



**DOI:** 10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.817-827

**URL:** <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1069>

**EDITORIAL:** Saberes del Conocimiento

**REVISTA:** RECIAMUC

**ISSN:** 2588-0748

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Artículo de revisión

**CÓDIGO UNESCO:** 56 Ciencias Jurídicas y Derecho

**PAGINAS:** 817-827





## Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad

Workplace harassment from the legal framework and its effects on society

O assédio no local de trabalho devido ao enquadramento legal e aos seus efeitos na sociedade

**Maria Marissa Moncayo Valdez<sup>1</sup>; Luis Mauricio Maldonado Ruiz<sup>2</sup>**

**RECIBIDO:** 28/01/2022 **ACEPTADO:** 28/02/2023 **PUBLICADO:** 20/03/2023

1. Estudiante de la Carrera de Derecho en la Universidad Internacional del Ecuador; Loja, Ecuador; mamoncayova@uide.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0001-6677-9887>
2. Máster en Justicia Penal - Justicia Penal y Criminología; Abogado; Docente Investigador de la Universidad Internacional del Ecuador; Loja, Ecuador; lumaldonadoru@uide.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-0956-7869>

### CORRESPONDENCIA

**Maria Marissa Moncayo Valdez**

mamoncayova@uide.edu.ec

**Loja, Ecuador**

## RESUMEN

El siguiente artículo jurídico tiene por objeto demostrar cómo el acoso laboral vulnera los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores, ya que nuestra legislación no prevé sanción alguna para este tipo de delitos, lo cual influye al incremento del acoso laboral, es por esto que queda en manos del empleador dar una solución que no siempre puede ser la correcta, por lo que puede desatar en diferentes problemas sociales donde influye la falta de fuentes de trabajo, educación y cultura, de esta manera contribuyen al malestar y generan un ambiente inestable y hostil para la población trabajadora del país. Ha sido claramente identificada como arbitraria, injusta y contraria a los derechos humanos las decisiones que son tomadas por los mismos empleadores las cuales no dan una solución válida a los problemas que esto influye. El desarrollo del presente trabajo da cabida a la investigación sobre el acoso laboral y la literatura sobre violaciones a los derechos y garantías constitucionales desde una perspectiva histórica, teórica y legal, debido a que no existe una autoridad sobre el acoso laboral en el derecho laboral.

**Palabras clave:** Causas, Delito, Femicidio, Impunidad, Víctima.

## ABSTRACT

The purpose of the following legal article is to demonstrate how workplace harassment violates the rights and constitutional guarantees of workers, since our legislation does not provide any sanctions for this type of crime, which influenced the increase in workplace harassment, which remains at the hands of the employee to give a solution that may not always be the correct one, which can unleash different social problems influenced by the lack of sources of work, and culture, thus contributing to discomfort and creating an unstable and hostile environment for the working population from the country. It has been clearly identified as arbitrary, unfair and contrary to human rights, the decisions that are made by the employees themselves, which do not provide a valid solution to the problems that these influences. The development of this work accommodates research on workplace bullying and literature on violations of constitutional rights and guarantees from a historical, theoretical and legal perspective, since there is no authority on workplace bullying in labor law.

**Keywords:** Harassment, Discrimination, Law, Punishment.

## RESUMO

O artigo legal seguinte visa demonstrar como o assédio no trabalho viola os direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores, uma vez que a nossa legislação não prevê qualquer punição para este tipo de crime, o que influencia o aumento do assédio no trabalho, razão pela qual cabe ao empregador dar uma solução que pode nem sempre ser correta, podendo assim conduzir a diferentes problemas sociais onde influencia a falta de emprego, educação e cultura, contribuindo assim para a agitação e gerando um ambiente instável e hostil para a população trabalhadora do país. Tem sido claramente identificado como arbitrário, injusto e contrário aos direitos humanos as decisões que são tomadas pelos próprios empregadores e que não proporcionam uma solução válida para os problemas que esta influencia. O desenvolvimento do presente trabalho dá espaço para a investigação sobre o mobbing e a literatura sobre violações dos direitos e garantias constitucionais numa perspectiva histórica, teórica e jurídica, porque não existe autoridade sobre o mobbing no direito do trabalho.

