

Analizar el acoso laboral y su clasificación establecida en el Z56 del CIE 10, dentro del derecho penal

Analyze Workplace Harassment and its Classification Established in Z56 of CIE 10, Within Criminal Law

Edwin Stalyn Alvarado Gutiérrez, Luis Manuel Flores Idrovo

RESUMEN

El mobbing o acoso laboral constituye una grave violación de los derechos humanos de los trabajadores, afectando su integridad física, psicológica y social. La ausencia de sanciones adecuadas en las leyes vigentes fomenta la impunidad y el incremento de este tipo de comportamientos, sin discriminación de género entre las víctimas. En muchos casos, la responsabilidad de abordar estas situaciones recae en los empleadores, quienes no siempre adoptan las medidas necesarias para solucionarlo. Esta falta de acción puede generar consecuencias devastadoras, como la pérdida de empleo, impactando negativamente en la vida familiar y en el bienestar emocional de los afectados. Es imperativo destacar cómo las decisiones tomadas por los empleadores fuera del ámbito legal no ofrecen una solución efectiva al problema, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad continua. Por lo tanto, resulta fundamental implementar medidas legales efectivas que prevengan y castiguen el acoso laboral, asegurando así un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los individuos económicamente activos dentro del país.

Palabras clave: Acoso laboral; derechos humanos; marco legal; responsabilidad del empleador; implicaciones sociales.

Edwin Stalyn Alvarado Gutiérrez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. salvaradog75@est.ucacue.edu.ec
<http://orcid.org/0009-0005-8622-1115>

Luis Manuel Flores Idrovo

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. lfloresi@ucacue.edu.ec
<http://orcid.org/0000-0002-6735-8387>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v5i14.242>
ISSN 2697-3677
Vol. 5 No. 14 mayo-agosto 2024, e240242
Quito, Ecuador

Enviado: febrero 22, 2024
Aceptado: abril 25, 2024
Publicado: mayo 10, 2024
Publicación Continua

ABSTRACT

Mobbing or workplace harassment is a serious violation of workers' human rights, affecting their physical, psychological and social integrity. The absence of adequate sanctions in the laws in force encourages impunity and the increase of this type of behavior, without gender discrimination among the victims. In many cases, the responsibility for addressing these situations falls on employers, who do not always take the necessary measures to solve them. This lack of action can generate devastating consequences, such as loss of employment, negatively impacting family life and the emotional well-being of those affected. It is imperative to highlight how decisions made by employers outside the legal sphere do not offer an effective solution to the problem, leaving workers in a situation of continued vulnerability. It is therefore essential to implement effective legal measures to prevent and punish workplace harassment, thus ensuring a safe and respectful work environment for all economically active individuals within the country.

Keywords: Workplace harassment; human rights; legal framework; employer responsibility; social implications.

Introducción

El desarrollo social es el elemento más solemne en la comunidad humana, es un tema inevitable del ayer y hoy, la presencia del derecho regula y norma su correcto funcionamiento, así como aflige el incumpliendo de ello; el Derecho Penal siendo una herramienta que protege y ampara a las personas, y regula las conductas humanas en relación con el delito cumple su deuda con el sujeto común, pero su alcance es limitado.

Al igual que en diferentes sociedades, en la nuestra el Derecho Penal siempre busca la perfección, llegando cada vez a situaciones más especiales y específicas; el área laboral es un campo que se encuentra regulado de una manera tan puntual, incluso matemática en donde parece que la perfección es palpable incluso en su glosario legal. El derecho ampara al individuo a tal punto que su palabra tiene todo el peso, solamente discutible bajo pruebas concretas y sólidas, claro si esto es netamente laboral.

Que enigma tan grande despunta cuando una de las personas de esta relación laboral sufre de una lesión y la ley desconoce aquella puntualización, el problema es evidente, existe una carencia total en la regulación de acoso psicológico en el área laboral. Las herramientas están expuestas, en el mundo tenemos un manual redactado por la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2022) "en donde se clasifican enfermedades entre ellas las lesivas y gravemente lesivas a la psicología humana, como las causadas por acoso laboral".

