



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

TEMA:

EL ACOSO LABORAL EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en: MAESTRÍA
EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Modalidad: Artículo Científico de alto impacto

Autor: Abg. Montero Bonilla Heidi Lizbeth

Tutor: Abg. Medina Medina Vanessa Estefanía Mg.

AMBATO – ECUADOR

2023

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

Yo, Montero Bonilla Heidi Lizbeth, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “EL ACOSO LABORAL EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad 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 30 días del mes de agosto del 2023, firmo conforme:

Autor: Heidi Lizbeth Montero Bonilla

Firma: 

Número de Cédula: 1804722898

Dirección: Ambato - Tungurahua

Correo Electrónico: Lizmb25@gmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “Derecho Laboral y Seguridad Social” presentado por Heidi Lizbeth Montero Bonilla, para optar por el Título de Magíster 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, 30 de agosto del 2023

.....

Abg. Medina Medina Vanessa Estefanía, Mg.

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, 30 de agosto del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Heidi Lizbeth', is written over a horizontal dotted line. The signature is stylized and somewhat cursive.

Abg. Montero Bonilla Heidi Lizbeth

CC: 1804722898

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: El acoso laboral en el marco del convenio 190 de la OIT previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Mención 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, 30 de agosto del 2023

.....

Abg. Sabina Lorena Gamboa Vargas Mg.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Abg. Lidia Elizabeth Naranjo Llerena Mg.

EXAMINADO

.....

Abg. Vanessa Estefanía Medina Medina Mg.

DIRECTOR

DEDICATORIA

Dedico a mi madre, mi padre y mi esposo quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me permiten cumplir cada uno de mis sueños, todos mis logros se los debo a ustedes, siempre me motivaron y brindaron su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la experiencia adquirida en la Universidad Indoamérica, a cada uno de los docentes por los conocimientos impartidos.

A mis padres por su apoyo incondicional durante este camino, siendo un pilar fundamental en mi vida.

A mi compañero de vida Erick por ser mi soporte incondicional en este camino.

Gracias a todos mis amigos que me acompañaron en este proceso.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL

TEMA: EL ACOSO LABORAL EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT.

AUTOR: Abg. Heidi Lizbeth Montero Bonilla

TUTOR: Abg. Vanessa Estefanía Medina Medina Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El acoso laboral en sus diferentes formas de vulneración de derechos se ha evidenciado en la sociedad como un riesgo, provocando daños a la víctima, que se manifiestan en contra de la dignidad del trabajador, de parte de un empleador o un compañero de trabajo; esto, generado casi siempre, por hostigamiento y persecución. Actualmente, mediante la normativa internacional, el convenio 190 de la OIT propone varios mecanismos de protección al trabajador al que se le han vulnerado sus derechos, entre ellos, el de dignidad humana. Esto es causa de preocupación a nivel mundial, pues muchas de las víctimas desconocen de los derechos que los protegen, generándose una afectación física y psicológica que queda impune en muchas ocasiones. Entre otras razones, esta, también provoca que la norma vigente busque salvaguardar a la víctima de acoso laboral. En esta investigación entonces, con un enfoque cualitativo y la aplicación de métodos como el histórico-lógico, el analítico-sintético y el inductivo, se plantea como objetivo general: Identificar los mecanismos de protección contra el acoso laboral, presentes en el Convenio 190 de la OIT, como norma internacional del trabajo y su implementación o no en la legislación ecuatoriana pertinente.

DESCRIPTORES: Acoso laboral, víctima, garantías, vulneración de derechos

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL

THEME: WORKPLACE HARASSMENT UNDER ILO CONVENTION 190

AUTHOR: Abg. Heidi Lizbeth Montero Bonilla

TUTOR: Abg. Medina Medina Vanessa Estefanía Mg.