**Palavras-chave:** Causas, Crime, Femicídio, Impunidade, Víctima.

## Introducción

El acoso laboral se ha venido dando desde hace mucho tiempo y hasta la actualidad aún podemos seguir palpando y viviendo con experiencia lo que es ya que todavía se va generando y crece dentro de los entornos laborales en los que como sociedad realizamos nuestras actividades y nos desarrollamos como profesionales. Es importante conocer este tema porque como había mencionado es un fenómeno que se encuentra presente en la vida de la mayoría de los individuos y se ha incrementado más con el paso de los años.

Acoso laboral o Mobbing es una denominación que se la ha dado desde tiempo atrás, con esto en las nuevas épocas el término ha vuelto a presentarse como una fuerte discusión, ya que el problema se ha agrandado a grados que no pueden ser solucionados por parte de una sola persona y sin que esto no genere una pena o castigo por el acto cometido. Mediante el presente artículo considero que es factible demostrar que esto es un problema creciente y la necesidad de ser incluido como delito en la legislación laboral ecuatoriana y nuestra Constitución.

## Materiales y Métodos

Para el desarrollo del siguiente artículo se utilizará el método cualitativo, ya que se analizará la legislación ecuatoriana y su relación con el acoso laboral a pesar que el problema se presenta frecuentemente en los ambientes de trabajo. Para así lograr responder afirmativa o negativamente si se puede incluir el acoso laboral como una forma de terminación del contrato laboral.

## Resultados y Discusión

El acoso laboral se viene presentando desde hace algunos años y en la actualidad se sigue teniendo conocimiento de dicho problema que perjudica y daña a la víctima de múltiples maneras. En el ámbito laboral existen casos en los cuales se presentan manifestaciones de abuso de poder, siendo este

último un tema que tiene mucho que ver con este tipo de acoso. Dado que la nueva constitución de Ecuador garantiza los derechos de todos los ciudadanos, esto significa que también se debe asegurar el bienestar de los trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades en un ambiente laboral adecuado, se tendrá que responder la pregunta: ¿Debe considerarse al mobbing o acoso laboral como una causa de terminación unilateral del contrato laboral?

## Capítulo I

El acoso laboral también es llamado como “mobbing” una palabra extranjera que significa asediar o acosar, esta tiene relación con el estudio de los animales por lo que es un término etólogo, se preguntaran ¿Por qué se asocia con el comportamiento animal? Pues bien, a partir de una concepción y análisis realizado por un el psicólogo Heinz Leymann se determinó que ciertos animales se unían para en relación a su tamaño o destreza, ahuyentar u hostigar a otra especie que tenga aspectos diferentes y quizá más débiles que los de ellos.

Heinz Leymann definió al acoso laboral o mobbing como “un periodo de tiempo de intentos y acciones hostiles, expresados por una o varias personas. Es una comunicación hostil y sin ética.” (Gutierrez, 2021). Con tal definición Leymann nos quiere dar a conocer que el acoso laboral se manifiesta por actos de carácter negativo que afectan a un tercero y que puede cometerse individual o colectivamente hacia un particular sin tomar en cuenta los principios por los que se debe manejar y actuar acorde a los diferentes códigos éticos que un profesional debe tener.

Este análisis lo inicia este psicólogo por los años ochenta y lo emplea al darse cuenta que dentro de su ámbito de trabajo un grupo de enfermeras mantenían un problema de acoso laboral por el que algunas de ellas optaban por quitarse la vida que era el mismo fin que tenían los animales que eran acosados, es por esta razón que se usó el término de mobbing ante estos comportamientos.

