



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

TEMA:

**CONVENIO N° 190 DE LA OIT. IMPLICACIONES JURÍDICAS Y SOCIALES
EN ECUADOR**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo Científico de alto impacto.

Autora: Ab. Jaime Israel León Loza.

Tutor: Ab. Ricardo Salazar Orozco MsC.

AMBATO – ECUADOR
2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Ab. Jaime Israel León Loza, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “**Convenio N° 190 de la OIT. Implicaciones jurídicas y sociales en Ecuador**”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 20 días del mes de septiembre de 2022, firmo conforme:

Autor: **Ab. Jaime Israel León Loza**

Número de Cédula: 0603847583

Dirección: Chimborazo, Riobamba, Corazón de Riobamba, calles Pastaza y Condor Mirador

Correo Electrónico: jleonloza@hotmail.com

Teléfono: 0963411687

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CONVENIO N° 190 DE LA OIT. IMPLICACIONES JURÍDICAS Y SOCIALES EN ECUADOR”, presentado por la Ab. Jaime Israel León Loza, para optar por el Título de: Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 20 de septiembre de 2022

Ab. Ricardo Salazar Orozco MsC.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de: Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 20 de septiembre de 2022

Ab. Jaime Israel León Loza
C. C. 0603847583

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “CONVENIO N° 190 DE LA OIT. IMPLICACIONES JURÍDICAS Y SOCIALES EN ECUADOR”, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 20 de septiembre de 2022

.....
Ab. Juan Pablo Santamaría MsC.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL.

.....
Ab. Alvarado Verdezoto Juan Francisco MsC.
EXAMINADOR.

.....
Ab. Ricardo Salazar Orozco MsC.
DIRECTOR.

DEDICATORIA

Ofrendo y dedico esta investigación de posgrado a mi Madre, por su infinita paciencia, ejemplo de honestidad y amor incondicional a sus hijos, cuyo legado permanece intacto en mí, y de quienes extrañamos su presencia; y a mi esposa, amiga y compañera de vida Lily, columna vertebral de mi cordura y logros.

AGRADECIMIENTO

A Dios como fuente principal de mi fortaleza, justicia e inspiración; a la Universidad Tecnológica Indoamérica a través de sus Autoridades, y a cada uno de los Docentes, quienes han dejado un conocimiento vasto sobre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; por su incondicional apoyo en el presente proyecto de investigación al Ab. Ricardo Salazar Orozco MsC.

A través de este aporte académico dejo expresada mi gratitud y admiración al Dr. Pangol Lascano Alberto Mauricio MsC., mentor de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	IV
APROBACIÓN TRIBUNAL	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
TÍTULO.....	IX
Resumen.....	IX
Introducción	X
Metodología	XI
Desarrollo.....	XI
Génesis normativa del acoso laboral	XI
Apreciaciones doctrinarias y jurídicas	XIV
Expectativa y aplicación del Convenio N.º 190 de la OIT	XX
Conclusiones	XXIV
Referencias Bibliográficas	XXV
Anexos	XXVIII
Anexo A.- Portada de la Revista Sociedad & Tecnología, Vol. 4 Núm. S2 (2021): Situación económica pospandemia (Noviembre)	XXVIII
Anexo B.- Contenido publicado: Convenio de la OIT N° 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador	XXIX

TÍTULO

Convenio N° 190 de la OIT. Implicaciones jurídicas y sociales en Ecuador

TITLE

ILO Convention No. 190. Legal and social implications in Ecuador

Resumen

El Convenio sobre la violencia y el acoso emitido por la Organización Internacional del Trabajo, constituye un instrumento internacional que se incorpora al conjunto de normas que buscan erradicar la violencia. A través de él, los Estados deben reconocer y garantizar el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, donde se incluye la violencia y el acoso por razón de género. Este trabajo cuyo tema es el “Convenio N° 190 de la OIT. Implicaciones jurídicas y sociales en Ecuador”, tiene por objetivo general: argumentar la obligatoriedad de adaptación a la normativa interna relacionada con acoso y la violencia en el trabajo en todos los ámbitos en que se desarrolle, y en los espacios públicos y privados, a la letra del Convenio N.º 190 de la OIT “sobre la violencia y el acoso”. Para lograr dicho objetivo se emplearán métodos científicos, como la revisión bibliográfica, el histórico – lógico, y analítico – sintético.

Palabras clave: Convenio 190 de la OIT, ordenamiento jurídico ecuatoriano, acoso y violencia laboral, reformas legales.

Abstract

The Convention on Violence and Harassment issued by the International Labor Organization is an international instrument that is incorporated into the set of standards that seek to eradicate violence. Through it, states must recognize and guarantee the right of every person to a world of work free of violence and harassment, including gender-based violence and harassment. The subject of this paper is "ILO Convention No. 190. Legal and social implications in Ecuador", has as its general objective: to argue the obligatory nature of adaptation to the internal regulations related to harassment and violence at work in all areas in which it is developed, and in public and private spaces, to the letter of ILO Convention No. 190 "on violence and harassment". In order to achieve this objective, scientific methods will be used, such as bibliographic review, historical-logical, and analytical-synthetic.

Keywords: ILO Convention 190, Ecuadorian legal system, labor harassment and violence, legal reforms.

Introducción

El Convenio sobre la violencia y el acoso, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado Convenio No. 190 en el año 2019, además de ser un instrumento de carácter internacional incorporado al conjunto de normas nacionales en cada país que lo suscribe, busca erradicar dicho fenómeno en el seno de las organizaciones e instituciones, normativa donde se reconoce el derecho de toda persona a tener la garantía de un mundo laboral libre de violencia y acoso en el trabajo, incluidos entre ellos cualquier manifestación de los tipos de violencia, así como el acoso por razón de género.

En este orden de ideas, el presente trabajo coloca en contexto al Convenio OIT No. 190, sobre la violencia y el acoso (2019), en los aspectos relativos a la definición, innovación, coyuntura laboral, analizados desde la perspectiva de la incidencia socio jurídica que se refleja en el Ecuador, donde la observación estriba en cuanto a los retos enmarcados desde diferentes aristas, principalmente los correspondientes a las reformas que rigen el ámbito laboral, tales como el Código del Trabajo (2005) y Ley Orgánica del Servicio Público (2010), e inclusive la creación de un nuevo cuerpo legal que abarque todas y cada una de las necesidades requeridas en el mundo laboral, en la búsqueda de limitar, disminuir progresivamente el fenómeno del acoso laboral.

Ello sustenta la razón por la cual resulta fundamental que las autoridades laborales, tanto jurisdiccionales como administrativas, consideren las actuales limitaciones que presentan sus órganos de ejecución, enfocando sus esfuerzos en la dotación de herramientas adecuadas para la valoración de los hechos y derechos invocados, el juzgamiento de los casos involucrados y la reparación de los daños causados, como acciones de solución inmediatas a los conflictos de intereses presentados.

En virtud de ello, se considera pertinente como objetivo de estudio analizar las implicaciones jurídicas y sociales del Convenio de la OIT No. 190 en el Ecuador sobre la violencia y acoso laboral, justificándose en el aspecto vinculante con la realidad actual de la aplicación en sede administrativa y jurisdiccional en el Ecuador de la protección laboral de los trabajadores, frente a la reclamación de los derechos fundamentales amparados por la carta magna y los convenios internacionales suscritos en el país, como garantía de los trabajadores basados en la protección laboral en el ejercicio del carácter tuitivo del Estado.

Lo contrario, supone que el papel fundamental para configurar una respuesta asertiva en la recuperación de las condiciones laborales centradas en las personas, se vean impedidas para combatir la injusticia, en vez de apoyar la construcción de una nueva normalidad o realidad exenta de violencia y acoso laboral entre los

ciudadanos que gozan de la protección del Estado, cuya finalidad se encuentra enmarcada en la Constitución Nacional de la República del Ecuador.

Metodología

Se realizó un estudio cualitativo basado en la investigación documental, consistente en la búsqueda, recuperación y análisis de documentos sobre el Convenio N° 190 de la OIT en el contexto jurídico y social ecuatoriano por sus implicaciones, con el propósito de sistematizarla, enriquecerla y articularla con las metas de presente estudio. Se establecieron tres categorías de análisis: Convenio 190 de la OIT, implicaciones jurídicas y sociales, contexto ecuatoriano.

Se emplearon los siguientes criterios para la selección de los documentos; se buscaron artículos mediante las bases de datos de Google Académico como Scielo, Redalyc, Dialnet, para lo cual se empleó las siguientes palabras clave: “Convenio”, “OIT”, “laboral”, “violencia”, “acoso”, “Ecuador”, procediéndose a seleccionar artículos de revistas académicas y legislación, cuyos documentos abordaron los elementos de estudio y que guardan relación vinculante.

Los documentos seleccionados cumplieron con los criterios establecidos para el estudio a través de las bases de datos, tanto nacionales como latinoamericanos. Por ser una revisión teórica - documental, no fue necesaria la aplicación de Normas éticas de investigación; por lo tanto, dicha condición es desestimada a los efectos del estudio.

