



EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR

Lorena María Coba Quintana*
lorena.coba@hotmail.es

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Lorena María Coba Quintana (2019): "El acoso laboral en el Ecuador", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (marzo 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>

RESUMEN

Para realizar este artículo, fue necesario efectuar actividades de investigación en tres tipos diferentes de empresas en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas de la República del Ecuador, denominándolas "Empresas A", dedicada a la producción de útiles escolares; "Empresa B", un Supermercado; y, "Empresa C", producción de ropa.

En el estudio realizado, se obtuvo como resultado, que en las fábricas y comercios se vienen practicando una serie de acosos, los mismos que han sido denominados como Acosos Sexuales, Acosos Ambientales o Laborales y Acosos Psicológicos (El mobbing laboral), demostrando la participación de propietarios de las empresas, jefes departamentales y el personal en general, actitudes indeseables que afectan no solo a las mujeres, sino a todos los seres humanos ya sea en abusos sexuales, ambientales, como psicológicos, existiendo muchas personas consideradas antiguas o de confianza de las empresas que han venido afectando notoriamente a personas o grupos denominados débiles o víctimas, con el único propósito de evitar que puedan desarrollarse al interior de las empresas, ya sea mejorando su puestos de trabajo o salarios, la actitud que han demostrado el personal antiguo ha sido mediante la persecución y hostigamiento, evitando a toda costa que demuestren que las víctimas cumplen muy bien con sus tareas y obligaciones, las prácticas de hostigamiento han sido mediante ataques verbales, insultos, amenazas, evitando que se integren socialmente, aislándolos, creando rumores falsos para dañar sus imágenes,

*Magister en Derecho, Especialista en Consultoría Jurídica Laboral, Diplomada en Contratación Laboral, Dra. En Jurisprudencia y Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Licenciada en Ciencias Políticas y Administrativas. Docente en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo "UNACH", Docente Investigadora del Proyecto Pensamiento Intercultural de América Latina "UNACH", Abogada de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo "ESPOCH", Abogada del Municipio de Riobamba.

maldiciéndolos, calumniándolos, ridiculizándolos, acosándolos sexualmente, demostrando figuras obscenas escritas o por celulares entre otras.

Asimismo, toda vez que los propietarios deseaban reducir el personal, utilizaban muchas prácticas, entre las cuales se encontraron cambios continuos de tareas, asignación de trabajos dificultosos, daños en la maquinaria, con el propósito de señalarles que por sus malos manejos éstas sufrían paralizaciones y consecuentemente, debían ser reparadas y sus costos eran elevados, todos éstos argumentos se los realizaban con el único fin de decepcionarlos y lograr que abandonen sus trabajos sin ninguna liquidación por despidos intempestivos.

Con estos antecedentes, la Asamblea Nacional, ha promulgado la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para determinar la relevancia jurídico-penal, e identificar la figura del acoso laboral como un delito y de esta manera, prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia por Acoso Laboral.

Palabras clave: Acosar, Acoso Sexual, Acoso Laboral, Acoso Psicológico, El Mobbing Laboral, Código de Trabajo.

ABSTRACT

To make this article, we had to carry out research activities in three different types of companies in the city of Guayaquil, province of Guayas of the Republic of Ecuador, naming them "Empresas A", dedicated to the production of school supplies; "Company B", a Supermarket; and, "Company C", clothing production.

In the study conducted, we obtained, as a result, that in the factories and shops are being practiced a series of harassments, the same that have been named as Sexual Harassment, Environmental or Labor Harassment and Psychological Harassment (The work mobbing), demonstrating the participation of owners of companies, departmental heads and staff in general, undesirable attitudes that affect not only women, but all human beings either in sexual, environmental, or psychological abuse, there being many people considered old or trusted by companies that have been affecting notably people or groups called weak or victims, with the sole purpose of preventing them from developing within companies, either by improving their jobs or salaries, the attitude that has shown the old staff has been through persecution and harassment, avoiding at all costs to demonstrate that the victims comply very well with their tasks and obligations, the harassment practices have been through verbal attacks, insults, threats, preventing them from socially integrating, isolating them, creating false rumors to damage their images, cursing, slandering,

ridiculing, and harassing them sexually, which was shown in text messages on cell phones, among others.

Also, since the owners wanted to reduce personnel, they used many practices, among which were continuous changes of tasks, assignment of difficult jobs, damage to machinery, in order to point out that due to their mismanagement they suffered from paralysis and consequently, they had to be repaired and their costs were high, all these arguments were made with the sole purpose of disappointing them and getting them to abandon their jobs without any liquidation due to untimely dismissals.

With these antecedents, the National Assembly, has promulgated the reform to the Organic Law of the Public Service and to the Labor Code to determine the juridical-penal relevance, and to identify the figure of the labor harassment like a crime and in this way, to prevent, to eliminate and sanction all forms of violence due to Labor Harassment.