En termino legales el acoso laboral mantiene vinculado a su accionar, una sanción del mismo carácter. Está reconocido en cuerpos legales de nuestro ordenamiento jurídico, uno de estos es el Código de Trabajo mismo que tiene regulaciones en los artículos 42 y 173 respecto a la discriminación, el acoso o los actos de violencia de cualquier índole tanto directa como indirectamente. Por su parte el artículo 42 en el numeral 13 explica que es obligación del empleador tratar a los trabajadores con consideración sin maltratos de palabra o de obra. El artículo 173 incluye como causal, previo al visto bueno, para terminar el contrato; las injurias graves que vengan del empleador o de sus familiares directos o indirectos.

También contamos con la Ley Orgánica del Servicio Público en donde se ha plantado una reforma a fin de prevenir el acoso laboral, recordemos que dentro del ámbito laboral; empleador o empleados y los trabajadores no quedan en la indefensión ante este acto, porque cuentan con herramientas como la denuncia para que estas acciones reduzcan.

El acoso laboral es entendido también como una forma de discriminación que en la Constitución del Ecuador se prohíbe; este cuerpo legal menciona que el Estado garantiza la aplicación de los derechos colectivos sin discriminación alguna, bajo condiciones de igualdad y equidad tanto para hombre como para mujeres. Recordemos que la naturaleza del acoso laboral es dañar a la víctima, reprimirla o causarle algún tipo de temor con el propósito de conseguir algo de ella o cambio de alguna particularidad especial. A través de esta acción se hace mal o se causa un deterioro en el estado emocional, moral y también la integridad de las personas.

Dentro de estos dos cuerpos normativos se reconoce y prohíbe realizar acoso laboral y no es aceptable bajo ninguna condición. La Ley Orgánica de Servicio Público establece los derechos de los servidores públicos, en

donde se señala que los mismos no deben ser sujetos de acoso laboral y en caso de presentarse será un motivo de despido.

Esta Ley de Servicio Público menciona que el acoso laboral es entendido como el comportamiento que se realiza yendo en contra de la dignidad de las personas, estos actos se cometen de manera reiterada lesionando intencionalmente, esto sucede en el lugar de trabajo y también en otro momento, pero en el que se involucren las partes de la relación laboral o entre los trabajadores, afectando a la persona a través del maltrato y la humillación.

En el Acuerdo Ministerial de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo que esté libre de acoso laboral, así como también de hostigamiento, explica, que este es una forma de violencia no tolerada y que cualquier práctica que se estime como acoso laboral no se podrá justificar bajo ningún concepto establecido. (HUMANA, 2022)

El Acuerdo Ministerial mencionado anteriormente expresa que hay acciones que son inapropiadas ante los comportamientos que deben tener los servidores y trabajadores públicos causando acoso laboral y brindando un espacio de trabajo en el que no se sienta seguridad ni un ambiente agradable. Estas acciones pueden ser de carácter físico que es cuando existen actos en los que se intente mantener contacto físico en contra de la voluntad dentro o fuera de la institución. También pueden ser verbales, estos tienen que ver con realizar comentarios u opiniones respecto a la vida personal o así mismo provocando insinuaciones no deseadas. Por otra parte, está la acción de naturaleza no verbal que es aquella que emplea símbolos, gestos, regalos u objetos de diferente índole.

Todos los cuerpos normativos que rigen el sistema ecuatoriano ante esta acción de acoso laboral, se han creado con el propósito de implementar programas en los que se capacite y se brinden políticas que guíen

y permitan identificar las diferentes formas en las que se presenta el acoso laboral y de tal manera poder prevenir esta manera de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación en la que se generen conflictos entre empleadores y trabajadores dentro del ámbito o campo laboral. Estos actos pueden darse entre compañera y compañero, hacia el empleador, hacia un superior o también ante una persona subordinada de la institución o empresa.