Desarrollo

Génesis normativa del acoso laboral

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), a finales del siglo XX, con resultados cuantitativos obtenidos en cuanto a intimidación, coacción, agresión psicológica e inclusive suicidios, relacionados de forma directa con la actividad laboral, realizó una advertencia respecto del posicionamiento que habría alcanzado la violencia en el trabajo, y acertadamente calificó a este fenómeno como un “problema mundial” (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

En este contexto, si bien es cierto, el acoso laboral es una figura tan antigua como el mismo trabajo (De Miguel & Prieto, 2016, p. 29), pues la violencia se ha perpetuado en la historia desde que el hombre es hombre, sin embargo, contemporáneamente, el concepto de acoso laboral emerge en la década de los años ochenta con Heinz Leymann (1996); y a partir de un estudio estadístico y sin precedentes históricos, singular y completo, conocido como informe “Violence at

Work de 1998-1999”, se establecen los elementos que conjugan la violencia en el trabajo, y los países donde la violencia en el trabajo tenían incidencias acentuadas como Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra. “Violence at Work”, aludía principalmente, al origen y causas, advirtiendo:

“la violencia en el trabajo afecta a millones de trabajadores de los sectores de la industria de los servicios en todo el mundo, y se ha convertido en una amenaza para la calidad del servicio, la productividad y el trabajo decente en una serie de industrias. Las consecuencias tanto en los países industrializados como en los que están en vías de desarrollo, en una amplia gama de ocupaciones y entornos laborales, y en los sectores público y privado. La violencia puede perjudicar la calidad de los servicios prestados, perturbar la eficiencia y la eficacia, arruinar las relaciones interpersonales y la confianza entre colegas, y hacer que el lugar de trabajo sea sombrío, poco acogedor y a veces peligroso” (Chappell & Di Martino, 1998, p. 270).

Este informe focalizaba las actividades donde se sitúan en mayor grado de riesgo los trabajadores, como “el taxismo, servicios sanitarios, docencia, trabajo social, servicio doméstico, principalmente en países extranjeros o trabajo solitario” (Chappell & Di Martino, 1998, p. 96), y con afección principalmente a la mujer, quienes además estaban expuestas a la segmentación y segregación del empleo; constituyéndose en las bases estructurales de la evolución en cuanto a normativa laboral referente al acoso en el trabajo. Para principios de este siglo, la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización Mundial de la Salud - OMS, califican al acoso laboral como “la epidemia del siglo XXI”; Doris Acevedo, justifica este calificativo al señalar:

“la violencia laboral... junto al desempleo se han convertido en el enemigo número uno de la clase trabajadora. La Violencia Laboral crece en la medida que aumenta la precarización del trabajo y la flexibilidad laboral, dejando secuelas negativas en la vida de los trabajadores, trabajadoras y sus familias” (Acevedo, 2012, p. 169).

En este mismo orden de ideas, otros juristas laboristas más radicales, han calificado al acoso laboral como “pandemia del siglo XXI”, en razón de la adopción social de la violencia, que cada vez es más generalizada en el trabajo y es percibida como una actividad cotidiana en todo el mundo; tanto es así, que en un entorno laboral violento las personas trabajadoras, llegan a asimilar su entorno, ya sea por el síndrome de Estocolmo o temor al desempleo, o abandonan su trabajo, para dar paso a un nuevo ciclo de violencia con una nueva víctima. Y es que en la actualidad se ha observado que el fenómeno del acoso laboral ha traspasado las meras percepciones de violencia, a las consecuencias resultantes de la violencia no física; efectos descritos y medidos por Doris Acevedo, quien posiciona como “más

frecuentes para ambos sexos: cefalea, irritación, rabia, dolor de espalda, fatiga, dolores musculares, insomnio, apatía, depresión, llanto y problemas digestivos” (Acevedo, 2012, pp. 173 - 174).

Desde los ámbitos académicos, jurídicos, e inclusive, sociales, de forma permanente se ha proporcionado a las autoridades administrativas y judiciales, herramientas para encapsular el fenómeno social de la violencia en el trabajo. Estas gestiones colectivas se encuentran constituidas en normas internacionales, por citar algunos ejemplos: Declaración de Filadelfia (1944), el Convenio sobre igualdad de remuneración N.º 100 (1951) y la Recomendación (núm. 90), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) N.º 111 (1960) y la Recomendación (núm. 111), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).

Sin menoscabar la trascendencia de los instrumentos normativos citados, apreciados como vías a través de las cuales, se han proporcionado las bases a las legislaturas de los estados respecto a la violencia en el trabajo; en lo que respecta al acoso laboral para los nuevos instrumentos en cuanto a la protección de los trabajadores, es relevante citar la Observación General N.º 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005, p. 4), respecto del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se puntualiza:

“El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo”.

Institucionalizada la violencia en el ámbito laboral en el mundo, y como consecuencia, de la real existencia de una coyuntural demanda principalmente del sector obrero, víctima principal del acoso laboral, se impulsó la emisión por parte de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de la Conferencia General del 21 de junio de 2019, los Estados participantes, entre ellos Ecuador, adoptaron el Convenio sobre la violencia y el acoso N.º 190 (en adelante Convenio N.º 190 de la OIT), entrada en vigor el 25 de junio de 2021; mismo que concierta un elemento normativo específico, que proporciona un “marco común para la acción y constituye una oportunidad única para forjar un futuro del trabajo basado en la

dignidad y el respeto, además pone de manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso” (OIT, 2021).

El Convenio sobre la violencia y el acoso, constituye un universo de innovadoras y determinantes normas, en pro de una verdadera lucha en favor del trabajo libre de violencia, sin embargo, realizado un análisis hermenéutico, sobresalen tres circunstancias que predominan su contexto: a) la protección a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo de todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales, debiéndose adoptar además, medidas apropiadas para los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, trabajo que se realiza de forma aislada, trabajo en el sector de la salud, hostelería, servicios sociales, servicios de emergencia, trabajo doméstico, transporte, educación; b) medidas de protección frente a la victimización y las represalias, además de las reparaciones, y c) el desarrollo de orientaciones, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el trabajo, e inclusión de campañas de sensibilización.

Desde la consagración de los principios fundamentales en 1944 en la Declaración de Filadelfia, la conceptualización del mobing realizada por Heinz Leymann, trascendencia del informe “Violence at Work” realizado en la década de los 90, y la Observación realizada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales respecto del derecho al trabajo en el año 2005, la adopción del Convenio N.º 190 de la OIT, constituye el primer instrumento que atiende de forma integral el acoso y la violencia en el trabajo, pues hace una deferencia a todos los ámbitos donde se desarrollan las actividades laborales; estableciéndose como un punto de partida en la historia para la erradicación de este fenómeno social.

Apreciaciones doctrinarias y jurídicas

Nicolás Maquiavelo en su libro “El Príncipe” (1513), señalaba que: “El hombre es malo por naturaleza”, frase concebida tras describir las formas que había desarrollado el hombre para hacerse con el poder. Doscientos años después, Jean-Jacques Rousseau le daba la vuelta al manifiesto de Maquiavelo; sosteniendo que “La naturaleza o Dios hizo al hombre bueno, y la sociedad lo ha corrompido”. Siglos después de establecidos estos postulados, aún seguimos debatiendo el origen de la maldad, definida como una emoción humana, demostrada a través del comportamiento que genera un perjuicio o daño, y que normalmente se presenta con violencia.

La violencia, es percibida y estudiada principalmente, dentro de las relaciones sociales, pues es donde se evalúa, desarrolla y detona, en mayor o menor grado, y

por un universo de causas. Al estar relacionada directamente con las relaciones interpersonales, ya sea por la propia naturaleza del hombre o por factores sociales, es innegable que la violencia alcanzó al mundo del trabajo, y se haya instituido como un presupuesto permanente. Su contención está derivada, a una de las aristas más relegadas históricamente del derecho del trabajo como lo es la salud ocupacional. Razón principal, por la cual el acoso laboral, es decir la violencia en el trabajo, se ha instaurado, constituyéndose en tiempos modernos como un fenómeno social negativo.

Generalmente, las instituciones jurídicas (elementos del derecho), son precedidas de su definición, pues la pertinencia de este hecho, otorga a las personas las bases elementales para determinar su alcance y connotación legal, que, sumado al estudio comparado de las legislaciones con sistemas similares, proveen una visión más amplia de un postulado, en el caso particular, en el estudio del acoso laboral, este método es elemental para obtener una visión más amplia de este fenómeno social.

En este orden de ideas, el Ecuador en el año 2017, tras la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (Registro Oficial Suplemento N.º 116 de 9 de noviembre de 2017); legisla entre varias circunstancias, la inclusión de la definición del acoso laboral, señalando:

“debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral” (2017, p. 3).

La definición dada por el órgano legislativo se caracteriza por su sutileza, imprecisión y ambigüedad, generando incertidumbres jurídicas, al dejar a la discrecionalidad, la existencia o no, de acoso laboral, inclusive, respecto al número de veces y/o tiempo en el que debe perpetrarse la violencia sobre a la víctima, lo que motiva un equívoco actuar, que principalmente en el ámbito administrativo; las definiciones dadas al acoso laboral tienen connotaciones más amplias y diversas, amparadas en estudios que por décadas vienen desarrollándose y pasan de ser meros comportamientos a “linchamientos emocionales en el trabajo” (Peña, 2008, p. 355).

El acoso laboral se ha definido conforme a las ciencias que han estudiado este fenómeno, desde el ámbito jurídico y académico, para este último, “implica una persecución u hostigamiento continuo, perpetrado entre quienes integran el ambiente laboral” (López & Pangol, 2021, p. 78). Arbonés, sostiene que es una

presión sutil aplicada con comportamientos de violencia psicológica en pequeñas dosis, con la finalidad de producir la muerte moral de un trabajador (2016), otros académicos alineados con la psicología, denominan a este fenómeno como “psicoterror”; durante la modificación al Código del Trabajo de Chile, para sancionar las prácticas de acoso laboral, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, describió el efecto de esta conducta, definiendo:

“El detrimento psicológico que concurre concomitantemente con estas prácticas conduce inevitablemente a la autoanulación y al menoscabo por parte del mismo sujeto que lo sufre, teniendo esto, hondas repercusiones en su vida no sólo laboral, sino además en su entorno familiar y social” (2007, p. 4).