Nuestro Estado debe introducir en su cuerpo legal normativa que regule el acoso laboral en sus diversas áreas ya que las afecciones pueden venir en diferentes direcciones y formas. La clasificación es la clave para terminar con la ambigüedad en este tema tan importante basándonos en los estatutos ya establecidos, de la misma manera la determinación de las consecuencias que llevan consigo el resultado de la lesión provocada; y, de esta manera concluir con una norma clara concisa e individualizada, que de por terminado un paradigma en donde el trabajador gravemente lesionado, no se ha considerado como una víctima para el Estado "Constitucional de Derechos".

Marco teórico

Antecedentes

Las leyes son las que regulan el comportamiento y estas se basan en diversas áreas en donde, acorde de las circunstancias, la protección del bien jurídico variaría según su *status*, es así como en la individualización de estos encontramos que existen diferentes materias que lo tratan como el caso de la salud.

Entendemos que la salud psicológica es el bien jurídico a tratar y el cual se está violentado, partimos desde el punto más general que sería la delimitación del problema es allí en donde llegamos a la OMS que es encargada de promover, fomentar y mejorar el campo de la salud mundial, y también aportar con estudios en referencia a los avances sobre los diversos casos nuevos que se dan en el desarrollo constante del mundo (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Dentro de estos diversos estudios se llega a tomar como objeto de análisis temas modernos como es la salud mental, llegando a determinarse con pruebas y estudios, conclusiones tan importantes como la lesividad misma que está catalogada en varios casos de gravemente lesivas teniendo resultados de afecciones directas a la integridad sexual y la vida misma.

El CIE-10 es un manual para la determinación de los múltiples puntos en cuanto a las afectaciones psicológicas entre ellas el literal Z-56 que en cuanto al ámbito laboral determinando que se tiene empleador–empleado, como esto delimita un punto de estudio relevante puesto que se parte desde una base en donde el campo de materialización es específico, las afecciones en sí, van contra la integridad y la salud mental, este texto como tal especificará los puntos críticos para la con de acoso, demostrando que la aplicación de la misma en nuestro entorno destacará y resolverá varios asuntos de carácter penal lesivos para el bien jurídico tutelado que llegaría a ser la vida.

Según la Ley Para Prevenir y Erradicar la Pobreza (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2018) menciona:

(...) el entorno laboral que es donde se desempeña los derechos al trabajo y además se desarrollan actividades productivas, en el cual la violencia es efectuada por individuos que trabajan en una misma área con la víctima, independientemente de la relación jerárquica de la empresa. (Art. 12)

Incluyendo la continuidad en el trabajo por medio de favores sexuales; su negativa por emplear a la víctima y su permanencia, asumiendo condiciones de empleo; el desprestigio público en su área de trabajo y la no accesibilidad a igual remuneración por funciones cumplidas, también existen en este problema restricciones a las mujeres de que puedan acceder al período que por ley les corresponde de gestación y lactancia considerado en varias legislaciones.

Según Moncayo & Maldonado (2023), un elemento que da paso al acoso laboral y lo diferencia es que “no se presencia violencia física, al contrario, se da mediante estrategias en las que se crea un actuar más ligero, pero no menos dañino para la persona involucrada”.

En mención a lo anterior decimos que se da el acoso por las relaciones laborales entre pares ejerciendo actitudes como: gritos, insultos o menosprecio hacia el acosado, también hablamos de acumulación de trabajo inalcanzable de realizar; las amenazas recibidas buscando el hostigamiento total para que la víctima decida renunciar y aceptar; negando el reconocimiento y presencia en eventos laborales; manipulando información útil o no proporcionándola perjudicando a la empresa; difundir información falsa; no valorando el trabajo y esfuerzo del trabajador/a; tomando represalias dañando su integridad; intentos de ridiculizar; revisar las cosas personales sin su presencia; menospreciando sus ideologías o creencias; influenciando e incentivando para que las demás personas en su entorno también acosen a la víctima.