Un aspecto que posee el acoso laboral y que se puede decir que lo caracteriza y diferencia de los demás tipos de acoso es que en este no está presente la violencia física, el acoso laboral o el llamado mobbing se lo realiza actuando bajo estrategias en las que se diseña un actuar un poco más ligero, pero no menos dañino. Dicho lo anterior se debe mencionar que este acoso se presta para que dentro de las relaciones laborales se ejerzan actitudes como:

- Gritos o insultos hacia la víctima, así mismo, se puede hablar de una carga de tensión o acumulación de trabajo demasiado fuerte e inalcanzable de cubrir.
- Las amenazas suelen ser otro tipo de aplicación del acoso laboral buscando el hostigamiento total hasta que la víctima decida rendirse.
- También suelen emplearse formas de discriminación hacia la víctima.
- Excluir o negar su reconocimiento y presencia de ciertos eventos o acontecimientos.
- Manipular la información que pueda ser útil para el trabajo o no proporcionarla.
- Difundir información falsa sobre o que afecte a la víctima.
- No acreditar o valorar el trabajo y esfuerzo del trabajador/a en el que a la vez recae el papel de víctima.
- Obstaculizar las labores e ignorar los logros del trabajador/a.

- Criticar sus ideas y aportes continuamente.
- Tomar alguna represalia o castigar dañando su integridad.
- Intentos de ridiculizar el trabajo de la víctima.
- Revisar sus cosas personales.
- Menospreciar por sus ideologías, religión o creencias.
- Influnciar e incentivar a que los demás también acosen a la víctima.

Las víctimas de acoso laboral reciben un tipo de violencia psicológica que es injustificada y que no se presenta o genera por razones de culpabilidad de las mismas, al contrario, es el acosador quien claramente muestra o internamente se encuentra tan mal que llega a cometer estos actos hostiles. El hostigador proporciona intimidación o perturbación y estimula en el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas. (Foro Latinoamericano de Seguridad, 2022)

## Capítulo 2

### Tipos de Acoso

Mediante varias investigaciones realizadas podemos verificar que el acoso psicológico en el lugar de trabajo, será clasificado dependiendo de quien tratara el agresor y también quien fue agredido. Mediante esto desarrollaré y analizaré los tipos de acoso como son el acoso horizontal, acoso vertical ascendente y también el acoso vertical descendente. Varios elementos de acoso o causas de acoso actúan de maneras comunes en todos estos tipos, pero es necesario poder hacer una descripción para que estos puedan ser identificados.

#### Acoso vertical ascendente

El acoso vertical es un tipo de acoso laboral en el que la víctima es acosada por un superior jerárquico, es decir, por alguien con más autoridad o poder en la empresa. Se-



gún Eduardo Caamaño Rojo, el acoso vertical puede tomar muchas formas, como el acoso psicológico, el acoso sexual o el acoso por razones de género, raza, orientación sexual, religión, edad o discapacidad.

El acoso vertical puede ser especialmente dañino para la víctima, ya que el superior jerárquico tiene un gran poder y control sobre el trabajo y la carrera de la víctima. Además, puede ser muy difícil para la víctima denunciar o hacer frente al acoso cuando el agresor es un superior jerárquico. (Caamaño Rojo, 2011, pág. 221)

Es importante que las empresas tomen medidas para prevenir y erradicar el acoso vertical, ya que puede afectar gravemente la productividad y el ambiente laboral. Las víctimas de acoso vertical también deben tener acceso a ayuda y asesoramiento para enfrentar este problema y proteger sus derechos laborales.

Es el acoso laboral que ocurre entre personas que ocupan diferentes posiciones en la jerarquía. Por las razones anteriores, el acoso vertical puede aumentar cuando una o más personas en posiciones inferiores en la estructura organizativa acosan a quienes ocupan posiciones superiores. Esto sucede, por ejemplo, cuando un trabajador comienza a aceptar a sus empleados como subordinados. También puede ocurrir cuando una persona ingresa a una posición de liderazgo en una organización y no comprende la misma o utiliza nuevas técnicas de gestión que no son compartidas o aceptadas entre los subordinados. Y viceversa, cuando el sujeto está en una posición jerárquica superior (empleadores, jefes o directivos) por acoso moral a sus subordinados o familiares.

### **Acoso vertical descendente**

El acoso vertical es la intimidación de los superiores contra los subordinados. También conocido como bossing, refiriéndose con dicho término a una palabra en inglés, que significa jefe.