Heinz Leymann (1996), fue el primer autor en definir el acoso laboral, describiendo a este fenómeno como: “aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo” (De Miguel & Prieto, 2016, p. 29). Esta trasgresión emocional según Leymann, está asociada a la destrucción de la reputación de la víctima o víctimas, su victimario se encuentra ensañado principalmente con la perturbación en el ejercicio de sus actividades laborales, y obtener del trabajador una imperante necesidad de renunciar o simplemente abandonar el lugar de trabajo.

En otras legislaciones, como Colombia, adoptaron normas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, mediante la Ley 1010, dándole la siguiente definición a este fenómeno: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia” (2006, Artículo 1), enunciación que, si bien es más amplia, crea incertidumbre respecto de lo repetitivo que debe ser el acoso.

En Chile el acoso laboral fue incorporado al Código del Trabajo en el año 2012 a través de Ley N° 20.607, durante su aprobación la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en su informe (2008), se puntualizaron los tipos o modalidades, en acoso laboral: a) ascendente, cuando la víctima es acosada por sus subalternos, se evidencia esta conducta cuando una persona, se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo, o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía; b) descendente, cuando una persona de nivel jerárquico superior hace valer su poder a través de desprecios, falsas acusaciones e insultos; y c) horizontal, efectuado por compañeros y clientes o usuarios de un servicio (2018, p. 34). La Ley N° 20.607, la

conceptualiza con similares defectos como los citados en los países de Ecuador y Colombia:

“[...] Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (2018, p. 117)

Venezuela, a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), no define a la violencia en el trabajo, sin embargo, establece como deber de los empleadores la prevención de la violencia y el hostigamiento laboral, la discriminación y el acoso sexual; casos similares acontecen en los países de Argentina, Bolivia, España, Paraguay, Bélgica, por citar algunos, en los cuales es obligación del empleador, el prevenir y erradicar la violencia laboral, lo cual necesariamente, no constituye una solución asequible.

Por cuanto, el análisis de la violencia en el trabajo, circunda actualmente sobre el Convenio N.º 190 de la OIT, este instrumento define a la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (C090 - OIT, Art. 1), concepción que debe adoptarse por los estados que ratifiquen este convenio.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, desde la definición dada a este fenómeno social, visualiza la evolución que ha trastocado al derecho laboral, principalmente en cuanto se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, repercusiones que trascienden a estabilidad emocional y equilibrio en las relaciones sociales de las personas que circundan el mundo del trabajo; y el aporte que ofrece a la academia y justicia constituye el medio por el cual se deben desarrollar mejores y eficaces herramientas a través de leyes, contratos colectivos y políticas públicas.

Regulaciones sobre acoso y violencia laboral en el Ecuador

Ecuador, al igual que gran parte de Latinoamérica, que en mayor o menor medida han legislado en cuanto al acoso laboral, desde la Constitución de la República promulgada en el año 1945, se han establecido, normas fundamentales que reglan el trabajo, algunos de estos denominados ahora principios, tales como: irrenunciabilidad de derechos laborales, salario mínimo y supeditados en las ramas

del trabajo, inembargabilidad de la remuneración, jornada máxima de trabajo (ocho horas), descanso semanal, vacaciones anuales, derecho sindical y contratación colectiva; es decir, mínimos establecidos para dignificar el trabajo en esa época.

A partir de la Constitución Política del Ecuador promulgada en el año 1979, mediante el artículo 31, dispuso que la Ley, sea la que debe asegurar al trabajador el respeto a su dignidad; más en la Constitución de la República, promulgada en el año 2008, en auge del neoconstitucionalismo, es donde realmente hace un notable esfuerzo por marcar la dignidad de las personas trabajadoras, señalando: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Artículo 33).

La norma constitucional hace un énfasis especial en la protección que debe brindarse a la mujer, exponiéndose en el artículo 331: “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.” (Constitución de la República, 2008). Bajo estas concepciones se promulgó para el año 2017, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres con importantes connotaciones en el ámbito laboral, señalándose en su exposición de motivos: “la finalidad de acoger los criterios de la OIT respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, así, cumplir con los preceptos constitucionales sobre la materia” (2017).

De forma determinante la Constitución de la República, otorga a los ciudadanos ecuatorianos y extranjeros en territorio ecuatoriano, dentro del Capítulo Sexto - Derechos de libertad, en el artículo 66 numeral 3: “El derecho a la integridad personal, que incluye: b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia” (2008), es decir, el estado ecuatoriano, desde la perspectiva constitucional asume una postura radical en cuanto a garantizar y proveer el cumplimiento del principio de tolerancia cero a la violencia.

En el Ecuador el desarrollo de la normativa en materia de acoso laboral es reciente, pese a que la visión constitucional, durante décadas, ha garantizado una “vida libre de violencia”, con principal atención a las personas que se encuentren en estado de desventaja; connotación que alcanza también, al ámbito laboral, y en especial a los trabajadores, por encontrarse en una relación de desigualdad. Tras la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, publicado en el Registro Oficial Suplemento N.º 116 del 9 de noviembre de 2017, se legisla entre varios aspectos

relacionados, la inclusión de la definición del acoso laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público (en adelante LOSEP) y Código del Trabajo.

Al compendio de regulaciones previstas en la legislación ecuatoriana, el Ministerio del Trabajo el 25 de noviembre de 2020 expidió el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-244 “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, mediante el cual se atiende a nivel administrativo las denuncias devenidas del sector público y privado, puestas en conocimiento del Ministerio del Trabajo.

Previa a las reformas citadas anteriormente, este fenómeno social era indiferente a los postulados normativos ecuatorianos, con excepción del acoso sexual, tipificado en el Código Orgánico Integral Penal (en adelante COIP), desde el año 2014. Pues en el Código del Trabajo, que acontece desde el año 1938, en el catálogo de las obligaciones del empleador, previsto en el artículo 42 numeral 13, únicamente se encontraba: “Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra” (2005), y en la LOSEP, respecto de los derechos de las servidoras y los servidores públicos, enunciados en el artículo 23, existía: “l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, y n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos” (2010).

Ante la presencia de dos regímenes normativos para regular la actividad laboral, servidores públicos sometidos a la LOSEP y trabajadores bajo el régimen del Código del Trabajo, norma que inclusive se aplica también en ciertos trabajadores que forman parte de la administración pública, como por ejemplo los choferes; razón por la cual, aunque la definición de acoso laboral es idéntica en las normas citadas, las reformas previnieron el régimen disciplinario conforme su naturaleza, dándole un tratamiento diferenciado y acorde con lo ya previsto en la Ley, Sumario Administrativo, para los primeros y Visto Bueno para los trabajadores.

Para los servidores públicos, se estableció como un derecho el “No ser sujeto de acoso laboral”, y como sanción ante el cometimiento de violencia en el trabajo se consideró como causal de destitución, señalándose: “acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna” (2010, Artículo 48), es decir, los servidores públicos por acción u omisión frente a hechos de acoso laboral, son destituidos previo trámite de sumario administrativo con las repercusiones que aquello implica, tal como lo refiere la LOSEP artículos 44 y 48 lit. ñ, y Acuerdo Ministerial N.º MDT- 2020-244 artículo 7.

Para los trabajadores bajo el régimen del Código del Trabajo en el ámbito público o privado, se estableció como prohibición tanto de empleadores como trabajadores, y se incorporó a las causales de visto bueno, por lo que los trabajadores pueden solicitar la terminación de la relación laboral previo trámite administrativo de visto bueno, en razón del Código del Trabajo artículo 173 numeral 4, que señala: “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales” (2005), cabe precisarse que en el Ecuador el visto bueno solicitado por los trabajadores y siendo favorable, se considera despido intempestivo.

Para el caso de los empleadores corresponde solicitar el visto bueno en razón de lo que señala el Código del Trabajo artículo 172 numeral 8: “Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa” (2005), de ser favorable dicha solicitud, se da por terminada la relación laboral, y este hecho se interpreta como despido justificado, en comparación de otras legislaciones y no se prevé ninguna retaliación económica de ninguna naturaleza.

Finalmente, es importante aclarar que las regulaciones en el Ecuador enfocan dos circunstancias para quienes esta sujetos al Código del Trabajo, sean del sector público o privado: a) los trabajadores y empleadores víctimas de acoso laboral, solicitan el visto bueno con el fin de dar por terminada la relación laboral, y obtener en el caso de los trabajadores una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo (CT, 2005, artículo 195.3), y b) los trabajadores víctimas de acoso laboral, cuya intención, no sea el dar por terminada la relación laboral, debe presentar una denuncia ante el Ministerio del Trabajo, que a través de la Inspectoría del Trabajo de encontrarse responsable al empleador se establece una sanción pecuniaria conforme lo establece el Mandato Constituyente N.º 8 artículo 7, es decir, de 1 a 20 salarios básicos unificados que son recaudados por y para el Estado.

Expectativa y aplicación del Convenio N.º 190 de la OIT

Este fenómeno social, ciertamente constituye una violación flagrante a los derechos humanos y desde todas las perspectivas, es repudiable, nocivo e inclusive afecta directamente a la producción, es decir perjudica también al empleador; ya que gráfica en máxima expresión, la desigualdad existente en las relaciones de poder en el ámbito laboral. Un fenómeno que se acentúa en las mujeres conforme cifras de la Organización Panamericana de la Salud (2013, p. 5), donde se han revelado, por ejemplo, que las mujeres en la Unión Europea entre un 40% a 50% informan sobre alguna forma de acoso sexual o comportamiento sexual no deseado en el lugar de

trabajo, cifras que responden al acceso cada vez más agresivo de las mujeres a la fuerza laboral en todos los ámbitos, inclusive donde tradicionalmente se encontraba únicamente al sexo masculino.