ABSTRACT

Workplace harassment and its different rights violation forms have become evident in society as a risk of causing harm to the victim, which manifests itself against the worker's dignity. On the employer's side or a co-worker's, this is always generated by harassment and persecution. Currently, through international standards, ILO Convention 190 proposes several mechanisms for workers' protection whose rights have been violated, including the right to human dignity. It is a cause of worldwide concern, as many of the victims are unaware of the rights that protect them, generating a physical and psychological impact that often goes unpunished. Among other reasons, this also causes the current regulation to seek to safeguard the victim of workplace harassment. In this research, then, with a qualitative approach and the application of methods such as historical-logical, analytical-synthetic, and inductive, the general objective is to identify the protection mechanisms against workplace harassment present in ILO Convention 190 as an international labor standard and its implementation or not in the relevant Ecuadorian legislation.

KEYWOR: Guarantees, Victim, Violation Of Rights, Workplace Harassment.

Introducción

La sociedad ha destacado el acoso laboral en sus diversas formas de violación de derechos como un riesgo, lo que está causando gran preocupación en todo el mundo, muchas de las víctimas desconocen sus derechos protegidos y garantizados por el ordenamiento jurídico, y, la vulneración de estos, puede provocar daños físicos y psicológicos.

En base a esta realidad, es que la normativa de cada país se pronuncia en aras de establecer preceptos protectores de los derechos de los trabajadores y que eviten el acoso laboral, a tono también con la normativa internacional.

El acoso laboral es conocido como cualquier conducta en contra de la dignidad humana, ya sea realizada una vez o de forma reiterativa y, cometida en el lugar donde la persona realiza su trabajo. Este cometimiento puede ser de parte del empleador o de un compañero de trabajo, y su resultado es dañoso siempre, sus manifestaciones pueden ser varias, entre ellas, el maltrato, el menoscabo, la humillación, o que sea amenazado con el desintegro de su lugar de trabajo.

Pero, es cierto también y esto se profundizará en el desarrollo de este trabajo que, El concepto de acoso laboral puede ser abordado de distintas maneras y no existe una única definición en el ámbito internacional. Por ejemplo, y acorde con Ibáñez e Iñiguez, hay que entender que, "...el mobbing es un fenómeno presente en la sociedad actual y va creando ciertas realidades en las que el saber científico se incorpora y transforma lo social." (Camacho, 2018, p. 9) Es lógico entonces, comprender que la definición de acoso laboral irá variando con las circunstancias.

En este estudio, la atención se centrará en algunas normas internacionales del trabajo, y, específicamente, en el Convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo. La que llama la atención por su propuesta de diversos mecanismos para brindar una

adecuada protección a las víctimas de acoso laboral, evitando o resarciendo en la medida de lo posible, los perjuicios que ocasionen.

En los últimos años, la violencia se ha centrado en el lugar de trabajo convirtiéndose en un grave problema en el mundo. Actualmente constituye una preocupación prioritaria tanto en países industrializados, como en aquellos en vías de desarrollo, para unificar criterios en el combate del acoso laboral y la protección de los trabajadores en cuanto a estas conductas, que, además de violatorias de sus derechos humanos y laborales, también pueden ser delictivas.

Desarrollo

1.1. Definiciones y características del acoso laboral

Llámesse la atención en cuanto a que, el acoso que es producido en el ámbito laboral tiene como objeto intimidar, amedrentar, menoscabar emocional o intelectualmente al trabajador, que en este caso se convierte en la víctima, con el fin de separarla de su puesto de trabajo o con la necesidad de agredir, destruir y controlar. Este comportamiento es generado por la persona que quiere aprovecharse de las condiciones generadas por el trabajador. Incluso, es un comportamiento antijurídico, que va en contra de los derechos fundamentales del trabajador.

Una definición completa de acoso en el ámbito laboral es:

Toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad e intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador. (Correa Carrasco, 2006, p. 49)

La conducta generada en la relación laboral durante la prestación de servicios puede provocar la creación de un espacio intimidatorio o humillante. Esta conducta puede ser realizada por una o varias personas que provocan daños a la integridad de la víctima, ya sea de forma psicológica, física o moral. Y, se cataloga como tal a cualquier manifestación de conducta especialmente abusiva a base de comportamientos o actos contra la dignidad o personalidad integral o física del trabajador, la cual es generada para terminar la relación laboral.