Respecto a este tema el Ecuador ratificó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Asamblea General de las Naciones Unidas) el cual dice:

(...) todos los Estados deben respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en el territorio siempre y cuando estén sujetos a su jurisdicción sin distinción alguna. Estos derechos incluyen la vida, la integridad física, libertad y seguridad personales, y la igualdad ante la ley. (1976)

Refiriéndonos que respetando y garantizando estos derechos en cualquier parte del Ecuador o del mundo, estamos cumpliendo con el deber soberano, al igual que respetando a todas personas sin importar su condición, aun mas si es dentro del mundo laboral, respetando su libertad, igualdad y seguridad al mismo tiempo, sin miedo a desarrollarse como personas económicamente activas en su entorno.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea General, 1948), al representar los derechos de las personas y a la ausencia de estos en el área laboral mencionamos los siguientes artículos:

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. (Art. 5)

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (Art. 7)

Tipos de acoso psicológico establecidos en el CIE10-Z56

Según Ochoa Diaz et al., el acoso es:

(...) un abuso de poder, teniendo tres elementos para que se inicie: el acosador, el acosado y el entorno laboral. El acoso se puede generar conscientemente y deliberadamente, en la que una o varias personas desarrollan ideas para hacer daño con fines personales. También se pueden dar inconscientemente; siendo la más frecuente, no sólo en el área laboral, sino también en lo familiar o educación. (2021)

Desde aquí, se estaría tratando un mal social, conociendo que aquí participa todo un sistema cultural, social y política; o pueden estar interrelacionados entre si estos puntos, puesto que una persona podría o no estar de acuerdo, o puede querer el cargo ya ocupado, favoreciéndose ella misma, ya que existen varios tipos de acoso y no solo empleador- empleado, o entre pares, pues existen empleados que muchas de las veces extorsionan a sus empleadores por situaciones con agravantes.

Al comenzar a mencionar esto debemos recalcar en la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) (...) reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, que, entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia. (Art. 66)

Los medios emergentes que dispone el ordenamiento jurídico frente al acoso moral en lo laboral son varios y abarcan varios ámbitos como civil, penal y social, sobre todo, sin olvidar la intervención de los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo, que contiene la garantía del procedimiento de responsabilidad patrimonial-administrativa.

A su vez la Inspección de Trabajo tanto de oficio como previa denuncia de parte puede “actuar instruyendo acta de infracción de los preceptos relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo contenidos en el decreto 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores para el mejoramiento del Medio Ambiente del trabajo” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2001).

Entre los varios tipos de acoso psicológico establecidos en el CIE 10 y que son agravantes dentro del acoso laboral tenemos:

Los problemas relacionados con amenaza de pérdida del empleo

El desempleo, tal y como se lo conoce en la actualidad, no existió desde antes; el propio término de desempleo tiene distinta etimología en diferentes idiomas, los términos originarios frecuentemente tenían connotación despreciativa e irónica (Pugliese, 2020).

El problema de la pérdida de empleo se genera cuando la oferta y demanda laboral no abastece para emplear a todos y varias veces se tienen más preferencias a conocidos o empleados antiguos. Incluyendo trabajadores que muchas de las veces desean ascender, pero al temer perder su trabajo, se quedan en su zona de confort y la mayoría de las empresas toman en cuenta a personas solo por preferencia personal.

Respecto a esto mencionamos que La Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer (Asamblea General, 1981), contempla:

...el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. (Art. 11)

Muchas personas permanecen varios años en sus mismos puestos de trabajo por miedo al desempleo, también se da ocasiones en las cuales el jefe superior acosa, reprime o agrede física o psicológicamente a su subordinado, por miedo al desempleo suelen callar teniendo a futuro consecuencias sumamente graves y con represarías que pueden seguir una cadena en la misma empresa (Sumba et al., 2020).

En concordancia con lo dicho la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) prescribe que: “el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Art. 326).

Problemas relacionados con horario estresante de trabajo

Respecto a los riesgos para la salud mental, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, se establece que:

Los riesgos para la salud mental en lo laboral, también conocidos como riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el área o el horario de trabajo, las características específicas del lugar, así como oportunidades de desarrollo profesional. Horarios prolongados, antisociales e inflexibles; pues varios empleadores no toman en consideración el daño causado, pues estarían vulnerando varios derechos llegando a ser sancionados. (2022)

En este punto consideramos que varios empleadores alargan sus horas de trabajo sin dejarles tiempo a sus empleados de tener un descanso oportuno; además, se maneja por parte del empleador horarios inaccesibles a horarios destinados a la alimentación, incluso se restringe permisos y en caso de otorgarlos aumentan carga laboral o implementan el famoso trabajo en casa que se maneja en la actualidad a través de la conexión digital.