Actualmente, sobre la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso N.º 190, en vigor desde el 25 de junio de 2021, lo han realizado siete estados miembros de la OIT. Ecuador es el sexto país en ratificar el Convenio N.º 190, realizándolo el 25 de junio de 2021, pero su vigencia se encuentra postergada doce meses después de la fecha citada, por cuanto así se encuentra demandado en el artículo 14 del Convenio. La condición jurídica de ratificación, obedece a su aprobación tras dictamen dado por la Corte Constitucional del Ecuador: “Declarar que el Convenio "Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo" no es incompatible con la Constitución” (2020, p. 6). Con este antecedente, al Estado ecuatoriano le correspondería garantizar su pleno y total cumplimiento, para el año de 2022, lo que implica realizar reformas a las leyes vigentes y el desarrollo de normas compatibles con el Convenio N.º 190 de la OIT y Recomendación sobre la violencia y el acoso N.º 206 (en adelante Recomendación N.º 206 de la OIT) emitida con fecha 21 de junio de 2019.

Organizaciones como el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), CARE Ecuador, ONU Mujeres, UNTHA, SINUTRHE, CEOSL y las Universidades, exaltan la labor del Estado frente a la ratificación dada al Convenio N.º 190, al sumarse al clamor en todo el mundo contra la violencia y el acoso, y emprender en una acción internacional para abordar este problema, sin embargo, este acontecimiento impone desafíos para toda la sociedad ecuatoriana, pues la siguiente etapa consiste en la aplicación de las medidas de protección y fomento que promuevan y aseguren un “mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (OIT - C090).

Reformas, por ejemplo, en lo que respecta al Visto Bueno, trámite donde se introdujo al acoso laboral en el año 2018, cuya única naturaleza es autorizar la terminación de la relación laboral por causales imputables al incumplimiento del contrato individual de trabajo y cuyo procedimiento se encuentra encausado en el Código del Trabajo artículos 621 y 622. Trámite comprende básicamente, una diligencia de investigación, correspondiéndole a la persona trabajadora, y en el caso que nos ocupa, a la víctima de acoso laboral, la carga probatoria, es decir, debe probar los hechos, en virtud de la definición dada por el Código del Trabajo, “comportamiento atentatorio a su dignidad, con menoscabo, maltrato, humillación, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, que amenace o perjudique su situación laboral”. Hechos que a través de la vía administrativa son difíciles, ya sea por la falta de suficiencia, inadmisión y/o práctica inadecuada de la prueba, inexistencia de pericias técnicas, o ilegalidad por violentar el principio de

contradicción, autenticidad de certificaciones médicas, etc., pues al tratarse de conductas que deben demostrarse, lo cual suele llevar su grado de complejidad, ya que el acoso laboral, se compone de “las actitudes hostiles en su generalidad son sutiles” (López & Pangol, 2021, p. 86).

Lo antecedido por básicas cuestiones, es incompatible con el Convenio N.º 190, e inclusive con la propia Constitución de la República, pues por citar un hecho, las consecuencias que sufren los trabajadores, ya que deben sobrevivir el trámite de Visto Bueno como trabajadores activos (cumpliendo su jornada y su horario habitual), pues en este tipo de trámite, no se dictan medidas cautelares en favor de la víctima, tales como la suspensión de la actividad laboral, posteriormente, y con la negativa de la solicitud de Visto Bueno, los trabajadores tienen dos opciones, renunciar y con ello viabilizar la finalidad del acoso laboral (abandono del trabajo), o acudir ante un Juez de Trabajo, impugnando la resolución del Inspector del Trabajo.

Es importante advertir que el valor de la resolución de Visto Bueno comprende un informe para el Juez del Trabajo, en tal razón y en el evento de una impugnación, la víctima debe concurrir nuevamente ante un tercero imparcial, por ende, ser sujeto procesal, y someterse a su revictimización. Cabe señalar que la jurisprudencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que “el plazo máximo que tiene el Inspector del Trabajo para resolver sobre la petición de Visto Bueno es de un mes”, sumándose a las razones, por las que el Visto Bueno tiene características incompatibles con el razonamiento jurídico, con el que debe atenderse las pretensiones, o denuncias laborales devenidas por hechos concurrentes con la violencia y acoso en el trabajo.

Por lo tanto, la aplicación del Convenio N.º 190, trastoca las críticas impulsadas principalmente desde la academia, en cuanto al ente competente para conocer y resolver el acoso laboral, pues en la actualidad, y como ya se abordó anteriormente, los trabajadores sometidos al Código del Trabajo tramitan el acoso laboral ante el Inspector del Trabajo, mediante trámites sumarísimos (Visto Bueno – denuncias) sin ningún apoyo técnico, sin medios procesales, logísticos y legales suficientes, para determinar la comisión o no de este fenómeno, mucho menos podría ser capaz de entender sus consecuencias, las que se agravan, cuando siendo víctima de acoso laboral, y por falta de pruebas, deben continuar con la relación laboral, con considerables afecciones en su salud como las señaladas por De Miguel & Prieto:

“La figura del acoso laboral es merecedora de una atención especial, pues no se trata de un mero hostigamiento al trabajador, sino que dicho fenómeno conlleva unos comportamientos y conductas que afectan directamente a la vida cotidiana de

la víctima y la de sus familiares, mina su dignidad e incluso puede desembocar en desenlaces tan sumamente graves como es el suicidio del trabajador.” (2016, p. 26).

Razón por la cual, el Convenio N.º 190 insta al Ecuador tras su ratificación, a adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, consecuencia de aquello, son necesarias varias reformas como por ejemplo la Ley Orgánica del Servicio Público y Código del Trabajo, o el desarrollo de leyes que comulguen con los principios de los derechos humanos, mediante las cuales se prohíba la violencia y el acoso laboral, debiéndose ampliar las competencias en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, se provea a las víctimas acceso a vías de recurso y reparación, incorporen herramientas, orientaciones y actividades de educación, y se fortalezcan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso.

Una visión acertada hacia donde debe dirigirse el Estado ecuatoriano, en lo que refiere la adopción de políticas públicas a fin de garantizar el efectivo goce de derechos, lo plantean López D. y Pangol A., quienes señalan:

“Con la norma reflejada, es deber del estado el adoptar medidas de acción para garantizar el efectivo goce de derechos, mediante reformas normativas, así como por medio de la implementación de políticas públicas en la que se ven inmersos programas, planes, talleres, entre otros, ya sea por intermedio de los diversos niveles de gobierno o a través de las entidades desconcentradas encargadas de la administración pública, habiéndose incluso creado constitucionalmente instituciones, a fin de garantizar la igualdad, como son los Consejos Nacionales para la igualdad en materia intergeneracional, de discapacidades, de movilidad humana, de pueblos, comunidades y nacionalidades y de género” (2021, pp. 79-80).

Ahora, es esencial cuestionarse, ¿cuál será el alcance e importancia que le dé el Estado ecuatoriano? pues, no nos encontramos ante un universo simétrico de empleadores y trabajadores, por el contrario, estamos constituidos laboralmente de la diversidad de tipos y modalidades de relaciones laborales, partiendo desde lo público con sus aristas autónomas, adscritas, asociadas, por citar algunos; para superficialmente describir a lo privado, compuesto de dependientes, autónomos, informales, etc; país donde el cumplimiento de los mínimos legales, tales como el seguro social, remuneración, salarios adicionales, vacaciones, en razón de las estadísticas dadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), es posible solo en el 32,6% de los trabajadores que forman parte del empleo adecuado / pleno (2021, p. 7).

El compromiso del Ecuador en materia de violencia y el acoso en el trabajo, no solo se extiende a legislar la normativa laboral, sino también debe hacerlo en el ámbito

del derecho penal si aquello fuera necesario para contribuir con su erradicación, según la Recomendación 206 de la OIT; pues en la actualidad el acoso laboral constituye una infracción administrativa y causal de terminación de la relación laboral, como se indicó anteriormente; pero no constituye un delito. El COIP, tipifica únicamente el acoso sexual, sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años, a quien solicite un acto de naturaleza sexual, o para un tercero, aprovechándose de una situación de autoridad laboral u otros. También se encuentran tipificados, los trabajos forzados u otras formas de explotación laboral, hecho acontecido, por ejemplo, cuando se obliga a realizar un trabajo o servicio utilizando la violencia o amenaza.

Finalmente, se ha señalado por la Ley y la doctrina que el acoso laboral constituye “linchamientos emocionales”, “detrimentos psicológicos”, “menoscabo, maltrato o humillación”, para infundir miedo, intimidación, terror y angustia, provocando enfermedades o trastornos mentales, hasta el suicidio de la víctima; cuyas medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, le corresponde al Estado. Por esta razón es fundamental contemplar la idea, que ante la existencia de daños psicológicos en las y los trabajadores, devenidos de la violencia en el trabajo, se establezcan sanciones penales, similares a las previstas en el Código Orgánico Integral Penal artículo 157 inciso segundo; sin perjuicio de las indemnizaciones en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

Conclusiones

El riesgo de violencia y acoso laboral en la actualidad tiene una mayor incidencia en tiempos de crisis como la pandemia del COVID-19, siendo considerado como inaceptables en cualquier lugar y momento del mundo, debiendo estar más alertas para que eso no pueda suceder. En este sentido, la frustración, presión económica, estrés, distanciamiento social, entre otros, pueden ser detonadores de violencia tanto en el hogar como el lugar de trabajo, con más riesgos para mujeres trabajadoras, aprendices adolescentes y adultos mayores, considerados como población vulnerable. Dichas situaciones de violencia y acoso, además de una ser una grave violación de derechos fundamentales, tiene impactos negativos sobre el empleo, condiciones de trabajo y productividad en las organizaciones.