La Legislación Ecuatoriana mediante el Código del trabajo en su normativa define al acoso laboral como:

Acoso laboral es 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. (Código del Trabajo, 2017)

El acoso laboral existe en una gran parte de países, y cabe enunciar que, la Constitución de la República del Ecuador en el año 1945 estableció derechos fundamentales a los trabajadores como el salario mínimo, las vacaciones, jornada de 8 horas diarias entre otros. De esta forma, se prevé y previene la vulneración de los derechos del trabajador, aunque lamentablemente, continúan ocurriendo.

Es, un fenómeno antiguo, que nace en el espacio laboral y en él se desarrolla, y entre los derechos que afecta está el de la dignidad y el de la estabilidad laboral. La doctrina reconoce al acoso laboral como un proceso concordado de acciones u omisiones, tanto en el ámbito privado y público, mediante el cual, uno o más de los sujetos van creando un ambiente intimidatorio u hostil, de esta forma agreden gravemente a uno o más

trabajadores provocando daño en su salud física, psicológica y emocional y también, en su economía, rendimiento y estabilidad laboral.

Es considerado este fenómeno como una enfermedad ocupacional que se encuentra relacionada en el área del trabajo, con una gran consecuencia directa en la vida de la víctima, de uno o varios trabajadores. El empleador o la autoridad de la empresa debe ser muy observador y minucioso con cada trabajador respecto a los síntomas que pueden presentar los trabajadores al ser víctima de acoso laboral tales como: cambios de personalidad, fracaso, sentimientos de culpa, cambios repentinos de conducta y el estado laboral en el cual se encuentre rodeado.

En definitiva, el acoso constituye un abuso que está conformado por tres elementos: la víctima, el acosador y el entorno donde se encuentra laborando.

1.2. Principales causas de acoso laboral

Las personas que son consideradas acosadoras, en mucho de los casos, son personas que tienen personalidades paranoides, narcisistas o tóxicas, y que debido a ello, buscan aprovechar cualquier oportunidad o situación que se les presente para vejar, denigrar, o, en definitiva, acosar al trabajador, menoscabando su dignidad y causándole importantes daños psicológicos, físicos y hasta moral.

Una de las causas del acoso laboral se enfoca en la personalidad como: la baja de autoestima, su forma de actuar, la timidez, la envidia, la forma en que se desempeñan sus capacidades al momento de realizar su trabajo. La víctima suele ser una persona con naturaleza íntegra, respetuosa, entusiasta, triunfadora. Según (Trujillo Valderrabano y Hernández, 2007) los rasgos antes mencionados no aseguran que la víctima padezca afectaciones por el acoso infligido sobre ella.

Según Einarsen, (2000), se determinan tres causas por la cuales existe un acoso: en la relación a los temperamentos del acosador y de la víctima, en la relación de las características e interacciones y en la relación al ambiente de la organización. (p. 388)

Desde las interacciones humanas se puede generar acoso laboral cuando: en un mismo puesto de trabajo existen dos personas laborando, crean una cierta rivalidad al pensar, que la empresa quiere terminar la relación laboral con alguno. Además, se puede señalar que en una organización existen varios factores de acoso como pueden ser: tener un conflicto de funciones, una sobrecarga laboral, problemas al comunicarse en el área laboral, mala organización. Así, se deriva un conflicto de derechos, para el trabajador, que termina en la vulneración de ellos.

Tipos de acoso

Para identificar los tipos de acoso se impone necesario remitirse a varios criterios doctrinales:

Acoso laboral ascendente

Este tipo de acoso laboral es:

...el que ejerce uno o varios trabajadores subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Por lo general, suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior o cuando un trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad, en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. (Camacho Ramírez, 2018, p. 20)

Al hablar de este tipo de acoso, es necesario enfatizar en que el trabajador se encuentra bajo subordinación de una persona que ha sido su compañero de trabajo, incluso realizando las mismas actividades y a veces, perteneciendo y asumiendo iguales funciones, con la diferencia de que, ahora, a uno de ellos lo ascendieron y ahora mantiene un orden jerárquico superior al otro compañero que, funcionalmente comienza a estar subordinado a él.