KEY WORDS

Harassment, Sexual Harassment, Labor Harassment, Psychological Harassment, Labor Mobbing, Labor Code.

INTRODUCCIÓN

Se puede determinar que el Acoso Laboral, son acciones despreciables en nuestra sociedad, por cuanto estas actitudes verdaderamente destruye a todo ser humano mediante prácticas que afectan a las mujeres y puede darse inclusive a hombres con ataques sexuales, hacen daños a las personas en forma permanente que les puede llevar a la muerte mediante suicidios repentinos, esta práctica se la viene dando en todo tipo de establecimientos, no solo en el trabajo, sino también en los centros educativos por ejemplo, se puede decir un mal de la sociedad actual.

Las prácticas de acoso sexual en contra de la mujer para mantenerles en el trabajo han sido comunes, aprovechando el propietario de negocios en realizar propuestas de contratos de trabajo a cambio de favores sexuales, **los acosos laborales** que incluyen lo sexual, ambiental y psicológico, es una práctica muy normal en nuestros días, cuánto daño causan unos grupos considerados los fuertes por ser antiguos o personal de confianza de sus propietarios o jefes departamentales que abusan de los grupos débiles, mediante actos que afectan a las personas ya sea mediante bromas señalándolos de ser diferentes en cuanto a la forma de vestir, corporalmente o por sus actuaciones, con el propósito de dominarles y obligarles a que hagan trabajos no deseados.

El hecho de afectar a una persona mediante comentarios, insinuaciones, insultos entre otras, en muchos de los casos se han visto obligados a abandonar sus trabajos aunque pierdan su medio de sustento.

Por tal motivo hoy en día el Ministerio del Trabajo, viene realizando capacitaciones o dando conferencias, a fin de lograr mejorar las condiciones de las buenas relaciones al interior del trabajo, así como dando a conocer que existe una Ley Orgánica en actual vigencia que defiende a los derechos del trabajador y castiga penalmente a los agresores denominados delincuentes laborales.

DESARROLLO

El acoso sexual a las mujeres en el trabajo:

Con el propósito de desarrollar este tema, fue necesario conceptualizar primeramente lo relacionado al “Acoso” y de esta manera tener mayor claridad en el momento de llevar a cabo los correspondientes criterios jurídicos.

“ACOSAR, en general, según la Real Academia de la Lengua Española es: “Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”. (Academia de la Lengua Española, 2000, pág. 22).

Esta definición académica, si bien describe unos comportamientos de acoso, sin embargo no nos dice qué efectos producen éstos en las personas que los reciben, y ahí es donde reside la gravedad de estas conductas, en el daño, a veces irreversible, que causan en las víctimas.

“Concepto y definiciones de acoso laboral. El profesor Barón Duque, define el acoso de la siguiente forma: como “acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de éstos en la comunidad laboral. El mobbing se caracteriza por el secreto en el comportamiento de quien lo practica, la capacidad de la víctima para sentirse culpable y la permisibilidad de los testigos”... En cualquier caso, la mayoría de las definiciones sobre acoso moral comparten tres elementos: 1) Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor o agresora. 2) Debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima. 3) El comportamiento agresor debe ser persistente. A pesar de que habitualmente las definiciones no tienen en cuenta la intención de la persona agresora, éstas existen. La mayoría de las definiciones coinciden al subrayar las características de continuidad, finalidad (aislamiento-marginación de la víctima)...Este fenómeno presenta la particularidad de que es un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. El contenido y trascendencia de muchos de los comportamientos y actitudes resulta muy difícil la objetivación (Leymann, 1996)...Se puede observar que el concepto de

violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que intimidan a quien las sufre (Góngora, Labera y Rivas, 2002)...Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Sus consecuencias son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social (González, 2000)". (Valdiviezo Samaniego & Huera Castro, 2018, págs. 13,14)

“**El acoso laboral**, tiene que ver principalmente con las conductas sexistas que llevan a cabo personas que se empeñan en despreciar a la mujer o al hombre. En ellos se esconde siempre una relación de poder, que el/la acosadora tiene, o cree tener, sobre la víctima. Se pueden dar tres clases de acosos: Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, y Acoso Psicológico. Las mujeres acosadas detectan pronto las intenciones de su acosador/a, pero generalmente no se atreven a denunciarlo, porque tienen miedo a las consecuencias y tratan de evitarlo, sin comprometer su relación con el causante... En función de las conductas el acoso sexual puede ser: **Chantaje sexual**: Cuando existe abuso de superioridad, por ser el jefe. Si la víctima se niega a los favores solicitados, se juega su puesto de trabajo, su promoción, formación, turnos, etc... **Acoso ambiental**: Por la actitud del/la acosador/a se crea en el trabajo un ambiente hostil, incómodo y humillante para la víctima...**Acoso Laboral Psicológico**. Al igual que los anteriores, ha existido desde siempre, pero no había un concepto claro del mismo, por lo que era difícil de detectar, de prevenir, y sobre todo de defenderse. “Situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen una violencia Psicológica. A este acoso se le llama de diferentes maneras, además de acoso laboral, o psicológico, en acepción más generalizada algunos autores lo llaman “acoso moral”, incluso por nuestros tribunales, es la de “mobbing” (que proviene del verbo inglés to mob, que viene a significar una multitud atacando a un individuo). La persona que sufre el mobbing comienza a ser criticada por la forma de realizar su trabajo, que por otro lado, hasta el momento era bien visto. Al principio las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas, y no se toman en serio las indirectas o vejaciones”. (Fondo Social Unión Europea, 2011, págs. 4,5,6,7,11.)