Por mejor ambiente que exista en una empresa, es casi inevitable que existan roces o tensión entre los pares. El estrés, la competitividad o el ritmo de trabajo pueden ser los principales generadores de problemas, y cualquier mínimo encuentro puede resultar en conflicto. (Navarro, 2020, p. 8)

Es difícil mantenerse lejos del enfado en el área laboral, ya que existen tareas que no se ajustan al horario, e incluso roces personales, hacen que el conflicto se vaya más allá de lo deseable. Expresar molestias ante el jefe o clientes casi nunca es buena idea en el entorno laboral, hay que saber mantener la calma y manejo de ira, sería una excelente idea para evitar problemas futuros.

También uno de los detonantes más comunes de los problemas en el trabajo es la sensación de amenaza constante. “No hablamos solo de lo físico, sino de cualquier amenaza simbólica para nuestra persona, por ejemplo, el enfado se desencadena por sentirse tratado injustamente, menospreciado o sentir frustración al desarrollar una determinada tarea podamos o no realizarla” (Navarro, 2020, p. 6).

En lo relativo al trabajo incompatible y la incapacidad individual del trabajador/a para tomar decisiones sobre temas de organización de su propia actividad laboral o sobre procedimientos y organización del trabajo, esta baja capacidad de decisión afecta a cuestiones como la conciliación en aspectos varios; al comenzar o terminar la jornada, cuándo tomarse pausas por cuestiones personales, ritmo y carga de trabajo y planificación. Por el contrario, la autonomía sobre la jornada, tiempos y ritmos de trabajo podría amortiguar los conflictos encontrados, pues los problemas de tensión laboral se dan potencialmente en un proceso de pérdida de salud y bienestar (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

Nos referimos a esto al momento de también tener nosotros tiempo para la familia y trabajo, es decir organizarse de manera correcta, para no tener acumulaciones, ni el llamado trabajo en casa que es lo que se maneja en la actualidad, perdiendo de esta manera en primer lugar a nuestra familia, nuestra salud física y mental y a la vez hasta nuestro potencial laboral.

Problemas de tensión física o mental relacionadas con el trabajo

La coerción en el ambiente laboral es irremediable: por la carga de trabajo, plazos que cumplir, búsqueda de reconocimiento; hacen parte del día en la vida laboral; sin dejar de lado, la sobrecarga de tareas en un ambiente que se torna peligroso termina por generar tensión y frustración, conocida como estrés laboral, el cual afecta la salud física y mental del trabajador, incluso encontrando resultados fatales, por no ser previstas y atendidas a tiempo

La OMS (Organización Mundial de la Salud), el estrés laboral es conocido como:

...un grupo de demandas emocionales relacionadas con la afección psicológica, cognitiva y conductual causadas por exigencias laborales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador impidiendo desarrollarse de forma óptima aún más si van acompañadas de acoso. Por ejemplo, se puede llegar a sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, etc. (2020)

En este contexto, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), ha hablado sobre la relación entre el aumento del estrés laboral con otras enfermedades relacionadas con el trabajo y sus factores tecnológicos, sociales y económicos, entre los cuales se pueden citar:

(...) la sobrecarga de información, intensificación en horas del trabajo, más exigencias de movilidad y flexibilidad laboral, estar disponible debido a la tecnología, en estos tiempos con los teléfonos móviles y el más importante, que es el miedo de perder el trabajo. (2020)

La mayoría de estos riesgos conjugados con el estrés laboral se presenta de forma diversa sin importar el género, experimentando con mayor constancia el estrés por factores asociados a la inequidad de género, de acuerdo con lo que dice la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2021) pues el doble papel que se da tanto en el hogar como en el lugar de trabajo y la dificultad para equiparar estos papeles y la necesidad de independencia contra la necesidad de conformidad; el acoso sexual en el trabajo, que dirigido a la mujer en su mayoría y, la discriminación que se traduce en menores ingresos y mayor exigencia.

Según la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), dispone que:

(...) el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Art. 331)

El Código Orgánico Integral Penal (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2015), señala que, comete delito de violencia psicológica la persona que: "realice contra la mujer (...) hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año" (Art. 157).