Acoso laboral descendente

La jerarquía laboral, si bien implica superioridad en funciones y lleva aparejada la obediencia laboral, esta, no hay por qué ejercerla arbitrariamente, pues se puede ser líder y jefe inmediato o mediato sin necesidad de humillar. Dictar ordenes sordas o ignorar las capacidades y habilidades de los otros.

El acosador generalmente, suele ser una persona que se encuentra en una escala jerárquica superior ejerce un poder abusivo frente a sus subordinados, buscando un fin determinado. En estos casos la posición de debilidad del trabajador acosado es evidente, ya que los ataques provienen de la persona que tiene el poder de dirección en la empresa, quien puede distribuir tareas, premiar o despreciar los resultados y, además, es quien debería velar por salvaguardar los derechos del trabajador. Los doctrinarios también denominan a este tipo *bossing* o *mobbing* desde arriba. (Camacho Ramírez, 2018, p. 20)

Al mencionar este tipo de acoso laboral es necesario decir que el trabajador está en una escala inferior, o subordinado a un jefe o empleador, el mismo que se encuentra en un orden jerárquico superior para ejercer cualquier tipo de poder abusivo. La persona que se encuentre frente a una empresa ya sea el jefe o empleador debe ser observador y velar por los derechos de cada trabajador que pertenezca a la empresa.

Acoso laboral horizontal

Corresponde a aquella tipología de *mobbing* que se presenta “entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa, que puede provenir de un compañero de trabajo o de un grupo de ellos”. (Camacho Ramírez, 2018, p. 20)

Se puede decir que el acoso laboral horizontal se presenta con los trabajadores que están en un mismo cargo o cumplen las mismas funciones, este tipo de acoso laboral es realizado por un compañero de trabajo y varias de las causas pueden ser: la competencia por realizar mejor sus funciones o, también, debido a problemas personales, o determinadas depresiones de la víctima fuera o dentro del ámbito laboral. Desembocando en un acoso laboral horizontal.

Acoso laboral mixto

Es la mezcla de conductas abusivas verticales ascendentes o descendentes y horizontales, por ejemplo, cuando el superior de la víctima ya sea por acción o por omisión, no pone fin a las conductas de los compañeros a pesar de las denuncias del afectado, contribuyendo en el acoso. De la misma manera, cuando los compañeros atentan contra la víctima ya sea con el propósito de eliminar a un competidor o en defensa del puesto de trabajo, secundando la actuación de los superiores. El *mobbing* mixto es en sí mismo una situación de complicidad entre todos los agresores. (Camacho Ramírez, 2018, p. 21)

Ante este tipo de acoso y frente a la denuncia por su ocurrencia, el jefe inmediato superior de la víctima debe salvaguardar los derechos de sus trabajadores, entre ellos, de dicha víctima.

Estos tipos de acoso, pueden darse también, por la competitividad que se genera por un mismo puesto o cargo de trabajo, y se enfoca en un trabajador, forzando al mismo a desvincularse de su área de trabajo o, pase deprimido y desmotivado.

Consecuencias del acoso

Al mencionar las consecuencias del acoso laboral se debe hacer énfasis en la dificultad que genera, la víctima tiene inconvenientes al realice sus actividades, el bajo rendimiento en su área laboral puede ser grave, la persona que realiza el acoso laboral ya sea el empleador o un compañero de trabajo tiene como objetivo derrumbar de forma física o psicológica a la víctima provocando un trastorno en el cumplimiento de sus funciones u obligaciones lo que conlleva a un bajo rendimiento.

Con relación a las consecuencias del acoso laboral, la literatura ha identificado diversos efectos psicológicos (trastornos del ánimo y del sueño, indefensión, rabia, hostilidad, tendencia al aislamiento, inseguridad, entre otros); una merma en sus relaciones interpersonales con la familia, compañeros y amistades; así como también consecuencias organizacionales (alto absentismo laboral, disminución del compromiso organizacional y abandono del cargo) (Ansoleaga, Gómez-Rubio, & Mauro, A. 2015).