“**El Acosos Sexual**. El sexual harassment del feminismo estadounidense. Un requerimiento sexual a una mujer en la calle, en un centro educativo o en el lugar de trabajo era hasta mediados de los años setenta algo que entraba dentro de lo normal, de lo esperado de la naturaleza de los hombres; constituía una muestra más de su hombría o masculinidad que incluso se entendía, debía ser recibida con satisfacción por las propias mujeres, en tanto muestra de reconocimiento o valoración de su feminidad. Este tipo de prácticas sociales, al igual que otras de parecido tenor (que, además de darse en ámbitos institucionalizados, pueden tener lugar en la calle, en los transportes o en otros muchos lugares y ámbitos como, por ejemplo, el de la prestación de servicios), deja de ser natural o incuestionable cuando se empieza a ver con los ojos del feminismo o, lo que es igual, cuando su lectura se realiza a través de un corpus teórico que vincula esa práctica con un sistema intergrupar de poder que subordina a las mujeres. Desde ese

momento, esas prácticas dejan de interpretarse de manera anecdótica y aislada o, como diría Celia Amorós (2008), se politizan. La visión de las mismas se efectúa con dimensión y en clave sistémica. El reconocimiento del sistema sexo-género (antes patriarcado) teorizado por el feminismo es, pues, el marco que suministra el alcance interpretativo que hace que lo que durante mucho tiempo se ha considerado “natural” o “biológico” se pueda poner en cuestión. Es lo que logra poner nombre a lo que antes, por no tenerlo, se consideraba inexistente. En esta nueva clave, una insinuación, una palmadita o un pellizquito en el trasero dejan de ser vistas como una especie de capital femenino acumulado, motivo de orgullo o a la más turbación, para pasar a convertirse en una forma de violencia sistémica, de mayor o menor gravedad. Da igual que ese tipo de prácticas se consientan o no. La falta de consentimiento no la desvirtúa como práctica sistémica ni impide que otras personas que formen parte del mismo grupo subo discriminado resulten también afectadas. Como se ha avanzado ya, los primeros pasos relativos a la teorización del tipo de prácticas como las mencionadas se produce por obra de activistas y juristas feministas estadounidenses, y se inserta en un contexto desencadenado por la lucha por los derechos civiles en este país que da origen al moderno derecho antidiscriminatorio, aun cuando, a pesar de este origen y del diferente curso jurídico que toma el acoso sexual en Estados Unidos y en Europa la influencia de la teorización feminista resulta indiscutible también en el viejo continente (Zippel, 2006, p. 27 y ss.). (Consejo General del Poder Judicial de Catalunya, 2013, pág. 17)

“El mobbing laboral. Es una conducta negativa, oscura, violenta, acosadora, que produce miedo y pánico a las personas que son acosadas, esto puede afectar a su salud tanto psicológica, física y socialmente en el trabajo; pero si tenemos cuidado y destacamos las conductas negativas, ponemos alto al acoso hostil y al abuso; si preservamos bienestar se experimentarán respuestas saludables, llenas de calidad de vida. La conducta de mobbing laboral se ha difundido ampliamente a todo el sector ocupacional, afectando a enfermeras, gerentes, administrativos, directores de recursos humanos, sindicatos, políticos, periodistas”. (Meza Corredor & Linares Rios, 2018)