Aunque esta pena debería ser tomada en más tiempo por el acosador, es algo que se debería modificar no solo en nuestro país, sino en el mundo entero y en todas las legislaciones; es algo de suma importancia, pues al causar tal daño psicológico y físico, es algo muy difícil de recuperar y más en el entorno laboral, pues las personas podrían salir mal vistas, es por eso que se deberían regular las normas para proteger a la población económicamente activa.

La infracción que se señala en este articulado denota una vulneración ante los derechos de los demás puesto que los trabajadores no se distinguen en géneros.

Tipos de acoso con lesiones psicológicas

El Código del Trabajo (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2015) dice que:

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de estos con el empleador. (Art. 42)

Pues existen en la actualidad, varios tipos de acoso, aun mas en el área laboral, ya que al estar involucradas más personas en distintos rangos, es difícil identificar y definir estas situaciones de riesgo laborales por eso es que mencionamos aquí algunos tipos de acoso o mobbing en el trabajo.

Acoso o mobbing horizontal

Este tipo de acoso se produce entre pares, es decir personas que están en el mismo rango, este se puede dar con carácter general, estas conductas muchas de las veces no nos sorprenden ya que son las más usuales presentadas en este ambiente, este puede derivarse de varios factores tales como:

(...) problemas amorosos, personales, envidia, etc. Se puede derivar cuando ambas partes involucradas tienen el mismo nivel jerárquico en el puesto del trabajo al que pertenecen, teniendo consecuencias altamente graves a nivel emocional (psicológico), como consecuencia de esto pueden atraer desde malos entendidos hasta despidos o malos tratos injustificados por parte de su jefe inmediato de la empresa a la que pertenecen. (Alarcon, 2023, p. 7)

Este tipo de acoso como pudimos analizar se manifiesta de diferentes maneras y ocasiones, iniciando de manera sutil, por eso es difícil identificarlo aún más para las personas de rangos superiores, la mayoría también se puede dar hasta fuera del horario laboral, causando aún más conflicto dentro de este, es importante detectarlo cuanto antes para actuar y minimizar consecuencias futuras que pueden llegar a grandes consecuencias.

Las personas víctimas de acoso reciben un tipo de violencia psicológica que es injustificada y que no se conoce por razones de culpabilidad por los mismos involucrados, al contrario, el acosador es quien internamente está en estado psicológico vulnerable cometiendo este tipo de actos hostiles para su satisfacción, proporcionando intimidación y perturbando al acosado; estimulando el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima como consecuencia.” (Foro Latinoamericano de Seguridad, 2022, p. 2).

Acoso o mobbing vertical u horizontal

El acoso vertical se da en el ámbito laboral porque; “el acosador tiene un rango superior o inferior derivándose se aquí su nombre, aprovechando su posición, para acosar o intimidar a su víctima haciéndolo sentir intimidado superior o inferiormente”, dando un ejemplo conciso que los gerentes son intimidados por sus subordinados por una o varias razones, esto se ha dado con mayor frecuencia en varios casos (Alarcón, 2023, p. 5).

El Código del Trabajo (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2005), respecto a la violencia y el acoso en el área laboral, contiene regulaciones manifestando que “Se establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles, maltratos de palabra o de obra” (Art. 42).

Acoso o mobbing estratégico

Este existe en casos como para:

...beneficiar al agresor, por el cual se elimina a la persona afectada por un ascenso o competencia, también se puede dar en caso que la persona a cargo o jefe quiera dar de baja a una persona que no le agrada o quiere contratar a alguien más en su puesto y de esta manera la persona renunciara sola al empleo sin ningún beneficio. (Alarcon, 2023, p. 7)

El objetivo de este tipo de acoso es conseguir el abandono o renuncia de la víctima, para que la empresa no tenga que pagar grandes indemnizaciones a pesar de ser ilegal estas las implementan en varias empresas tanto del sector público y privado, puede ser muy perjudicial para la victima como para su familia como daño colateral.