Siendo estos, que no son pocos, algunos de los problemas causados a la víctima y que pueden generar su ánimo de suicidio o enfermarse de estrés, y esto es conocido como una enfermedad silenciosa dentro del ámbito laboral, la cual afecta directamente a una persona que padezca problemas de autoestima, problemas familiares o ansiedad, provocando en muchas ocasiones el abandono de su lugar de trabajo y genera secuelas que le impiden o dificultan luego, reintegrarse a su puesto de trabajo.

Para Ochoa Díaz, et al (2021), dice:

Los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor, el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo.

El bajo rendimiento en el ámbito laboral es una de sus principales consecuencias, lo que puede generar a su vez, que los empleadores decidan, por esta razón, su salida de la empresa, de forma forzosa o intempestiva y sin conocer las reales causas de su bajo rendimiento que son responsabilidad del empleador y no del trabajador en este caso. Pues se ha permitido y propiciado un ambiente laboral adverso.

Vulneración del derecho a la dignidad humana

Uno de los principales derechos vulnerados es el derecho a la dignidad, implica que toda persona debe tener un trato digno. La persona que se encuentra afectada por estas vulneraciones además de quedar afectada desde el punto de vista psicológico también recibe secuelas físicas, emocionales y obviamente, económicas. A pesar de que su derecho esta en tener un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

Desde la perspectiva de Caamaño Rojo y Ugarte Cataldo el acoso laboral está catalogado por ley, como comportamiento ofensivo.

En efecto, y como lo ha puesto de manifiesto la doctrina, es un aspecto positivo el que se haya tipificado jurídicamente el acoso laboral como un comportamiento atentatorio en contra de la dignidad de los

trabajadores y, por lo mismo, lesivo de sus derechos fundamentales, con lo cual se viene a fortalecer la noción de “ciudadanía en la empresa” y a consolidar una nueva forma de entender las relaciones laborales, centrada en el respeto de los derechos esenciales de las personas. Asimismo, “...es valorable que la ley Nª 20.607 haya incorporado a la legislación laboral un concepto de acoso que recoge las diversas clases o modalidades de este comportamiento lesivo de derechos fundamentales.” (Caamaño Rojo y Ugarte Cataldo, 2014).

En definitiva, una de las principales funciones y finalidades del derecho laboral salvaguarda al trabajador, y trata de garantizar a través de sus mecanismos, todos sus derechos, aunque en la realidad esto no siempre sea o funcione así.

El acoso laboral desde la normativa internacional

Es tan importante la prevención del acoso laboral a nivel internacional que:

Tomando en cuenta lo argumentado, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sostiene que prácticas como la intimidación, hostigamiento sistemático o mobbing han aumentado, de tal manera que ha alcanzado niveles considerados como epidemia, lo cual puede llegar a ser tan dañino como la violencia física. En este contexto, el acoso resulta contrario a lo expuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), que, entre otros aspectos, se estará explicando en el presente trabajo investigativo. (Ávila, 2020)

La normativa internacional del trabajo está conformada por fuentes internacionales del Derecho laboral, que abarcan principalmente, toda la argumentación en torno a los derechos laborales. Esta normativa se divide en dos áreas principales:

...los instrumentos internacionales específicos, como los tratados bilaterales entre Estados, los convenios y recomendaciones de la OIT (Molina M., 2005); y las normas de contenido esencial, que comprenden las declaraciones universales y regionales de derecho del trabajo (De la Cueva, citando a Molina M, 2005).

Las normas internacionales expuestas a continuación son importantes por cada uno de los mecanismos que presenta para la protección de las víctimas, que han sufrido acoso laboral o han sido víctimas de vulneraciones de varios de sus derechos.

