

ISSN: 2773-7349

Sociedad & Tecnología

Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones

2021

Volumen / 4
Número / S2
Noviembre





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 Reformatoria 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 Reformativa 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.