Como consecuencia de la pandemia, una de las observaciones realizadas por los organismos internacionales de interés laboral, fue el incremento del desempleo femenino, por el impacto que tuvo en áreas que suelen emplear principalmente mujeres, como el comercio, la hostelería y los servicios, donde quienes mantuvieron el empleo, han sido expuestas a violencia laboral; por ejemplo, el trabajo doméstico.

Del mismo modo, el personal sanitario se ha visto expuesto a ataques violentos y acoso laboral, así como dificultades para transportarse al sitio de trabajo.

La implementación adecuada del Convenio N° 190 de la OIT, no solo promueve espacios seguros para el desarrollo de las actividades de las personas en el trabajo, sino que puedan tener acceso a las opciones de reconocimiento de sus derechos cuando sean vulnerados, frente a las instituciones promovidas por los Estados para que den cumplimiento de manera efectiva a la defensa y restitución de sus derechos violentados, por cuanto afecta el normal desenvolvimiento del trabajo, la productividad, el acceso al empleo y la garantía de la salud.

En la visión de reconstruir las instituciones, los países, por un mundo mejor, contar con el trabajo eficiente de todos es fundamental para la recuperación de los espacios perdidos por la pandemia COVID-19, donde la definición amplia y sustentadora del Convenio, debería ser el compromiso para que todos los países que lo suscriban y estén involucrados con el tema, se aboquen a resolver esta problemática, considerada como injusticia y coloquen a las personas en el centro de sus medidas de recuperación post-COVID en todo el mundo, aplicando de manera inmediata la difusión, implementación adecuada de los términos del convenio, desarrollo productivo de las medidas de protección y el conocimiento necesario para los administrados de justicia en el sistema jurisdiccional laboral en América y el mundo.

Referencias Bibliográficas

Acevedo, Doris. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Salud de los Trabajadores, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, pp. 167-177. Universidad de Carabobo. Maracay, Venezuela. [Archivo PDF] <https://n9.cl/xt9m3>

Arbones, Hilda I. (2016). No existe una definición clara y concisa de lo que es el ‘mobbing’ en la legislación laboral. CONFILEGAL. <https://n9.cl/dcxt6>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018). Historia de la Ley N° 20.607 Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. [Archivo PDF]. <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/37429/1/HL20607.pdf>

Chappell y Di Martino. (1998). “Violence at work”. Documentos de la OIT, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, OIT. [Archivo PDF] https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf

Código de Trabajo [CT]. 1938. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. (Ecuador).

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo - C190 Convenio sobre la violencia y el acoso. 21 de junio de 2019. (Ginebra).

Constitución de la República del Ecuador [Cons. E.]. 2008. Registro Oficial N.º 449 de 20 de octubre de 2008. Última modificación 1 de agosto de 2018. (Ecuador).

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Dictamen d Constitucionalidad “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. Dictamen N.º 37-19-TI/20. 4 de marzo de 2020. [Archivo PDF]. <https://n9.cl/6h58q>

De Miguel Barrado, Vanessa; Prieto Ballester, Jorge Manuel. (2016). “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”. *Perspectivas*, Año 19 – N° 38 – noviembre 2016. pp. 25-44. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: J0, J19. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Hilda I. Arbonés. (2016). El mobbing es la pandemia del siglo XXI. JUPSIN. <https://jupsin.com/jupsin/mobbing-la-pandemia-del-siglo-xxi/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Boletín Técnico N° 06-2021. [Archivo PDF]. <https://n9.cl/f50y4>

Ley N° 1010. 2006. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario oficial 46.160 de 23 de enero de 2006. (Colombia). [Archivo PDF]. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP]. 2010. Registro Oficial Suplemento N.º 294 de 6 de octubre de 2010. (Ecuador).

Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. 2017. Registro Oficial Suplemento N.º 116 de 9 de noviembre de 2017. (Ecuador).

López Moya, D. F. & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. [Archivo PDF]. <https://n9.cl/zwpk8>

Medina Aguerrebere, Pablo. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 8, núm. 17, junio-diciembre, pp. 30-42.

Observación general N° 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). 24 de noviembre de 2005. (Ginebra). [Archivo PDF]. <https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial. [Comunicado de prensa]. <https://n9.cl/k09us>

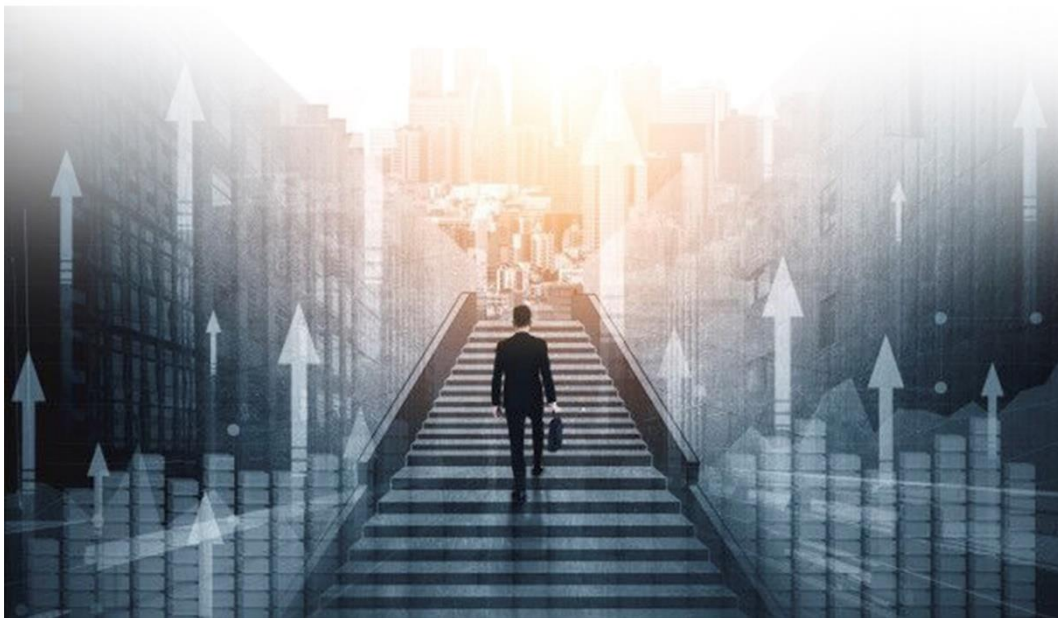
Organización Internacional del Trabajo. (2021). Ecuador comprometido a eliminar la violencia y el acoso en mundo del trabajo. <https://n9.cl/xph4u>

Organización Panamericana de la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. [Archivo PDF] https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;sequence=1

Peña, Florencia. (2007). Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social. EÓN-SEDISEM-UAM Azcapotzalco* 2007. pp. 355-363 [Archivo PDF]. <https://n9.cl/6yc0a>

Anexos

Anexo A.- Portada de la Revista Sociedad & Tecnología, Vol. 4 Núm. S2 (2021): Situación económica pospandemia (Noviembre)



Anexo B.- Contenido publicado: Convenio de la OIT N° 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador

Fecha de presentación: 16/08/2021,

Fecha de Aceptación: 07/10/2021,

Fecha de publicación: 01/11/2021



Convenio de la OIT N° 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador

ILO Convention No. 190, legal and social applications in Ecuador

Jaime Israel León Loza

E-mail: jleonloza@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6912-1869>

Ricardo Salazar Orozco

E-mail: rsalazar13@indoamerica.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0991-4063>

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

León-Loza, J. I. & Salazar-Orozco, R. (2021). Convenio de la OIT N° 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 516-528.

RESUMEN

El Convenio sobre la violencia y el acoso emitido por la Organización Internacional del Trabajo, constituye un instrumento internacional que se incorpora al conjunto de normas que buscan erradicar la violencia. A través de él, los Estados deben reconocer y garantizar el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. Este estudio descriptivo con enfoque cualitativo tiene por objetivo general: analizar las implicaciones jurídicas y sociales del Convenio de la OIT No. 190 en el Ecuador sobre la violencia y acoso laboral. Para lograr dicho objetivo se emplearon métodos científicos, como la revisión bibliográfica, el análisis documental, el exegético, el histórico-lógico y el analítico-sintético. Entre los principales hallazgos se encuentra que la implementación adecuada del Convenio N° 190 de la OIT promueve espacios seguros para el desarrollo de las actividades de las personas en el trabajo y facilita el acceso a las opciones de reconocimiento de sus

derechos, cuando sean vulnerados, mediante las instituciones promovidas por los Estados.

Palabras Clave:

Convenio OIT, violencia laboral, acoso laboral, derechos laborales

ABSTRACT

The Convention on Violence and Harassment issued by the International Labor Organization constitutes an international instrument that is incorporated into the set of norms that seek to eradicate violence. Through it, States must recognize and guarantee the right of everyone to a world of work free from violence and harassment. This descriptive study with a qualitative approach has the general objective: to analyze the legal and social implications of the ILO Convention No. 190 in Ecuador on violence and harassment at work. To achieve this objective, scientific methods were used,

such as bibliographic review, documentary analysis, exegetical, historical-logical and analytical-synthetic. Among the main findings is that the proper implementation of ILO Convention No. 190 promotes safe spaces for the development of activities of people at work and facilitates access to options for the recognition of their rights, when they are violated, through the institutions promoted by the States.

Keywords:

ILO convention, workplace violence, workplace harassment, labor rights

INTRODUCCIÓN

El Convenio sobre la violencia y el acoso, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado Convenio No. 190 en el año 2019, además de ser un instrumento de carácter internacional, incorporado al conjunto de normas nacionales en cada país que lo suscribe se busca erradicar dicho fenómeno en el seno de las organizaciones e instituciones, normativa donde se reconoce el derecho de toda persona a tener la garantía de un mundo laboral libre de violencia y acoso en el trabajo, incluidos entre ellos cualquier manifestación de los tipos de violencia, así como el acoso por razón de género.