Dado que, la trascendencia de la prevención del acoso laboral radica en sus consecuencias, sobre todo, y en el agravio que produce en la dignidad humana, es prioridad en el marco del Derecho Internacional tal y como recopilan Díaz y Fernández de Castro, (2022)

Las situaciones de acoso laboral vulneran el respeto por la dignidad de los seres humanos y la defensa de la justicia social, que son principios generales del Trabajo Social (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2000). El análisis y desarrollo organizacional y la prevención de riesgos laborales (PRL) son ámbitos del Trabajo Social desde los que se va a afrontar la aproximación al acoso laboral. Son ámbitos novedosos para esta disciplina según la consideración de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). Esa vulneración de la dignidad y la justicia social tiene unos efectos perniciosos en la salud de las personas trabajadoras y en los resultados productivos,

alejando a las organizaciones de los objetivos de salud laboral (Luceño, Martín, Rubio y Jaén, 2008).

Convenio 190 de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo emitió el Convenio N° 190, un instrumento de índole internacional, que incorpora en su articulado normas internacionales, especificando que al suscribirse cada país debe erradicarse el fenómeno del acoso laboral.

Al mencionar el Convenio 190 de la OIT se reconoce que el Estado sea garantista de estos derechos, garantizándose un ámbito laboral libre de acoso. La organización internacional del trabajo OIT, en su articulado, establece condiciones para prevenir el acoso laboral, propone diferentes mecanismos para garantizar la protección, reconocer un daño generado, la debida reparación como garantista de derechos, de tal forma que, en el futuro no exista ninguna repetición de este fenómeno.

Dicho Convenio ha sido la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro. (Organización Internacional de Trabajo, 2019).

Uno de los principales retos para regular el acoso laboral en el mundo del trabajo es crear una normativa, por ende, primero recomiendan dejar claramente definida, en la normativa interna de cada país, la conducta de acoso laboral siendo todo comportamiento inaceptable, donde el trabajador puede resultar lesionado, agredido, humillado o amenazado por otra persona en su lugar de trabajo.

La Organización internacional del trabajo (OIT) establece en el art 1 el concepto de acoso laboral:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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. (La Organización internacional del trabajo, 2019)

El convenio 190 propone acciones y oportunidades para el futuro del trabajo basándose en el respeto a la dignidad, además, propone el derecho de cada persona a vivir sin acoso.

Mecanismos de protección a las víctimas de acoso laboral

Los instrumentos de protección a las víctimas defienden varios mecanismos de prevención, corrección y sanción, siendo necesario también, definir la finalidad de cada herramienta para su funcionamiento y utilización de forma adecuada, y, de esta forma sería más cómodo, la fundamentación de cada legislación se en la normativa internacional, asegurando la debida protección a las víctimas de acoso laboral.

Mecanismos de prevención

Los mecanismos de prevención dentro del derecho de trabajo y en la seguridad social, dentro de la legislación ecuatoriana y el Convenio 190 de la OIT, considerando la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), aplicando homogéneamente todos los criterios previstos en el fenómeno del acoso laboral.

Art. 6.- Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la

legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). (Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019)

Es importante resaltar que este Convenio 190 de la OIT tiene como propósito que los Estados adopten medidas para frenar el acoso laboral y fortalecer todos los mecanismos de prevención mediante las estrategias dadas en su cuerpo y en el resto de normas internacionales. Para lograrlo, es indispensable que cada uno de los Estados adopten una postura a no tolerar ninguna conducta de acoso laboral y violencia y ello constituye sin lugar a dudas, una estrategia para que en el núcleo laboral exista la convivencia, garantizando la no vulneración de derechos laborales.

De igual forma, al garantizarse la eficacia y la tolerancia cero, con disposiciones claras y comprensibles, dirigidas a cada uno de los ciudadanos de modo que puedan advertir y acatar cada una de las disposiciones, aplicándolas con firmeza. Al mencionar la cero tolerancia al acoso laboral, como medida o disposición para su enfrentamiento, se deben dominar los conceptos básicos implicados, tales como, los de acoso laboral, dignidad del trabajador, igualdad y no discriminación.

Con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores, la igualdad y no discriminación perseverando la dignidad humana en sus puestos de trabajo considerando todas las conductas de cada trabajador, en especial, en cuanto a aquellos trabajadores que pertenecen a los grupos vulnerables.