Este suele ser el caso más común. Quienes están en el poder perturban el entorno psicológico de los empleados perseguidos con desprecio, falsas acusaciones o incluso insultos para separarlos de sus subordinados, mantener su estatus en la jerarquía laboral o simplemente como una táctica. El objetivo es deshacerse de la persona obligándola a entregarse "voluntariamente" sin despido legal.

### **Acoso Horizontal**

El acoso horizontal es un tipo de acoso laboral en el que la víctima es acosada por un compañero de trabajo, es decir, por alguien en la misma posición jerárquica que la víctima. Según Eduardo Caamaño Rojo, el acoso horizontal puede tomar muchas formas, como el acoso psicológico, el acoso sexual o el acoso por razones de género, raza, orientación sexual, religión, edad o discapacidad.

Este tipo de acoso en el lugar de trabajo es similar a lo que puede suceder entre colegas en posiciones similares dentro de la estructura de una empresa, y puede ser perpetrado por un solo colega o grupo de colegas. La agresión puede ser provocada por varios motivos: celos, envidia, competencia o problemas personales. Aquí, el acosador intenta interrumpir el trabajo de sus empleados o compañeros con el objetivo de dañar su imagen o carrera; también puede tomar crédito por los méritos de otra persona. Se ha sugerido que tales "asedios" ocurren porque las víctimas son percibidas como diferentes de los demás debido a su género, orientación sexual, religión, etc. Por o porque la víctima representa un peligro para el agresor (por ejemplo, deseo de ascenso), simple deseo de celos o acoso, la idea enfatiza en la investigación bibliográfica sobre el acoso laboral y las violaciones de los derechos y garantías constitucionales desde la perspectiva histórica, teórica y métodos legales, porque no existe una base legal para el acoso en el lugar de trabajo en la legislación laboral. (Caamaño Rojo, 2011)

El acoso vertical es la intimidación de los superiores contra los subordinados. También conocido como bossing, refiriéndose con dicho término a una palabra en inglés, que significa jefe.

Este suele ser el caso más común. Quienes están en el poder perturban el entorno psicológico de los empleados perseguidos con desprecio, falsas acusaciones o incluso insultos para separarlos de sus subordinados, mantener su estatus en la jerarquía laboral o simplemente como una táctica. El objetivo es deshacerse de la persona obligándola a entregarse "voluntariamente" sin despido legal.

De las dos definiciones que citamos en las líneas anteriores, podemos concluir que se pueden combinar varios elementos para determinar si existe acoso vertical. Primero, es la forma de intimidación que encontramos con más frecuencia. De hecho, la mayoría de los casos de abuso de poder son órdenes de un superior a un subordinado para demostrar su superioridad y, sobre todo, para demostrar que el subordinado no puede realizar ciertas tareas.

En el caso particular en que las mujeres fueron abusadas psicológicamente por sus superiores, hubo alguna represalia cuando los superiores se negaron a abusar sexualmente de ellas. Esta es a menudo la razón por la que el jefe comienza a difundir rumores sobre su reputación, cualidades o estilo de vida, lo que en última instancia puede dañar la imagen de la víctima entre sus colegas. El otro está siendo intimidado por el jefe. Cuando se trata de mobbing mezquino, tiene que ser mobbing de jefe, no hay duda al respecto. (Caamaño Rojo, 2011)

Generalmente cuando se produce el mobbing vertical descendente, el agresor – jefe ejecuta tales actos en abuso del poder que tiene sobre el subordinado. En consecuencia, otro elemento que se aprecia en este tipo de acoso es la existencia de poder por parte del agresor.

### Capítulo 3

#### Elementos de prueba frente al acoso laboral

Con la entrada en vigor del Código Orgánico General de Procesos, todos los diferentes tipos de procedimientos judiciales y pruebas deben actuar con confianza absoluta en ellos y en cómo se ejecutan. Como esta determinado en este mismo cuerpo normativo.