“La conducta del “mobbing laboral” como delito lesivo contra los derechos de los trabajadores. Su reiteración como requisito típico para la aplicación del delito. Hemos tratado la conducta del acoso laboral como un delito, haciéndonos la pregunta de cómo encajaría en nuestro Código Penal, teniendo en cuenta que, hasta hace bien poco era considerada como una situación de actitud irregular en la relación laboral, más que un delito. Sin embargo, el acoso en el trabajo existe, y ya nadie lo cuestiona, pues estamos ante una situación cuyo sufrimiento lo padece el sujeto pasivo, que en este caso es el trabajador, y lo ejerce el sujeto activo que, como ya hemos comentado, suele tratarse del empleador o empresario, incluyendo la posibilidad de que sea ejercido por un compañero o un superior jerárquico. Quien lo padece sufre una situación de estrés que desestabiliza su equilibrio interno, y produce una reacción psicopatológica que altera su conducta sobre el mundo externo que lo rodea. Ante el hecho, el trabajador que padece la

situación de acoso, se siente despreciado, perseguido, y maltratado por miembros de su grupo. Inicialmente, nadie aprecia esa situación, y el acosador persiste en su actitud, aniquilando la personalidad de su víctima gracias a la situación de dominio que ejerce sobre la otra. Se producen entonces los primeros síntomas de efecto psicológico, tales como inseguridad, pérdida de autoestima, ansiedad y depresión, cuya consecuencia inmediata es un aislamiento social, pues el trabajador asociado no tiene deseos de relacionarse con otros compañeros, disminuye su rendimiento laboral, se vuelve irritable y termina por aislarse. Pero estos síntomas no terminan ahí, pues a los efectos depresivos y sociales, surgen los efectos que van a dañar su salud, porque serán los que determinen la aparición de enfermedades no encuentra dicha conculcación en el hecho de que se haya remitido a la condena por una aplicación analógica del CP, variando la modalidad de doloso a la de imprudencia. Cardiovasculares, trastornos digestivos, respiratorios, alérgicos, entre otros, pues en el peor de los casos se han llegado a producir muertes por inducción al suicidio". (López Molina, 2017, pág. 213)

Luego de la exposición anteriormente detallada, se ha visto la necesidad de presentar casos prácticos sobre el tema al Acoso Sexual, Laboral o Ambiental y Psicológico, estudio realizado en tres empresas localizadas en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas de la República del Ecuador; así como causales relacionadas a este tipo de abusos en la sociedad, las mismas que para nuestra exposición, las denominaremos "Empresas A", la misma que se dedica a la producción de útiles escolares; "Empresa B", cuyo objetivo es la comercialización de productos alimenticios (supermercado); y, "Empresa C", identificada como fábrica de ropa, habiendo sido necesario contar con colaboradores encubiertos quienes a su vez tuvieron que efectuar investigaciones dirigidas para obtener la información requerida y que tenga verdadero impacto jurídico, los cuales eran estudiantes universitarios que se encontraban realizando actividades de vinculación con la comunidad según el Programa de Estudios de Vinculación Universitaria.

Para esta actividad, previamente las personas colaboradoras sobre cada tema, se recomendó que debían mantener estricta reserva, por cuanto era necesario contestar a una serie de cuestionarios, los cuales facilitarían establecer con mayor claridad cada uno de los problemas planteados y de esta manera, poder realizar los correspondientes análisis e identificar qué tipo de acoso se presentaba en las empresas escogidas, para esto, ya existían antecedentes en la Fiscalía encargada de estos delitos de la ciudad de Guayaquil.

En el primer caso relacionado al "Acoso Sexual" dado en la Empresa A, se había comprobado que existía una verdadera red organizada por el propietario de la industria, quien realizaba continuas invitaciones a concursos de selección de personal que deban participar señoritas no mayores a veinte años, para prestar sus servicios en calidad de obreras en las áreas de encuadernación.

Acto seguido y habiendo sido seleccionada la persona requerida y que ciertamente cumplía con las aspiraciones del dueño de la empresa, procedía a ser entrenada con la participación de la Jefe Departamental de Producción, quien la preparaba para que la víctima cumpla con cierta atención al indicado sujeto, a fin de que disponga la contratación, por lo que, el compromiso de trabajo se lo realizaba de conformidad a lo dispuesto en el Código de Trabajo de la República, de conformidad a la siguiente disposición legal.

Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días...No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador o empleador, sea o cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio..

Como se puede observar, acogiéndose a la disposición establecida en el Art. 15 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo podía desvanecerse en cualquier momento y que en la mayoría de estos casos el tiempo no superaba los tres meses.

Durante el período de prueba, la Jefe Departamental de Producción la ubicaba a la víctima escogida en una mesa y sillón de trabajo, entre rumas de papeles para que se dedique a doblar las hojas cuyo tamaño era normal de un cuaderno y al mismo tiempo sobre coloque la correspondiente pasta, material que era ubicado al interior de un carro transportador de materia prima para los próximos procesos de producción. Este lugar si bien se encontraba entre unas ochenta mujeres trabajando, no podía ser observado, salvo la visita del propietario quien proponía a la nueva empleada a mantener relaciones sexuales; para este cometido, existía una pieza debidamente amoblada en el segundo piso de la guardianía de la misma fábrica.