Artículo 6. Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la

ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (OIT, 2019; art 6)

Al identificar una estrategia para los grupos vulnerables, es necesario mencionar las condiciones que favorezcan mediante la debida inclusión con el fin de adoptar medidas de protección a cada una de las víctimas, el Estado debe adoptar estrategias de protección en caso de existencia o previo conocimiento de algún tipo de vulneración de derechos, de esta forma, estará garantizando una protección efectiva.

Los expertos observaron que varias de las normas internacionales del trabajo existentes brindan protección contra algunas formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo o protegen a grupos específicos de trabajadores, y que otras normas definen algunos elementos esenciales para un marco regulador, aun cuando no mencionan explícitamente la violencia y el acoso. Sin embargo, reconocieron que estos instrumentos no definen la violencia y el acoso, no proporcionan orientación sobre cómo abordar sus diversas manifestaciones y abarcan en su ámbito de aplicación sólo a grupos específicos de trabajadores. (OIT, 2018, p. 3)

Recuérdese que, los grupos vulnerables se pueden definir por diferentes factores que son la raza, género, discapacidad, nivel de economía, su orientación sexual, edad, nivel de educación, enfermedades, entre otras. Es muy importante mencionar la inserción, al unirse cualquiera de estos factores aumenta con gran fortaleza la existencia del riesgo de que padezcan acoso laboral, cuestiones de las que son más susceptibles por su propia vulnerabilidad.

Las consecuencias para la salud de los trabajadores, esto es, el daño que provocan o pueden llegar a provocar las conductas constitutivas de

acoso laboral presentan una gravedad creciente, por lo que urge acentuar y especificar las medidas de prevención en la empresa, procurando anticiparse a su aparición. No se trata, por tanto, solo de actuar cuando el daño ya está hecho intentando reparar sus consecuencias, sino de evitar que el fenómeno mismo se llegue a configurar. (Lanata Fuenzalida, 2018)

La normativa internacional menciona claramente, al acoso laboral y sus diferentes formas de vulneración de derechos que se ha visto en la sociedad provocando un riesgo a la víctima, manifestándose en contra de la dignidad del trabajador, provocado por el hostigamiento y persecución. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo ha recomendado que se implemente un registro de los actos de violencia que sean cometidos por cualquier persona, con la finalidad de dejar constancia e identificar a los sujetos que comentan este tipo de actos, además, se realizaría un estudio estadístico de forma precisa, que contribuya a implementar un plan de enfrentamiento y prevención del acoso laboral.

En este sentido, se debe mencionar a la función de corrección que es creada como la consecuencia para mejorar al mecanismo de prevención y así combatir al acoso laboral. Para la protección de la víctima, es fundamental hablar de prevención debido que este mecanismo es de vital importancia para mejorar cada una de las estrategias en contra del acoso laboral.

Tiene un rol de corregir o corrección, al existir una conducta de acoso laboral, el Estado tiene la obligación de actuar con todas las medidas hacia la protección de la víctima, devolviéndola en la medida de lo posible, al estado en que se encontraba antes de la vulneración de sus derechos. A continuación, se detallará los mecanismos de corrección frente a este fenómeno.

Mecanismos de corrección

Dentro de los mecanismos de corrección se debe mencionar el daño psicológico que la víctima padece después del acoso laboral. Este mecanismo de corrección se refiere a la coyuntura, circunstancias y corrección de la situación conllevando a la víctima a estar en el estado anterior a esas vulneraciones. Este mecanismo opera cuando ya existe una vulneración de derechos laborales, es decir, lamentablemente, la víctima, ha sido ya expuesta al acoso laboral.

La finalidad del mecanismo de corrección consiste en revertir la vulneración de los derechos de la víctima, dando uso a las herramientas existentes en cada Estado como pueden darse mediante el reglamento de trabajo dentro de la empresa, los métodos alternativos de solución de conflictos, o también, por la vía judicial.

Es necesario aducir que, las herramientas antes mencionadas, no son suficientes para solucionar o resolver la problemática del acoso laboral, y se requiere tener en cuenta que la Organización Internacional de Trabajo menciona diferentes mecanismos para la debida prevención y corrección. Al mencionar el Convenio 190 de la OIT determina que además de las herramientas internas de cada Estado, es muy necesario adoptar mecanismos externos de solución dentro de los conflictos y caben perfectamente aquí, las propuestas por este convenio.