La cláusula 1 de la especificación general de los procesos orgánicos establece: "Este Código regula la actividad procesal en todas las materias, excepto la constitucional, electoral y penal, con estricta observancia del debido proceso." por lo tanto, necesitamos hacer referencia a la evidencia que se puede utilizar en el entorno de trabajo y deberíamos remitirnos a este código.

Antes de que entren en vigor el Código Orgánico General de Procesos, los casos de juicios laborales se desarrollaban en un cierto procedimiento que era basado en la misma legislación laboral. De hecho, se menciona en el artículo 576 que; el proceso de consulta anterior era algo similar al actual en el desarrollo de una audiencia preliminar la cual, de alguna manera debido a que el juez en primera instancia procuraba llegar a un avenimiento entre las partes, de tal suerte que se pueda poner fin al conflicto y se dictaba la sentencia que recogía el acuerdo alcanzado.

Si no se podía llegar a un acuerdo, se llegaba a una segunda etapa en la misma etapa de la audiencia donde se inicia la contestación de la demanda.

Entonces darle la oportunidad de empezar una formulación de pruebas. La práctica de estas pruebas debe ocurrir en un plazo no mayor a 20 días Se realizó la primera audiencia de conformidad con el artículo 577 del Código del Trabajo.

Los primeros puntos del trabajo muestran la evidencia como prueba presentar documentos, dictámenes periciales y cualquier

prueba que las partes consideren pertinente al tribunal. Se hace una enumeración de los medios de prueba susceptibles de actuación, pero no es taxativa de tal suerte que en la práctica se podía solicitar la práctica de todo tipo de pruebas conducentes a brindar claridad sobre el asunto controvertido.

En términos generales, los medios probatorios que establece la legislación ecuatoriana, son de carácter testimonial, documental, pericial e inspección judicial. Cada una de estas pruebas con sus particularidades propias y con aplicación práctica de conformidad con los hechos que se quieran probar.

### Problemas de Carácter Probatorio

Para atender esto, necesitamos distinguir pruebas de que podemos actuar dentro del proceso administrativo del Ministerio de Trabajo; y evidencia de que debemos actuar en el marco del proceso legal. Simplemente de esta forma, también analizaremos el impacto que pueden lograr las decisiones administrativas del Ministerio del Trabajo y las sentencias de los jueces.

Todo ciudadano que considere vulnerados sus derechos como trabajador puede presentar una denuncia, la cual podrá ser resuelta a través del Ministerio del Trabajo, particularmente mediante denuncias interpuestas y revisadas por inspectores de la referida cartera estatal.

En el caso concreto del asedio, cuando el acoso sea realizado por una pareja o personas menores que sufran un ataque psíquico, se equiparará a la propia empresa, que estará debidamente representada por quien ejerza la representación legal, y presentará un reclamo para castigar al agresor sin dudar. Además de ayudar a los empleados a comprobar por sí mismos sus derechos ante cualquier tipo de reclamación. Sin embargo, aclararemos lo que los empleadores pueden tomar debido a la falta de nuestra ley laboral. Un empleado presenta una reclamación relacionada con el trabajo contra un compañero de trabajo, ya

sea un colega o un nivel inferior dentro de la empresa. (Centro de Derechos Humanos, 2011, pág. 274)

Si el empleador tiene reglas internas de trabajo que permiten sanciones en tales situaciones, el empleador podrá imponer sanciones e intentar resolver directamente cualquier problema que haya surgido entre los empleados. Sin embargo, dependiendo de la magnitud del impacto, también se puede considerar si el empleador puede obtener el consentimiento previo a través del mecanismo legal pertinente para rescindir el contrato de trabajo, ya que, en ausencia de tal paso, el empleador deberá pagar una compensación adecuada. por despido intempestivo. (Centro de Derechos Humanos, 2011)

La legislación laboral prevé unos artículos donde muestra las razones por las cuales un empleador puede rescindir unilateralmente un contrato de trabajo en coordinación con la autoridad de control. Entre ellos se encuentra el Art.172:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;



- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Código del Trabajo, 2022)

Como hemos aclarado en las líneas anteriores, el “Mobbing” o acoso psicológico en sí mismo no entra dentro del ámbito de la legislación ecuatoriana. Por ello, como se desprende del artículo 172, hemos escrito literalmente que no existen razones especiales que permitan a un empleador rescindir un contrato de trabajo con un trabajador que provoca una conducta acosadora hacia otro trabajador.