Por las investigaciones efectuadas en este caso, se pudo constatar que reposaba en la Fiscalía denuncias que no habían sido tramitadas, considerando que este tipo de procesos eran objetados debido a la presencia de abogados que alargaban en tiempos indeterminados sus trámites.

En cuanto a los resultados relacionados al Acoso Laboral o Ambiental, en la investigación efectuada en la Empresa B, que contaba con gran cantidad de dependientes y cajeras, a más de empleados administrativos para su normal funcionamiento; se pudo comprobar ciertos casos

anormales especialmente del Jefe Departamental de Ventas, que mantenía persecución especialmente de las mujeres dependientes, a quienes les venía hostigando, debido a que luego de haber arreglado las perchas de exhibición, buscaba formas de que las mismas se encontraban mal ubicadas o mal arregladas, así como el encuentro de algún objeto extraño que lo había el mismo infractor colocado, pretextos para poder mantener cierta conducta de aceptación por parte de la víctima y así realizarles propuestas indecentes, que en muchos de los casos han sido aceptadas; y en otros, habiendo correspondido la víctima con un chirrido, pero que lamentablemente era visto esta actitud por el personal de la empresa y personas extrañas, obligándola a presentar su renuncia bajo la amenaza de ser demandada por daños y perjuicios.

Consecuencia de estos actos, quien se mantuvo de observador pudo manifestar que estas prácticas la realizaban el propietario y jefes departamentales, entre las cuales se encontraban insinuaciones y proposiciones sexuales molestas a cambio de una mejora en el trabajo, además de hacer comentarios sexuales obscenos, acompañadas de bromas ofensivas que naturalmente, les hacían sentir en forma denigrante a las víctimas; por otra parte algunos de los compañeros conociendo las actitudes de sus superiores, también se unían a realizar bromas o demostraciones de dibujos, fotografías, celulares con contenidos pornográficos.

En cuanto a la Empresa C, la situación estaba dirigida al acoso laboral psicológico, al igual que los anteriores, se puede decir que esta práctica no solo lo realizaron los jefes departamentales o el propietario de la empresa; sino, un grupo de trabajadores, que demostraron violencia psicológica de forma sistemática y en forma prolongada sobre algunas de las personas mediante el “mobbing” (que proviene del verbo en inglés “to mob” y que significa una multitud atacando a un individuo), muchos autores le llaman “Acoso Moral”, por lo regular este tipo de acoso se presenta toda vez que existe alguna tensión en la empresa, como reorganizaciones o las llamadas reingenierías, ante lo cual muchos de los trabajadores por tratar de cuidar sus puestos, culpan a otros sobre alguna anomalía en el desarrollo de las actividades.

En todo caso, mientras esto sucedía nuestro observador pudo comprobar que entre los trabajadores y empleados administrativos, los unos ofendían a los otros e indirectamente aprovechaban para insultar a los más débiles con palabras soeces, hasta el punto que los ofendidos no entendían lo que estaba sucediendo, teniendo mucha dificultad para poder defenderse.

Con el propósito de reducir las posibilidades de comunicarse las víctimas con los técnicos que se encontraban efectuando la reingeniería, la misma cuyo objetivo era la reducción de personal, asensos y mejoras en sus sueldos, los acosadores llevaron a cabo ciertas prácticas reconocidas tales como:

- a) Interrumpían continuamente a la víctimas cuando querían hablar
- b) Los compañeros le impidan al expresarse
- c) El jefe de Ventas no permitió y dificultó a las víctimas la posibilidad de comunicarse
- d) Ataques verbales criticando trabajos realizados
- e) Los compañeros les gritaban e injuriaban en voz alta
- f) Se conoció que algunos empleados realizaron amenazas con llamadas telefónicas
- g) También aprovecharon en criticarles de sus vidas privadas
- h) Existieron amenazas verbales
- i) Existieron amenazas escritas
- j) Se había rechazado el contacto personal con las víctimas
- k) Existieron gestos de desprecio entre algunos trabajadores
- l) Se ignoró en si su existencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no los vieran o no existieran)

Por otra parte, se dieron acosos para evitar que ciertos trabajadores se puedan integrar socialmente al interior de la empresa observando algunas de estas acciones como:

- a) No dejaban que se dirija a uno
- b) Evitar la comunicación amistosa con las víctimas
- c) Los jefes prohibían que no pudieran hablar entre estos grupos previamente escogidos
- d) Se encontraban totalmente aislados en los puestos de trabajo entre compañeros

Prácticas de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- a) Se hacían correr rumores orquestados por los acosadores
- b) Les maldecían o calumniaban a la víctimas
- c) En algunos casos se les atribuyeron a los trabajadores que eran enfermos mentales
- d) Continuamente los ridiculizaban a las víctimas
- e) Comentaban supuestas enfermedades contagiosas de alguna empleada
- f) Los gestos, postura y voz de mal gusto eran dirigidas a ciertas personas con la finalidad de ridiculizarlas
- g) Alguno de los empleados había sugerido al jefe que realice un examen psiquiátrico a otro con la finalidad de que sea despedido
- h) Algunos mantenían discusiones religiosas o políticas solo para dañar su imagen
- i) Mantenían ciertas burlas en cuanto al origen o nacionalidad como en el caso de los actuales inmigrantes