En este orden de ideas, el presente trabajo coloca en contexto al Convenio OIT No. 190, sobre la violencia y el acoso (2019), en los aspectos relativos a la definición, innovación, coyuntura laboral, analizados desde la perspectiva socio jurídica imperante en el Ecuador, teniendo en consideración los retos que implican las reformas que rigen el ámbito laboral, tales como el Código del Trabajo (2005) y Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) del 2010 e inclusive la creación de un nuevo cuerpo legal que abarque todas y cada una de las necesidades requeridas en el mundo laboral, en la búsqueda de limitar y disminuir progresivamente el fenómeno del acoso laboral.

Ello sustenta la razón por la cual, resulta fundamental que las autoridades laborales,

tanto jurisdiccionales como administrativas, consideren las actuales limitaciones que presentan sus órganos de ejecución, enfocando sus esfuerzos en la dotación de herramientas adecuadas para la valoración de los hechos y derechos invocados, el juzgamiento de los casos involucrados y la reparación de los daños causados, como acciones de solución inmediatas a los conflictos de intereses presentados (Alvarado Verdezoto & Pérez Andrade, 2021).

En virtud de ello, se considera pertinente como objetivo de estudio analizar las implicaciones jurídicas y sociales del Convenio de la OIT No. 190 en el Ecuador sobre la violencia y acoso laboral, justificándose en el aspecto vinculante con la realidad actual de la aplicación en sede administrativa y jurisdiccional de la protección laboral de los trabajadores, frente a la reclamación de los derechos fundamentales amparados por la Carta Magna y los convenios internacionales suscritos por el país, como garantía de los derechos de los trabajadores.

Lo contrario, supone que el papel fundamental para configurar una respuesta asertiva en la recuperación de las condiciones laborales centradas en las personas, se vean impedidas para combatir la injusticia, en vez de apoyar la construcción de una nueva normalidad o realidad exenta de violencia y acoso laboral entre los ciudadanos que gozan de la protección del Estado, cuya finalidad se encuentra enmarcada en la Constitución de la República del Ecuador (CRE).

En el desarrollo de este trabajo se estructura en cuatro epígrafes, el primero dedicado a la génesis del marco normativo referente al acoso laboral, en un segundo apartado se abordan las apreciaciones doctrinarias y jurídicas sobre el acoso laboral; en el tercero se analizan las regulaciones del acoso laboral en el Ecuador y un último epígrafe trata sobre la aplicación del Convenio N° 190.

METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo propuesto se realizó un estudio descriptivo con enfoque cualitativo basado en la investigación documental, consistente en la búsqueda, recuperación y análisis de documentos sobre el Convenio N° 190 de la OIT en el contexto jurídico y social ecuatoriano con el propósito de sistematizarla y enriquecerla. Se establecieron tres categorías de análisis: Convenio 190 de la OIT, implicaciones jurídicas y sociales, y aplicación del convenio en el contexto ecuatoriano.

Se emplearon los siguientes criterios para la selección de los documentos; se recuperaron artículos mediante el motor de búsqueda Google Académico en diversas bases de datos como Scielo, Redalyc y Dialnet (Espinoza Freire, 2020), para lo cual se emplearon las siguientes palabras clave: "Convenio OIT", "violencia laboral", "acoso laboral", "derechos laborales en el Ecuador", procediéndose a seleccionar artículos de revistas académicas y legislación, cuyos textos abordan y guardan relación con el objeto de estudio.

A través de la exegética y el análisis documental se estudiaron e interpretaron las normativas nacionales e internacionales relacionadas con el Derecho Laboral; de igual forma, mediante los métodos, revisión bibliográfica y analítico-sintético se examinaron los textos contenidos en artículos científicos, tesis y libros sobre los cuales se realizó la fundamentación teórica del estudio y la determinación de las conclusiones. Por su parte, el método histórico-lógico fue la vía empleada para abordar la génesis normativa referente al acoso laboral.

DESARROLLO

Antes de adentrarnos propiamente en el estudio de las implicaciones jurídicas y sociales del Convenio de la OIT No. 190 en el Ecuador sobre la violencia y acoso laboral, objetivo principal de este artículo es importante realizar un acercamiento al

origen normativo del acoso laboral.

Génesis normativa del acoso laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), hacia finales del siglo XX, con resultados cuantitativos obtenidos en cuanto a intimidación, coacción, agresión psicológica e inclusive suicidios relacionados de forma directa con la actividad laboral, realizó una advertencia respecto al posicionamiento que habría alcanzado la violencia en el trabajo, calificando acertadamente este fenómeno como un problema mundial.

En este contexto, si bien es cierto que, el acoso laboral es una figura tan antigua como el mismo trabajo, tal y como lo sugieren De Miguel y Prieto (2016), la violencia se ha perpetuado en la historia desde que el hombre es hombre. Sin embargo, contemporáneamente, fue a partir de un estudio estadístico, sin precedentes históricos, singular y completo, conocido como informe "Violence at Work de 1998-1999" de la autoría de Chappell y Di Martino (1998), donde se establecen los elementos que conjugan la violencia en el trabajo. En este documento se señalan como países con mayor incidencia de violencia laboral: Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra.

En este sentido, Chappell y Di Martino (1998), refiriéndose a la violencia en el trabajo aluden lo siguiente:

Las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales que se ocupan de seguridad y salud en el trabajo, los directivos encargados de la gestión de recursos humanos, los instructores y los trabajadores promuevan el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo.

Este informe focalizaba las actividades donde se sitúan en mayor grado de riesgo los trabajadores, como el taxismo, servicios

sanitarios, docencia, trabajo social y servicio doméstico, principalmente en países extranjeros o trabajo solitario (Chappell & Di Martino, 1998), afectando principalmente a las mujeres, quienes además estaban expuestas a la segmentación y segregación del empleo; constituyéndose en las bases estructurales de la evolución en cuanto a normativa laboral referente al acoso.

Para principios del presente siglo, la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) califican al acoso laboral como la epidemia del siglo XXI. De acuerdo con Acevedo (2012):

la violencia laboral... junto al desempleo, se han convertido en el enemigo número uno de la clase trabajadora. La Violencia Laboral crece en la medida que aumenta la precarización del trabajo y la flexibilidad laboral, dejando secuelas negativas en la vida de los trabajadores, trabajadoras y sus familias (p. 169).

En este mismo orden de ideas, otros juristas laboristas más radicales han calificado al acoso laboral como pandemia del siglo XXI (Arbonés, 2016), en razón de la adopción social de la violencia, que cada vez es más generalizada en el trabajo y es percibida como una acción cotidiana. En la actualidad, se ha observado que el fenómeno del acoso laboral ha traspasado las meras percepciones de violencia a las consecuencias resultantes de la violencia no física, efectos descritos y medidos por Acevedo (2012), quien posiciona como más frecuentes para ambos sexos: cefalea, irritación, rabia, dolor de espalda, fatiga, dolores musculares, insomnio, apatía, depresión, llanto y problemas digestivos.

El fenómeno de la violencia y el acoso laboral para las víctimas tienen consecuencias considerables en la salud, tales como las señaladas por Medina (2009), quien refiere que: el acoso laboral afecta de tal modo a la salud del trabajador que pueden acabar en un desenlace tan drástico como es el suicidio del trabajador.

En tiempos de crisis como la pandemia de

la COVID-19 el riesgo de violencia y acoso laboral en la actualidad tiene una mayor incidencia. En este sentido, la frustración, presión económica, estrés, distanciamiento social, entre otros, pueden ser detonadores de violencia tanto en el hogar como el lugar de trabajo, con más riesgos para mujeres trabajadoras, estudiantes y adultos mayores, considerados como población vulnerable. Dichas situaciones de violencia y acoso, además de ser una grave violación de derechos fundamentales, tiene impactos negativos sobre el empleo, condiciones de trabajo y productividad en las organizaciones.

Desde los ámbitos académicos, jurídicos e inclusive sociales, de forma permanente, se ha proporcionado a las autoridades administrativas y judiciales, herramientas para encapsular el fenómeno social de la violencia en el trabajo. Estas gestiones colectivas se encuentran constituidas en normas internacionales, tales como: el Convenio sobre igualdad de remuneración N° 100 (1951), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) N° 111 (1960), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978) y la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).

Sin menoscabar la trascendencia de los instrumentos normativos citados, a través de los cuales se han proporcionado las bases a las legislaturas de los Estados respecto a la violencia en el trabajo. En lo que respecta al acoso laboral para los nuevos instrumentos en cuanto a la protección de los trabajadores, es relevante citar la Observación General N° 18 del año 2005, realizada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respecto del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se señala:

El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales

de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005, p.4).

Institucionalizada en el mundo la violencia en el ámbito laboral y como consecuencia, de la real existencia de una coyuntural demanda principalmente del sector obrero, víctima principal del acoso laboral, se impulsó la emisión por parte de la OIT, en el marco de la Conferencia General del 21 de junio de 2019, la adopción por parte de los Estados participantes, entre ellos Ecuador, del Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso (en adelante C 190), mismo que concierne un elemento normativo específico, que proporciona un marco común para la acción y constituye una oportunidad única para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, además pone de manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso (OIT, 2021).

El Convenio sobre la violencia y el acoso, constituye un universo de innovadoras y determinantes normas, en pro de una verdadera lucha en favor del trabajo libre de violencia. Sin embargo, realizado un análisis de Derecho comparado, sobresalen tres circunstancias que predominan en su contexto: a) la protección a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo de todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales, b) medidas de protección frente a la victimización y las represalias, además de las reparaciones, y c) el desarrollo de orientaciones, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el trabajo, e inclusión de campañas de sensibilización (OIT, 2021).