Un acto dañino de una persona contra otra para terminar con la vida de esa persona no puede quedar impune ni quedará impune. Por esta razón, si el Código del Trabajo no especifica comportamientos típicos específicos, los empleadores pueden aprovechar las causales 2 y 3 del artículo 172 que indican: 2) Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; y, 3) Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

En cuanto al numeral 2 del artículo 172, como condición necesaria para la aplicación de esta base, deberá existir un reglamento interno de trabajo debidamente aprobado por el Ministerio del Trabajo. Lógicamente, este reglamento interno de trabajo podría y debería incluir una definición de bullying o acoso en el trabajo y las sancio-

nes correspondientes a quienes cometan tales conductas, a pesar de la prohibición en las instalaciones de la empresa.

En este caso, el empleador, con fundamento en la existencia de normas que prohíban estas actividades cuasi delictivas, puede acudir a la administración del Ministerio del Trabajo y, en particular, a la Inspección del Trabajo, para que tenga derecho a tomar una decisión. . sobre la terminación del contrato de trabajo.

En este procedimiento administrativo, para dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales sobre el derecho a la defensa, el imputado tendrá la oportunidad de presentar cualquier tipo de prueba en la etapa probatoria, incluido su propio testimonio. Sin embargo, si un empleador solicita permiso para acosar a otro empleado, se puede presentar una declaración jurada del empleado acosado. También se pueden aportar los informes de compañeros, y por último, se puede incluir en el proceso la conclusión médica de un psiquiatra, de la que se puede concluir que la persona acosada tiene daño psicológico y sus posibles causas.

### Capítulo 4

#### **Incorporar la figura de acoso laboral a la legislación ecuatoriana.**

El Código de Trabajo ha sido reformado varias veces durante su vigencia. Una de las últimas leyes relacionadas con la promoción del empleo juvenil, cesantía y el desempleo. Algunas reformas importantes y otras que pueden ser controvertidas. Pero ninguno de ellos considera incluir la intimidación o el acoso psicológico para crear un marco legal para proteger a las víctimas de dicha violencia.

Por ello, concluimos que debe introducirse como materia específica en el derecho laboral, teniendo en cuenta tanto la definición de acoso callejero como la protección psicológica que se brinda a los acosadores para disuadir dicho acoso; y si se prueba que tal abuso ha ocurrido, se aplicarán sanciones.

Este es, por supuesto, un asunto muy complicado, pero sobre todo delicado, porque está conectado con fibras humanas muy íntimas. Sin embargo, también puede ser hiriente para las personas, incluso como venganza o una discusión. Es por esta razón que es recomendable establecer procedimientos estrictos para el manejo de estos casos a fin de garantizar que quienes han sufrido en el lugar de trabajo tengan todos los recursos relacionados con el caso, al mismo tiempo que los jueces que han determinado casos de fraude basados en informes psicológicos negativos son sancionados. queja.

Desafortunadamente, o quizás afortunadamente, los inspectores de trabajo y los funcionarios del departamento de trabajo generalmente no tienen la autoridad bajo la ley para imponer sanciones que sean más que de naturaleza financiera y que se asemejen a los derechos legales protegidos de los que estamos hablando pueden ser ignorados.

La falta de capacidad para imponer penas severas sin duda llama la atención sobre los requerimientos de jueces competentes que tengan competencia para juzgar y que no sean culpables; si no actúa como una para resolver situaciones relevantes como forma de extinción de la relación laboral.