- j) Acosaban sexualmente a víctimas con gestos o proposiciones
- k) Hacían burla de su vida privada
- l) El control del trabajo de la víctima era malintencionado
- m) En algunos casos el jefe del departamento, obligaba hacer trabajos humillantes
- n) Se cuestionan las decisiones tomadas por la víctima
- o) Muchos de los trabajadores eran injuriados en términos obscenos o degradantes

Debido a que en la investigación se realizaron ciertos cambios y uno de ellos era la reducción de personal el acoso en este sentido fue ejecutado de la siguiente forma:

Se le venía privando de cualquier ocupación y se les impedía que busque tareas por sí misma:

- a) No le asignaban a la víctima trabajo alguno
- b) Les asignaban tareas totalmente inútiles, o absurdas
- c) Les asignaban tareas muy inferiores a su trabajo normal
- d) Les asignaron en algunos casos, tareas nuevas y cambio a cada momento
- e) Muchos de los trabajos asignados eran humillantes en relación a sus experiencias y conocimientos

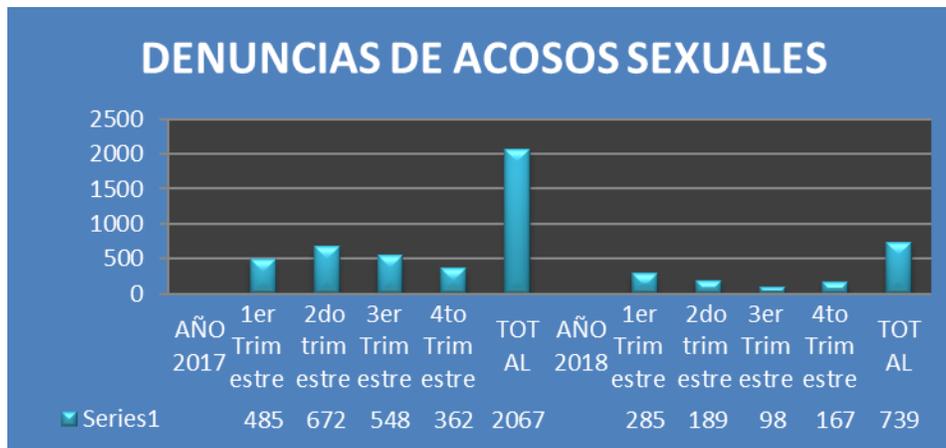
Debido a las actividades de la empresa como industria del vestido ya sea por su extensión y productividad, la misma cuenta con maquinaria y equipos de seguridad que deben estar en pleno mantenimiento, ante lo cual existía una actividad de acoso que afecta a la salud o psíquica de la víctima según se detalla a continuación:

- a) Los obreros se encontraban amenazados de accidentes repentinos
- b) Continuamente los trabajadores (víctimas) eran agredidos físicamente por el jefe inmediato, pero sin gravedad, a título de advertencia
- c) Estaban obligados a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud
- d) Les ocasionaron voluntariamente gastos, con intención de perjudicarlos
- e) No faltaron las agresiones sexuales a las víctimas
- f) Existieron daños premeditados a la maquinaria con el único propósito de en un momento dado, afectar a las víctimas.

Se dio mayor importancia a la investigación del acoso laboral en la empresa C, debido a que la fábrica de acuerdo a su producción y número de trabajadores fue bastante representativa y requirió de un mayor número de colaboradores.

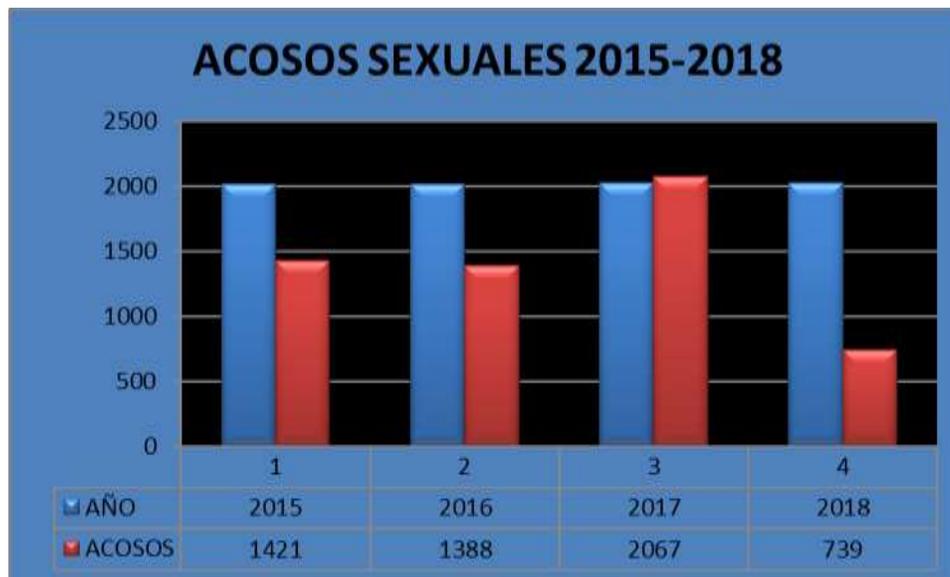
Fue necesario asimismo, investigar los números de denuncias efectuadas en la Fiscalía General de la Nación sobre acosos sexuales, para lo cual se representa en los siguientes cuadros:

Cuadro No 1
Denuncias de Acosos Sexuales 2017 – 2018



Fuente: Fiscalía General del Ecuador

Cuadro No 2
Número de denuncias de Acoso Sexual en el Ecuador 2015-2018



Fuente: Fiscalía General del Ecuador

Para determinar la relevancia jurídico-penal, e identificar la figura del acoso laboral como un delito, es necesario ubicarla en alguno de los tipos penales que contemple nuestro Código Penal, e incluso determinar si la conducta que se realiza supone una infracción que pueda estar incluida en

ese tipo penal. Se trata pues, de un tipo penal de estructura omisiva o de infracción de un deber de proteger la vida y la salud del trabajador, cuyas determinadas condiciones materiales o humanas de trabajo pueden encontrarse ante una situación de riesgo, cuyos hechos activen un protocolo de prevención que pueda incluir la denuncia y, en consecuencia, la apertura de un procedimiento judicial penal.

“En el Ecuador, el jueves 9 de noviembre del 2017 mediante el Suplemento del Registro Oficial N° 116, se promulgó la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, cuya exposición de motivos fue: La Constitución de la República, en el numeral 3 del artículo 66 reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la integridad personal, que entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia”.

“En concordancia con este precepto, el artículo 326 de la Norma Suprema, en el numeral 5 prescribe que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Por su parte, el artículo 3 de la Constitución de la República establece, dentro de los deberes primordiales del Estado, el deber de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. El artículo 11.2 de la Constitución que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

“Con este marco constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el artículo 173 incluye como causal por la que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato, las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. A su vez, la Ley Orgánica del Servicio Público, en los artículos 23 y 48 se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo. El artículo 23, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud,

integridad, seguridad, higiene y bienestar; y el artículo 48, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión”.

“Definición de acoso laboral: 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. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”.

“Artículo 8. En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al de numeral 7, sustitúyase el punto final “por.”, y,” y añádase un numeral 8, que dirá: 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. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”

“Artículo 9. En el artículo 173, al final del numeral 2, elimínese: “y”; al final del numeral 3, sustitúyase el punto final: “.”, por “y,”; y añádase un numeral 4, que dirá: “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

DISCUSIÓN

- El Acoso sexual, es una práctica de personas que muchas ocasiones tienen el poder al interior de un negocio o del dinero, quienes aprovechan la oportunidad de la necesidad de trabajo de una mujer, proponen por lo regular un trabajo a cambio de sexo.
- Acoso Psicológico, este acoso lo llaman también acoso moral, mobbing y esta práctica la realizan en muchas organizaciones de trabajo mediante la afectación a las personas débiles, ya sea por hostigamiento que realizan los empleados o trabajadores que tienen mayor antigüedad en la institución y no quieren ser reemplazados por personas mejor preparadas o trabajadoras. Este tipo de acoso quizás es uno de los más graves por cuanto agreden de diferentes formas a las personas hasta el punto en que pueden llevar al suicidio a los afectados.
- El Chantaje sexual pueden ejercer mujeres u hombres que de alguna manera han visto a quienes han practicado sexualmente y son amenazados con denunciarlos a sus parejas hasta lograr obtener beneficios económicos o laborales.
- Acoso ambiental, por la actitud de acosadores se crea en el trabajo un ambiente hostil, incómodo y humillante para la víctima.

CONCLUSIONES

- Si bien se ha expedido en la República del Ecuador una Ley Orgánica reformada, que penaliza todo tipo de acosos que afectan a la humanidad y éstos no son denunciados y comprobados, el delito permanecerá impune en todo tipo de organización laboral sea privada o pública.
- El acoso laboral sea sexual, ambiental o psicológico se seguirá practicando con normalidad en toda empresa siempre y cuando los propietarios o jefes departamentales lo hagan y lo permitan.
- Para corregir este tipo de atropello de unos a otros, es necesario inducir cursos de capacitación dirigidos a mejorar la conducta entre los trabajadores, logrando la integración y práctica de valores.
- La puesta en práctica de la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral en el Ecuador reformada al 2017, dará lugar a mejorar la

conducta de patrones y trabajadores, con la finalidad de buscar el bienestar de la sociedad en el país.