Acoso o mobbing de dirección o gestión

Se da por personas que se encuentran:

...dirigiendo la empresa, generalmente por incontables motivos: para prescindir de un trabajador, para llegar al esclavismo laboral o a su vez acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas. Este tipo de acoso puede presentarse para aumentar la productividad de la empresa a través de la intimidación con amenazas periódicas de despido en caso de no cumplir los objetivos empresariales. (García, 2022, p. 3)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), señala que: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Y que nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes” (Art.5).

Acoso o Mobbing perverso

Hablamos de un tipo de acoso que no tiene objetivos laborales, las causas se encuentran en la manipulación del acosador, siendo muy perjudicial pues las causas que producen el acoso no pueden solucionarse implantando diferentes dinámicas de trabajo mientras la parte acosadora siga en la organización empresarial, aquí suele presentarse el mobbing sin testigos, suele ser muy seductor para así conseguir la confianza de los demás a su favor. (Herrero, 2023, p. 4)

A su vez, la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2022), se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo:

En el literal 1) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Art. 23)

Si bien recalcan los derechos las leyes son vagas; no van más allá de garantizar y ofertar un ambiente mejor, en vez de preocuparse de castigar las diversas faltas que, aunque varios articulados tratan de hacerlo como el siguiente enunciado.

“El literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión” (Art. 48) (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2022).

En el Acuerdo Ministerial de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana con el objetivo de garantizar un ambiente laboral libre de acoso y hostigamiento, nos explica, que: “este es una forma de violencia no tolerada y que cualquier práctica que se estime como acoso laboral no se puede justificar bajo ningún concepto establecido” (Movilidad Humana, 2022).

El Acuerdo Ministerial nos dice que existen acciones no apropiadas ante los comportamientos que deben tener los servidores públicos teniendo como resultado acoso laboral, teniendo un lugar de trabajo inseguro. Estos hechos ocasionados pueden ser de carácter físico en contra de la voluntad de la persona dentro o fuera de la empresa.

También tenemos el acoso verbal, este se da por realizar comentarios o dar opiniones fuera de lugar respecto a la vida del involucrado, dando paso a insinuaciones innecesarias. También tenemos, la acción de naturaleza no verbal es decir por medio de símbolos, gestos, regalos u objetos de diferente índole.

El Código Orgánico Integral Penal (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2015) estipula que, “serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a tres años, aquellas personas que: soliciten algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral” (Art. 166).

Respecto a esto citamos en la Constitución de la Republica del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), ya que aquí nos habla sobre la seguridad humana citando lo siguiente:

El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno. (Art. 393)

Es evidente que en nuestra legislación la víctima no obtendrá más que saber que su victimario fue destituido, fácilmente la vulneración a una reparación integral y una pena para el responsable de un sombrío crimen, quedan en un imaginario.

El Estado debería garantizar a todos los trabajadores la convivencia pacífica, la cual al ser perturbada por el acoso, debido a la hostilidad y al hostigamiento que afecta a los empleados siendo una características de la figura jurídica conocida con el nombre de acoso laboral, tendría que ser tipificada en la legislación penal, de esta forma evitaríamos que se perpetúen este clase de conductas relevantes para el derecho penal que son totalmente inadecuadas y que vulneran la paz mental y en la mayoría de casos la integridad física de los empleados a su vez deben tomar de la misma manera recaudos entre los empleados y empleadores del lugar.

Al evidenciar estos cuerpos legales observamos que la normativa legal vigente no permite visualizar el acoso o mobbing laboral en todas sus dimensiones, imposibilitando el cumplimiento del principio de tolerancia al acoso en lo que respecta a lo laboral; y sobre todo no gobierna todos los preceptos constitucionales que reconocen a las personas como el derecho a la integridad, a una vida digna libre de violencia en el ámbito público y privado, abarcando también el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente libre, que garantice la salud, integridad y bienestar, sin tener que presenciar actos discriminatorios, llegando al acoso físico y psicológico.

En consecuencia de estos preceptos, es necesario expedir reformas tanto a la Constitución de la Republica como al Código Orgánico Integral Penal, como instrumentos que reglamentan la mayoría de los aspectos en materia de derecho y penal en el sector público y privado acatándose ciertamente a la Constitución como la norma suprema que rige el país, con la finalidad de acoger los criterios expuestos por la Organización Internacional del Trabajo respecto de al acoso en el mundo laboral y, de esta manera, cumplir con los preceptos constitucionales.