La regulación de la violencia psicológica en el lugar de trabajo es muy desigual en los estados miembros de la UE. Algunos países han optado por adoptar o están adoptando una legislación específica; otro grupo discute la necesidad de acción legislativa; un tercer grupo opta por considerar la legislación nacional existente para cubrir legalmente adecuadamente este fenómeno, y finalmente algunas otras medidas no legislativas promueven códigos de buena conducta, cláusulas anti-cluster en convenios colectivos o estructuras y organizaciones públicas y privadas. Diferentes enfoques reflejan diferentes influencias culturales. (Arroyuelo Suárez, 2002)

El hecho de que otros países no cuenten con una legislación específica sobre bullying o acoso laboral no debe ser un tranquilizante para Ecuador, sino que debe verse como una oportunidad para tomar medidas que garanticen la seguridad de los trabajadores. trabajadores en sus lugares de trabajo y por lo tanto están de acuerdo con los supuestos de la OIT.

Pero, además, si decimos que el Ecuador es un país que garantiza los derechos, la constitución vigente está redactada en ese sentido, y debemos ser consecuentes con ella y tratar de solucionar este problema tan recurrente, social con problemas actúa como una especie de castigo. Es más importante implementar programas de prevención y concienciar a todos de que se trata de una práctica no saludable y que puede perjudicar a los demás.

Mediante lo expuesto, se mantiene la posición de que es muy importante introducir dentro de las causales de terminación del contrato laboral, previa la obtención del visto bueno frente al Inspector de Trabajo, la descripción que describa lo que es el mobbing o acoso dentro del ambiente laboral.

## Conclusiones

El acoso, no solo existe dentro del ambiente laboral sino también en varios tipos de ambiente como lo puede ser el escolar, familiar, etc.

En Ecuador, a pesar de todas las reformas a la legislación laboral, no ha habido una reforma que regule las infracciones como causales de extinción de los contratos de trabajo y mucho menos las reconocidas como acoso. Los casos que pueden ser resueltos por las autoridades del Ministerio del Trabajo, así como los casos que conocería un juez laboral ordinario, como un acosador, están sujetos a una evaluación psicológica de acoso, que debe ser realizada por un psicólogo forense. La Policía del Estado debe garantizar que las investigaciones realizadas se lleven a cabo de manera imparcial.

Debido a que tales quejas pueden resultar en lesiones o daños sustanciales a terceros, también se debe identificar la imprudencia digital y se deben imponer sanciones a quienes presenten sanciones falsas a las personas demandadas por acoso en el lugar de trabajo. Si se descubre que ha ocurrido acoso, uno de los remedios que se deben considerar es brindar apoyo psicológico a la víctima. Estas personas merecen un tratamiento adecuado para que puedan recuperar plenamente su salud mental.

La normativa laboral interna debe definir niveles de acoso en función del daño causado, de manera que estos niveles de acoso puedan vincularse a diferentes grados de sanciones. En casos menos complejos, puede comenzar con una simple acusación por escrito y, en lesiones más graves, destituir al empleado con aprobación previa.

Se necesita reformar la legislación laboral para incluir figuras de mobbing como causales para buscar la terminación de los contratos de trabajo antes de que se permitan los casos de acoso horizontal, y cuando esto sucede, los empleadores están pidiendo protección para los trabajadores acosados.

### Bibliografía

Arroyuelo Suárez, O. (2002). La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea. Lan Herremanak. Obtenido de <[http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/5834](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5834)>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2011). Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

Caamaño Rojo, E. (2011). La noción del acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. Valparaíso: SciELO. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512011000200005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005)

Código del Trabajo. (2022). Obtenido de vLex: <https://vlex.ec/vid/codigo-trabajo-631473899>

Foro Latinoamericano de Seguridad. (22 de 11 de 2022). Obtenido de Foro Latinoamericano de Seguridad: <https://www.forodeseguridad.com/articulo/discipl/4150.htm>

Gutierrez, M. d. (19 de 05 de 2021). Psicología y Mente. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>

HUMANA, M. D. (20 de 12 de 2022). MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA. Obtenido de MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA: [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/protocolo\\_final\\_ok.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/protocolo_final_ok.pdf)

### CITAR ESTE ARTICULO:

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)



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.