BIBLIOGRAFÍA

- Academia de la Lengua Española. (2000). *Acoso*. *Academia de la Lengua Española*, 22.
- Ayala Alvarez, M. D. (Diciembre de 2011). *El Acoso Laboral*. Recuperado el 3 de diciembre de 2018, de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3768/1/TFLACSO-2011MDAA.pdf>
- Betancourt López, A. (marzo de 2018). *MOBBING Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA*. Recuperado el 12 de enero de 2019, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27350/1/BETANCOURT%20L%C3%93PEZ%20ALEJANDRA%20ELIZABETH%20PDF.pdf>
- Consejo General del Poder Judicial de Catalunya. (2013). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Catalunya España: Centre d'Estudis Jurídics.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2014). *Vilencia de Género Contra las Mujeres en el Ecuador*. Recuperado el 19 de febrero de 2019, de https://www.unicef.org/ecuador/Violencia_de_Gnero.pdf
- Cordero Ríos, A. G. (2016). *El Acoso Laboral*. Recuperado el 2 de enero de 2019, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6760/1/12755.pdf>
- Escobar Coral, J. P. (2015). *Desarrollo de SOFTWARE frente al MOBBING que afecta a la productividad*. Recuperado el 12 de diciembre de 2019, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9723/TRABAJO%20FINAL%20DE%20TITULACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fondo Social Unión Europea. (2011). *Acosos en el ámbito laboral*. Aragón Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.
- González González, N. S. (julio de 2015). *El Acoso Laboral*. Recuperado el 8 de diciembre de 2018, de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8580/1/N%C3%A9stor%20Seraf%C3%ADn%20Gonz%C3%A1lez%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Guzmán Montalvo, J. (2016). *Incidencia del acoso laboral en empleados y trabajadores*. Recuperado el 8 de Febrero de 2019, de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/15715/1/Guzman_Montalvo_Juan_Manuel.pdf
- Huertas Villamarin Mario Alejandro. (2013). *Acoso Laboral una forma de hostigamiento en el trabajo*. Recuperado el 12 de febrero de 2019, de <http://sired.udenar.edu.co/1967/1/89829.pdf>
- Jiménez Barahona, Z. (diciembre de 2014). *El acoso laboral*. Recuperado el 7 de diciembre de 2018, de mobbing en el área comercial de las empresas: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>

- López Molina, J. A. (Julio de 2017). Programa de Doctorado en Abogacía y Práctica Jurídica. *ACOSO LABORAL: PERSPECTIVA PENAL Y COMPLIANCE EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Murcia, España: Universidad Católica de Murcia.
- Meseguer de Pedro, M. (2015). *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Recuperado el 19 de febrero de 2019, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11034/MeseguerdePedro1de2.pdf>
- Meza Corredor, A., & Linares Rios, S. (2018). TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA. *MOBBING LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL*. Lima, Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Recuperado el 15 de enero de 2019, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619813.pdf
- Pazmiño Zurita, C. D. (octubre de 2008). *Mobbing*. Recuperado el 5 de diciembre de 2018, de El Acoso Moral Laboral: http://www.pazminoabogados.com/Textos/MOBBING_%20EL%20ACOSO%20MORAL%20LABORAL,%20INCIDENCIA%20Y%20APLICABILIDAD%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf
- PNUD. (junio de 2014). *Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de http://www.ose.com.uy/descargas/observatorio/guia_prevencion_violencia_en_empresas.pdf
- Registro Oficial Organo del Gobierno de la República del Ecuador. (9 de noviembre de 2017). Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Registro Oficial República del Ecuador. (febrero de 2019). *Código de Trabajo Actualizado al 2019*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de Del Contrato Individual de Trabajo: <https://www.google.com/search?q=codigo+de+trabajo+ecuador+2019&oq=codigo+de+trabajo+ecuador&aqs=chrome.2.69i57j0l5.16458j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Sánchez Cedeño, M., & Córdova Triviño, F. (2015). *prevención del Mobbing en la empresa de servicios complementarios de limpieza UMARE S.A*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1008/1/T-ULVR-0716.pdf>
- Valdiviezo Samaniego, M. F., & Huera Castro, D. E. (octubre de 2018). Principio de Tolerancia cero a la violencia y el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador. *Concepto y definiciones del Acoso Laboral*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: UNIANDES.
- Valverde Tórres, Y. L. (agosto de 2017). *El mobbing laboral y la seguridad jurídica*. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7645/1/PIUSDMDL003-2018.pdf>