Apreciaciones doctrinarias y jurídicas sobre el acoso laboral

Generalmente, las instituciones jurídicas (elementos del derecho), son precedidas de su definición, donde la pertinencia de este hecho, otorga a las personas las bases elementales para determinar su alcance y connotación legal, que sumado al estudio comparado a las legislaciones con sistemas similares, proveen una visión más amplia de un postulado, que, en el caso particular del estudio del acoso laboral, es elemental este método para obtener una visión más amplia de este fenómeno.

En esta misma línea de análisis, La Asamblea Nacional del Ecuador en el año 2017, tras la promulgación de la Ley Orgánica Reformativa a la LOSEP y el Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral; legisla entre varias circunstancias, la inclusión de la definición del acoso laboral, señalando:

[...] debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral [...] (Asamblea Nacional, 2017).

La definición dada por el órgano legislativo, caracterizada por su sutileza, imprecisión y ambigüedad, ha generado incertidumbre jurídica, al dejar a la discrecionalidad de la existencia o no de acoso laboral, inclusive respecto del número de veces y/o tiempo en el cual debe perpetrarse la violencia sobre la víctima, lo que motiva un inequívoco actuar, principalmente en el ámbito administrativo. Lo señalado anteriormente, ocurre por cuanto las definiciones dadas del acoso laboral tienen connotaciones más amplias y diversas, amparadas en estudios que por décadas

vienen desarrollándose, se puede decir que pasan de ser meros comportamientos a linchamientos emocionales (Peña et al., 2008).

El acoso laboral se ha definido conforme las ciencias que han estudiado este fenómeno; desde el ámbito jurídico y académico, implica una persecución u hostigamiento continuo, perpetrado entre quienes integran el ambiente laboral (López & Pangol, 2021); mientras que Arbonés (2016) sostiene que es una presión sutil aplicada con comportamientos de violencia psicológica en pequeñas dosis, con la finalidad de producir la muerte moral de un trabajador.

El Acuerdo del Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007) hace una diferenciación entre acoso y violencia, al señalar:

El acoso se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo; mientras que la violencia laboral se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en circunstancias relacionadas con el trabajo (p. 24)

Al realizar la comparación con la legislación colombiana se observa que, en ese país se adoptaron normas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo mediante la Ley 1010-2006, definiéndose a este fenómeno como:

[...] toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Congreso Nacional de la

República de Colombia, 2006), enunciación que, si bien es más amplio, crea incertidumbre dado lo repetitivo que debe ser el acoso.

En Chile, el acoso laboral fue incorporado al Código del Trabajo en el año 2012; durante su aprobación la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en su informe puntualizó los tipos o modalidades de este: a) ascendente, b) descendente, y c) horizontal. La Ley N° 20.607 define a este fenómeno como una:

[...] conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo diario (Congreso Nacional de Chile, 2012, art. 2 inciso 2).

Enunciado con similares defectos a los ya citados, emitidos por los países de Ecuador y Colombia. Por otro lado, en la legislación venezolana, a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), no se define a la violencia en el trabajo; sin embargo, establece como deber de los empleadores la prevención de la violencia y el hostigamiento laboral, la discriminación y el acoso sexual (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2005), aun cuando el *mobbing* laboral es, particularmente considerado por la legislación sustantiva como causal de renuncia justificada del trabajador y es amparado por el carácter tuitivo del Estado en sede administrativa por el Ministerio del Trabajo y en sede judicial por los jueces ordinarios laborales en primera instancia a través de medidas de prevención laboral. Casos similares acontecen en países como Argentina, Bolivia, España, Paraguay y Bélgica, por citar algunos, en los cuales es obligación del empleador de prevenir y erradicar la violencia laboral.

Por cuanto el análisis de la violencia y el acoso en el trabajo, circunda actualmente sobre el C 190, este instrumento define a la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo como un:

[...] conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (OIT, 2019).

Este enunciado puntualiza que con solo una vez que exista algún tipo de manifestación contraria al bienestar del trabajador es considerado violencia o acoso; concepción que debe adoptarse por los Estados firmantes de este convenio.

Regulaciones del acoso laboral en el Ecuador

El Ecuador, al igual que gran parte de los países de Latinoamérica, en mayor o menor medida ha legislado en cuanto al acoso laboral, desde la CRE promulgada en el año 1945, donde se establecieron, normas fundamentales que reglan el trabajo (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 1945), algunas de los cuales, denominadas ahora principios, tales como: irrenunciabilidad de derechos laborales y salario mínimo, inembargabilidad de la remuneración, jornada máxima de trabajo de ocho horas, descanso semanal, vacaciones anuales, derecho sindical y contratos colectivos; mínimos establecidos para dignificar el trabajo en esa época.

A partir de la Constitución Política del Ecuador promulgada en el año 1979, mediante el artículo 31, se dispone que la ley sea la que debe asegurar al trabajador el respeto a su dignidad (Consejo Supremo de Gobierno, 1977); más en la CRE, promulgada en el año 2008, en auge del neoconstitucionalismo, donde el Ecuador realmente hace un notable esfuerzo por

garantizar la dignidad de las personas trabajadoras, señalando en el artículo 33: "El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

La norma constitucional hace énfasis especial en la protección que debe brindarse a la mujer, señalando en el artículo 331 que: "[...] 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" (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008); bajo esta concepción se promulgó para el año 2018, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres con importantes connotaciones en el ámbito laboral.

También, y de forma determinante, la CRE otorga a los ciudadanos ecuatorianos y extranjeros en territorio ecuatoriano, consagrando en el Capítulo Sexto "Derechos de libertad", "el derecho a la integridad personal, que incluye: b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia [...]" (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, art. 66 numeral 3); es decir, el Estado ecuatoriano, desde la perspectiva constitucional asume una postura radical en cuanto a garantizar y proveer el cumplimiento del principio de tolerancia cero a la violencia.

Más aún, la normativa en materia de acoso laboral en el Ecuador es considerada contemporánea, en virtud a la visión constitucional respecto a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, donde resulta proporcionado al interés que debe darse a las personas en desventaja (trabajadores), de acuerdo a los elementos que enmarcan desde el 9 de noviembre de 2017, tras la promulgación de la Ley

Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 116, mediante la cual se legisla, entre varios aspectos, la inclusión de la definición del acoso laboral en la LOSEP y Código del Trabajo.

El Código de Trabajo ecuatoriano, cuya génesis corresponde al año 1938, en el marco de la violencia en el trabajo, establece dentro del catálogo de las obligaciones del empleador: "Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra" (Congreso Nacional, 2005, art. 42 numeral 13).

Del mismo modo, al compendio de regulaciones previstas en la legislación ecuatoriana, el Ministerio del Trabajo el 25 de noviembre de 2020 expidió el Acuerdo Ministerial N° MDT- 2020-244 denominado Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante el cual se atiende a nivel administrativo las denuncias puestas en conocimiento del Ministerio del Trabajo devenidas del sector público y privado.

Ante la presencia de dos regímenes normativos para regular la actividad laboral, los servidores públicos se encuentran sometidos a la consagración de la LOSEP y trabajadores bajo el régimen del Código del Trabajo, norma que inclusive se aplica también en ciertos trabajadores que forman parte de la administración pública, como ejemplo los choferes; razón por la cual, aunque la definición de acoso laboral es idéntica en las normas citadas, las reformas previnieron el régimen disciplinario conforme su naturaleza, dándole un tratamiento diferenciado y acorde con lo previsto en la Ley (Redrobán Barreto, 2021).

Para los servidores públicos se estableció como un derecho el no ser sujeto de acoso laboral y como sanción ante la comisión del hecho ilícito de la violencia en el trabajo, se consideró como causal de destitución señalándose: "acoso o agresión con

inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna" (Asamblea Nacional, 2017); es decir, los servidores públicos por acción u omisión frente a hechos de acoso laboral, son destituidos previo trámite de sumario administrativo con las repercusiones que aquello implica (la LOSEP, artículos 44 y 48 lit. ñ y el Acuerdo Ministerial N° MDT- 2020-244 artículo 7).

Para los trabajadores bajo el régimen del Código del Trabajo (2005) tanto, en el ámbito público, como privado, se estableció como prohibición de la violencia y acoso laboral tanto para empleadores como trabajadores, incorporándose a las causales de visto bueno, por lo cual los trabajadores pueden solicitar la terminación de la relación laboral previo trámite administrativo de visto bueno, en razón del Código del Trabajo artículo 173 numeral 4, que señala: "En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales". Cabe precisarse que, en Ecuador, el visto bueno solicitado por los trabajadores se considera despido intempestivo.

Para el caso de los empleadores, corresponde solicitar el visto bueno en razón de lo señalado en el Código del Trabajo: "Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa" (Asamblea Nacional, 2017, art. 172 numeral 8). De ser favorable la solicitud, se da por terminada la relación laboral y de este hecho se interpreta como despido justificado, en comparación de otras legislaciones, previendo sanción por retaliación de alguna naturaleza.

Resulta importante aclarar que las regulaciones ecuatorianas enfocan dos circunstancias en el sector privado: a) los trabajadores y empleadores víctimas de acoso laboral, solicitan el visto bueno con el fin de dar por terminada la relación laboral

y obtener en el caso de los trabajadores un beneficio económico adicional, y b) los trabajadores víctimas de acoso laboral, cuya intención no sea el dar por terminada la relación laboral, presenta una denuncia ante el Ministerio del Trabajo, que a través de la Inspectoría del Trabajo, de encontrarse responsable al empleador, se establece una sanción pecuniaria conforme lo establecido en el Mandato Constituyente N° 8 artículo 7, de 1 a 20 salarios básicos unificados que son recaudados por y para el Estado.