Una de las finalidades de los mecanismos de corrección es paralizar los efectos y la conducta que puede sufrir la víctima, evitando que se expandan las consecuencias generadas por el fenómeno de acoso laboral, o el lugar donde puedan generarse dichas conductas.

Hay que tener en cuenta que el mecanismo de corrección no busca un culpable, más bien encuentra un espacio donde una persona tercera al problema e imparcial a toda situación, sea el encargado de dictar recomendaciones para una pronta solución.

Mecanismos de sanción

El mecanismo de sanción va de la mano o se encamina con los mecanismos de prevención y corrección, mencionando que la víctima dispone de varias opciones: una vez presentada la queja de parte de la víctima, puede acudir a un proceso sancionatorio, asimismo, una vez llevado el proceso de corrección, si la víctima no está conforme puede dirigirse a proponer un proceso ante el juez competente para resolver ese caso.

Conclusiones

Se puede determinar que el acoso laboral es conocido por la conducta generada en contra de la dignidad humana cometida por una única vez o de forma reiterativa, en su lugar de trabajo, como resultado del fenómeno se constata el maltrato, el menoscabo, la humillación o que sea amenazado con el desintegro de su lugar de trabajo.

La legislación ecuatoriana a tono con las normas y directrices del derecho laboral internacional, ha incorporado la figura del acoso laboral, la cual es de gran importancia para la protección de los derechos fundamentales, resguardando y reconociendo al trabajador su rol y estatus dentro de su ámbito laboral. Implementándose mecanismos que, además de proteger a las víctimas o restituir sus derechos luego de ocurrido el agravio en su contra, también pueden prevenirse estos comportamientos y evitar los daños de todo tipo a dichas víctimas.

Se debe mencionar la importancia de capacitar y persuadir a los trabajadores y empleadores para que, conozcan las dimensiones del acoso, en todas sus modalidades y las lamentables consecuencias a sus víctimas.

Además, se debe mencionar que los mecanismos de prevención a diferencia de los mecanismos de corrección, tienen la finalidad de corregir una conducta quiere decir

restituir el estado en que se encontraba la víctima, antes de la vulneración de sus derechos.

En el estudio realizado se determinó que, los Organismos Internacionales del Trabajo mencionando entre cuyos instrumentos está al Convenio 190, permiten que la normativa ecuatoriana busque diferentes mecanismos para salvaguardar los derechos del trabajador, mediante las herramientas que ofrece para la protección de la víctima, además de la medida de reparación, que por su parte, permite reconocer a una persona como víctima de la vulneración de sus derechos, y así poder garantizar la reparación y no repetición de este fenómeno.

Bibliografía

Ávila Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>

Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452.

Caamaño Rojo, E. y Ugarte Cataldo, J. L. (2014). “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”. *Ius et Praxis*, 20(1), 67-90. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v20n1/art04.pdf>.

Camacho-Ramírez, A. *Acoso laboral o mobbing*. Universidad del Rosario, 2018. *Digitalia*, <https://www.digitaliapublishing.com/a/59756>

Correa Carrasco, Manuel. *Acoso moral en el trabajo. El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo*. Navarra: Thomson-Aranzi, 2006. p. 42.

Díaz-García, O. y Fernández de Castro, P. (2022). Análisis del acoso laboral desde la perspectiva del Trabajo Social: poder y liderazgo como antecedentes de acoso. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 29(2), 181-207. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.19869>

Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at work: A review Scandianvian Approach. *Agression and violent Behavior*, 5 (4) (pp. 379-401)

Trujillo, M., Valderrabano, M. y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17 (29) (pp. 71-92).

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). [OIT] (2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso R-206. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. C-190 de 2019.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Lanata Fuenzalida, Ruth Gabriela. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 105-126. <https://www.scielo.cl/pdf/revider/v31n1/0718-0950-revider-31-01-00105.pdf>