Metodología

Para el desarrollo de este artículo, se empleó una metodología que involucró varias etapas. En primer lugar, se llevó a cabo una revisión de la literatura existente sobre el tema del acoso laboral y su impacto en los derechos humanos de los trabajadores, centrándose en fuentes académicas y jurídicas pertinentes. Esta revisión proporcionó una base sólida de conocimiento teórico para abordar el tema desde una perspectiva legal.

Posteriormente, se identificaron las lagunas y deficiencias en la legislación ecuatoriana en relación con el acoso laboral, así como las posibles áreas de mejora en términos de protección de los derechos de los trabajadores. Esta etapa implicó un análisis detallado de las disposiciones legales pertinentes, incluyendo el Código Orgánico Integral Penal y otras normativas laborales relevantes.

Una vez identificadas las áreas de interés y las deficiencias en la legislación, se procedió a formular recomendaciones específicas para abordar estas cuestiones. Estas recomendaciones se basaron en el análisis crítico de la legislación existente, así como en las mejores prácticas internacionales en materia de protección de los derechos laborales y prevención del acoso.

Finalmente, se redactaron las conclusiones del artículo, destacando las principales deficiencias en la legislación ecuatoriana en materia de acoso laboral y proponiendo medidas concretas para abordar estas deficiencias. Estas conclusiones se basaron en el análisis de la literatura y la legislación pertinentes, así como en la experiencia y el conocimiento especializado en derecho laboral del autor.

Resultados

Los artículos existentes en el código respecto al acoso laboral son limitados en su descripción de conductas y penalizaciones, lo que requiere reformas para proporcionar mayor seguridad y bienestar a los empleados y empleadores en el lugar de trabajo. También se sugiere realizar reformas en la Constitución y en el Código Orgánico Integral Penal para clarificar los derechos de los empleados y las sanciones adecuadas para los infractores.

En relación con las reformas, se destaca la aprobación de modificaciones al Código de Trabajo por la Asamblea Nacional el 23 de febrero de 2024. Estas reformas incluyen la “no desconexión digital” como una forma de violencia y acoso laboral, abarcando la violación del tiempo de descanso, permisos, vacaciones y privacidad personal y familiar de los trabajadores. Sin embargo, se señala que la falta de reformas en el Código Orgánico Integral Penal respecto a estos casos puede generar vacíos legales y denuncias exageradas, por lo que se insta a una reforma oportuna para abordar adecuadamente el acoso laboral y garantizar la protección de los derechos de los empleados.

En cuanto a las recomendaciones, se sugiere renombrar la investigación jurídica para abordar no solo los vacíos legales, sino toda la problemática laboral que afecta a los trabajadores del país debido a la falta de reglas y normas en el ámbito laboral. Además, se propone la reforma del Código Orgánico Integral Penal para incluir el acoso laboral como una conducta delictiva.

En última instancia, se recomienda una revisión exhaustiva del marco legal actual para abordar de manera efectiva el acoso laboral y proteger los derechos de los trabajadores. Esto implica no solo reformas específicas en el Código Orgánico Integral Penal, sino también en la Constitución, con el objetivo de establecer sanciones claras y proporcionales a los infractores, así como garantizar la aplicación efectiva de las leyes laborales.

Asimismo, se hace hincapié en la importancia de una mayor concienciación y capacitación tanto para los empleadores como para los empleados sobre el acoso laboral y sus implicaciones legales. Esto podría ayudar a prevenir la ocurrencia de casos de acoso y facilitar la denuncia y el tratamiento adecuado de los mismos.

La implementación de reformas legales y medidas de sensibilización son pasos cruciales para abordar el acoso laboral y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en el país. Estas acciones no solo contribuirán a crear un entorno laboral más seguro y saludable, sino que también fortalecerán el estado de derecho y la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Conclusión

En Ecuador, a pesar de las diversas reformas legislativas a lo largo de los años, no se han establecido regulaciones que aborden específicamente las transgresiones como causales de extinción de contratos de trabajo, especialmente en el caso del acoso laboral. Si bien algunas disputas pueden ser resueltas por las autoridades competentes del Ministerio del Trabajo, estas instancias son escasas. Los casos que llegan a manos de un juez ordinario, como los relacionados con el acoso laboral, requieren una evaluación psicológica forense por parte de un especialista en la materia, asegurando así una consideración imparcial y transparente por parte del Estado.