Aplicación del Convenio N° 190

Actualmente, la ratificación del C 190, sobre la violencia y el acoso laboral, en vigor desde el 25 de junio de 2021, lo han realizado siete Estados miembros de la OIT, Argentina, el Ecuador, Fiji, Mauricio, Mambia, Somalia y Uruguay; siendo este último el primer Estado en ratificar el referido Convenio, hecho devenido tras la aprobación realizada por la Cámara de senadores uruguayos, en fecha 10 de diciembre de 2019.

El Ecuador por su parte, ratificó el C 190 el 25 de junio de 2021, pero su vigencia se encuentra postergada doce meses después de la fecha citada, por cuanto así lo demanda el referido Convenio en el artículo 14. Esta condición jurídica obedece a que tras su aprobación, que en el caso ecuatoriano, es el resultado del proceso previsto en la CRE en el artículo 419, tras haberse dictaminado no ser incompatible con ella (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). Al Estado ecuatoriano le corresponde garantizar el pleno y total cumplimiento, por cuanto implica reformas a las leyes vigentes y el desarrollo de normas compatibles con el C 190.

Organizaciones como el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), CARE Ecuador, ONU Mujeres, UNTHA, SINUTRHE, CEOSL y las Universidades, exaltan la labor del Estado frente a la ratificación dada al Convenio N° 190, al sumarse al clamor en todo el mundo contra la violencia y el acoso, emprendiendo una acción internacional conjunta para abordar este problema. Sin embargo, este

acontecimiento impone desafíos para toda la sociedad ecuatoriana, pues la siguiente etapa consiste en la aplicación de las medidas de protección y fomento que promuevan y aseguren un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (OIT, 2019).

El C 190 insta al Ecuador tras su ratificación, adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 2019). Por lo tanto, como consecuencia de aquello, son necesarias varias reformas como por ejemplo la LOSEP y Código del Trabajo, o el desarrollo de leyes que comulguen con los principios de los derechos humanos mediante las cuales se prohíba legalmente la violencia y el acoso, y se provea a las víctimas acceso a vías de recurso y reparación, incorporando herramientas, orientaciones y actividades de educación para fortalecer los medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso.

En tal sentido, López y Pangol (2021) sugieren la adopción de medidas a fin de garantizar el efectivo goce de derechos mediante:

reformas normativas, así como por medio de la implementación de políticas públicas en las cuales se vean inmersos en programas, planes, talleres, entre otros, bien sea por intermedio de los diversos niveles de gobierno, o a través de las entidades desconcentradas encargadas de la administración pública, habiéndose incluso creado constitucionalmente instituciones, a fin de garantizar la igualdad, como son los Consejos Nacionales para la Igualdad en materia intergeneracional, de discapacidades, de movilidad humana, de pueblos, comunidades y nacionalidades y de género (p. 79).

Por lo tanto, la aplicación del Convenio No. 190 de la OIT trastoca las críticas impulsadas, principalmente desde la academia, en cuanto al órgano competente

para conocer y resolver el acoso laboral, pues en la actualidad, y como se abordó anteriormente, los trabajadores sometidos al Código del Trabajo pueden tramitar el acoso laboral ante el Inspector del Trabajo, mediante trámites sumarísimos (visto bueno - denuncias) sin ningún apoyo técnico.

En el mismo orden de ideas el visto bueno, cuyo procedimiento se encuentra encausado en el Código del Trabajo (artículos 621 y 622) cuya naturaleza es autorizar la terminación de la relación laboral por causales imputables al incumplimiento del contrato, comprende básicamente una diligencia de investigación, momento en el cual se practica la carga probatoria, que en el caso ecuatoriano le corresponde a la víctima de acoso laboral. Finalmente, la resolución sólo tiene valor de informe en impugnación ante el Juez del Trabajo, donde cabe señalar que la jurisprudencia ha indicado que "el plazo máximo que tiene el Inspector del Trabajo para resolver sobre la petición de Visto Bueno es de un mes" (Corte Suprema de Justicia, 2000).

Lo expresado anteriormente, por básicas cuestiones resulta incompatible con el Convenio N° 190, partiendo del hecho derivado en consecuencias que sufren los trabajadores cuando no logran probar el acoso laboral, bien sea por la falta de admisión de pruebas periciales, legalidad de certificaciones médicas, entre otros argumentos, pues al tratarse de conductas que deben demostradas en el proceso, lo cual suele llevar su grado de complejidad, "las actitudes hostiles en su generalidad son sutiles" (López & Pangol, 2021). Por otro lado, el valor de la resolución de Visto Bueno, comprende un informe para el Juez del Trabajo, razón por la cual, en el evento de una impugnación, la víctima debe concurrir y ser sujeto procesal, sometiéndose nuevamente a la revictimización.

Finalmente, es loable el trabajo realizado por el Estado ecuatoriano, en cuanto al haber legislado sobre el acoso laboral y crear instituciones públicas para proteger los derechos de los trabajadores,

dotándoles la competencia para sancionar las conductas execrables en el ámbito laboral; sin embargo, para la adecuada aplicación y puesta en vigencia del referido convenio, están llamados todos los sectores sociales, para demandar su correcta aplicación y motivar la creación de organismos especializados, dotando adecuadamente a los existentes con las herramientas acordes con la nueva realidad, proveyendo a los casos de asistencia técnica o psicológica, demandando además, reparaciones adecuadas conforme a los daños sufridos por acoso laboral.

CONCLUSIONES

Las averiguaciones realizadas a través de los métodos empleados permiten concluir que:

- El riesgo de violencia y acoso laboral en la actualidad tiene una mayor incidencia en tiempos de crisis como la pandemia de la COVID-19, siendo considerado como inaceptables en cualquier lugar del mundo. En este sentido, la frustración, presión económica, estrés, distanciamiento social, entre otros, pueden ser detonadores de violencia tanto en el hogar como el lugar de trabajo, con más riesgos para mujeres trabajadoras, aprendices adolescentes y adultos mayores, considerados como población vulnerable. Dichas situaciones de violencia y acoso, además de ser una grave violación de derechos fundamentales, tiene impactos negativos sobre el empleo, condiciones de trabajo y productividad en las organizaciones.
- La implementación adecuada del Convenio N° 190 de la OIT, no solo promueve espacios seguros para el desarrollo de las actividades de las personas en el trabajo, sino que puedan tener acceso a las opciones de reconocimiento de sus derechos cuando sean vulnerados frente a las

instituciones promovidas por los Estados, para que den cumplimiento de manera efectiva a la defensa y restitución de sus derechos violentados, por cuanto afecta el normal desenvolvimiento del trabajo, la productividad, el acceso al empleo y la garantía de la salud.

- El Convenio N° 190 de la OIT debe constituir el compromiso para que, todos los países que lo suscriben se aboquen a resolver la problemática de la violencia y acoso laboral, colocando a las personas en el centro de sus medidas y aplicando de manera inmediata y adecuada los términos del convenio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Verdezoto, J. F., & Pérez Andrade, M. N. (2021). Ejecución del acto presunto por silencio administrativo según la legislación y la jurisprudencia Ecuatoriana. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 13-28. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.111>
- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Universidad de Carabobo. Maracay, Venezuela. *Revista Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177.
- Acuerdo del Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007). Cuadernos del Consejo Económico y Social. Verano 2007. Observatorio de Relaciones Laborales. <http://www.clamacosomoral.net/>.
- Arbonés, H. (2016). El mobbing es la pandemia del siglo XXI. JUPSIN. <https://jupsin.com/jupsin/mobbing-la-pandemia-del-siglo-xxi/>
- Cámara de Representantes de Uruguay (2019). *Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019*, (núm. 190). Comisión de la Legislación del Trabajo. Uruguay.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (1998). *Violence at work. Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005). Observación General N° 18 del año 2005. <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>
- Congreso Nacional de Chile (2012). La Ley N° 20.607. <https://aldiachile.microjuris.com/2012/08/08/ley-n-20-607-sanciona-acoso-laboral-mobbing/>
- Congreso Nacional (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005. Ecuador.
- Congreso Nacional de la República de Colombia (2006). Ley 1010.- Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario oficial 46.160. Colombia.
- Consejo Supremo de Gobierno (27 de marzo de 1977). Constitución Política. Registro Oficial N.º 800 de 27 de marzo de 1979. Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador (4 de marzo de 2020). Dictamen de Constitucionalidad "Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo". Dictamen N.º 37-19-TI/20. Ecuador.
- Corte Suprema de Justicia (2000). Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4. Ecuador.
- De Miguel, V. & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Regional Cochabamba. *Revista Perspectivas*, Año 19 - N° 38, 25-44.

- Ecuador. Asamblea Nacional (9 de noviembre de 2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. Registro Oficial Suplemento N.º 116 de 9 de noviembre de 2017. Ecuador.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente (6 de marzo de 1945). *Constitución Política*. Registro Oficial N.º 228 de 6 de marzo de 1945.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N.º 449 de 20 de octubre de 2008. Última modificación 1 de agosto de 2018.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.
- López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>
- Medina, P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 8 (17), 30-42.
- OIT. Organización Internacional del Trabajo (1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial. [Comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Ecuador comprometido a eliminar la violencia y el acoso en mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_794108/lang-es/index.htm
- Peña, F., Ravelo, P. & Sánchez, S. (2008). Introducción. En: F. Peña, P. Ravelo & S. Sánchez (Coords.) *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México* (pp. 9-20). México. Azcapotzalco: Ediciones y Gráficos Eón.
- Redrobán Barreto, W. E. (2021). Los Principios del Estado Constitucional de Derechos y Justicia en el procedimiento legislativo en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 226-239. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.131>
- Venezuela. Asamblea Nacional de la República Bolivariana (26 de julio de 2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Gaceta Oficial N.º 38.236 del 26 de julio de 2005. Caracas, Venezuela.