos relevantes que deben ser tomados en cuenta al momento de imponer sanciones por este tipo de conductas.

Conclusiones

El desarrollo de esta investigación a permitido establecer una base jurídica que integra normativa constitucional e internacional que vela por la protección de los derechos de los trabajadores. Es decir, mediante el análisis jurídico se logra comprender que las modificaciones en el ámbito laboral atienden a una necesidad social que va en constante evolución y que se enmarca en lo prescrito por la Constitución ecuatoriana. Pues el acoso laboral implica una serie de afectaciones graves a los derechos, que con el tiempo evolucionan y cambian su modo de implementarla.

Mediante la implementación de métodos de análisis teóricos y casuísticos, se entiende que el acoso laboral tiene como origen las relaciones laborales que se generan en el centro de trabajo, en el cual existe una deficiencia en el diseño y organización laboral. Esto sumado a la deficiente normativa jurídica laboral que existía en la antigüedad ha permitido su constante evolución. Sin

embargo, los esfuerzos por prevenir y erradicar estas formas de violencia laboral se evidencian con esta nueva reforma.

El principio de tolerancia cero frente a los actos de acoso laboral ha sido abordado mediante un análisis crítico constitucional, a través de la incorporación de causas constitucionales sobre la protección de los derechos del trabajador. Este análisis, resalta la necesidad de implementar estrategias extrajudiciales que difundan el contenido de la normativa jurídica y sobre todo se implementen mecanismos sociales que conjuntamente con la normativa implementada busquen un verdadero equilibrio social.

Referencias

- Acuerdo Ministerial 244 [Ministerio del Trabajo]. Protocolo de Prevención y Violencia contra Mujer en Espacios Trabajo. 22 de diciembre de 2020.
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>
- Atencio, R., Pupo, A., y Coronel, J. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Uniandes Episteme*, 7, 1110-1122.
- Ayala, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (52), 149-178.
- Baquero, J. (2015). *Metodología de la investigación jurídica*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Camacho, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.
- Carvajal, J., y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95-106.
- Coba, L., Valdiviezo, M., Herrera, H., & Hidalgo, F. (2024). El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 10(1), 1051-1073.
- Código del Trabajo. (2005). Honorable Congreso Nacional. Registro Oficial Suplemento 167. <https://lc.cx/4RNdAW>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Constituyente. Registro Oficial No. 449. <https://lc.cx/GrBXPb>
- Corte Constitucional. (2021). Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.
- Fresno Chávez, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Ciudad Educativa.
- Galeano, M. E. (2018). *Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada*. Fondo Editorial FCSH.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

- Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 3(4), 33-36.
- International Labour Organization (s.f). El Convenio núm. 190 y la recomendación núm. 206 en pocas palabras. <https://lc.cx/AaYUd7>
- León, M. (2024). Acoso laboral. *Jurídica UNIDA*, 2(1), 13-16.
- López, D., y Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 76-90.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de trabajo*, 3(4), 17-32.
- Monroy, M., y Nava Sanchezllanes, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
- Olmedo, L. (2022). Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día. *Visión Empresarial*, (12), 22-30.
- Organización Internacional del Trabajo. (2029). Convenio sobre la violencia y el acoso. (núm. 190). <https://lc.cx/vrUH98>
- Organización de los Estados Americanos. (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://lc.cx/-cG6Ch>
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista latinoamericana de derecho social*, (16), 179-215.
- Robalino, J., Guerrero, E., Jordan, G., y Cruz, J. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 591-599.
- Rojo, J., y Cervera, A. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Tebar.
- El universo. (2024, 11 de marzo). ¿Cuántas denuncias se han realizado por acoso laboral del 2021 al 2023? El Ministerio del Trabajo responde. El Universo. <https://lc.cx/FEqimu>
- Sticco, G., y Villanueva, C. (2022). *La violencia laboral en Ecuador en el marco del convenio 190 de la OIT entre la incertidumbre política y la baja sensibilización social*. Friedrich- Ebert- Stiftung.
- Yáñez, L. (2024, 22 de febreo). Ley para Erradicar la Violencia y el Acoso Laboral en Ecuador. Russell Bedford International. <https://lc.cx/rfP-gY>

Autores

Wilson Alexander Procel Saritama. Licenciado en jurisprudencia, Abogado, Magister en derecho Penal por la Universidad Nacional de Loja. Abogado en libre ejercicio de la profesión, Docente de la Escuela Superior Ecológica Politécnica de Cariamanga “Profesor Servio Tulio Montero Ludeña”, Ayudante judicial del Consejo de la Judicatura, Profesor invitado de la Universidad Técnica Particular de Loja, asistente de Fiscalía, actualmente, Agente Fiscal de la Fiscalía General del Estado.

Klever Rumaldo Caguana Chimborazo. Abogado, Magister en Derecho Constitucional por la Universidad Técnica de Cotopaxi, Coordinador de Maestrías, y Abogado. En la actualidad es Secretario General Encargado de la Universidad Técnica de Cotopaxi.