Estos problemas pueden causar daños significativos tanto al trabajador afectado como a terceros. Por lo tanto, se sugiere la imposición de sanciones para aquellos que presenten acusaciones falsas de acoso laboral, así como la provisión de apoyo psicológico a las víctimas para su plena recuperación tanto física como mental. Además, las normativas laborales internas de las empresas deberían definir niveles de acoso y establecer diferentes grados de sanciones en función de la gravedad de los actos, manteniendo la coherencia con las leyes y regulaciones existentes en beneficio tanto de los empleados como de los empleadores.

En el ámbito laboral, es crucial distinguir entre casos menos graves y aquellos de mayor gravedad. En situaciones menos severas, podría iniciarse con una simple acusación por escrito archivada en recursos humanos para evitar recurrencias, mientras que, en casos graves, la destitución del empleado podría ser una medida apropiada. El Estado debe considerar las legislaciones pendientes de reforma para incluir el mobbing o acoso como causales de terminación de contratos de trabajo, e incluso contemplar la privación de libertad para los perpetradores de este delito, especialmente en casos agravados. En tales situaciones, los empleadores deben tener la posibilidad de solicitar la protección adecuada para los afectados.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2023). *Código Orgánico Integral Penal*. Lexus.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Lexis Finder.
- Alarcón, A. (2023). *La protección que brinda la legislación ecuatoriana a los trabajadores que sufren acoso laboral a partir de las reformas del año 2017* [Trabajo de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12922>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1981). *Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer*. <https://acortar.link/XXVRWh>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976, 23 de marzo). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. <https://acortar.link/SIhiYZ>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://acortar.link/TPitWB>

- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. ELASC.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2018, 31 de enero). *Ley Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres*. Lexis Finder.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2022). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Lexis Finder.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). *Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos*. San José, Costa Rica. <https://acortar.link/T2j9kA>
- Foro Latinoamericano de Seguridad. (2022). *Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades, consecuencias y cómo enfrentarlo*. <https://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>
- García, J. (2022). *El acoso en el lugar de trabajo puede adoptar distintas formas y expresiones* [Facebook]. <https://acortar.link/s16RN7>
- Herrero, M. (2023). *Acoso laboral o mobbing*. Ocronos.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2001, 30 de noviembre). *Ley de Seguridad Social*. eSilec.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*. <https://acortar.link/F2t7Gc>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2022). *Movilidad Humana*. <https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/>
- Moncayo Valdez, M. M., & Maldonado Ruiz, L. M. (2023). Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad. *RECIAMUC*, 7(1), 817-827. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1\).enero.2023.817-827](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.817-827)
- Navarro, R. (2020). Así podrás expresar tu enfado en el trabajo sin verte perjudicado. *La Vanguardia*. <https://acortar.link/uf70cv>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guaman Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. <https://acortar.link/S3y0L3>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *¿Por qué importa el estrés en el trabajo?* <https://acortar.link/MtKzOu>
- Organización Mundial de la Salud. (2024, 22 de enero). *Las medidas de SST son clave para prevenir la violencia y el acoso en el mundo laboral, según un informe de la OIT*. <https://acortar.link/vRDAXE>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, 28 de septiembre). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://acortar.link/W4ie2D>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. <https://acortar.link/Mym2SC>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *La organización laboral y el estrés*. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Pugliese, E. (2020). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*, 34, 59-68.

Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., & Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en el Ecuador: Causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(10), 774-797.

Autores

Edwin Stalyn Alvarado Gutiérrez. Licenciado en Derecho, con experiencia en la materia, estudiante del Máster en Derecho Penal y Litigación Oral de la Universidad Católica de Cuenca.

Luis Manuel Flores Idrovo. Destacado profesor de Derecho penal con una sólida formación académica. Posee un máster y un doctorado en la materia, destacando por sus investigaciones pioneras en el sistema de justicia penal. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con la excelencia académica lo han convertido en una figura respetada en el ámbito del derecho penal.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.