



Fecha de presentación: 17/01/2022,

Fecha de Aceptación: 25/04/2022,

Fecha de publicación: 10/05/2022

La reparación integral en los casos de acoso laboral.

Comprehensive reparation in cases of workplace harassment.

Diana Estefanía Burbano González

E-mail: dburbano4@indoamerica.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8372-698X>

Yudith López Soria

E-mail: yudithlopez@uti.edu.ec,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6845-088X>

Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Cita Sugerida (APA, séptima edición).

Burbano González, D. E. & López Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253-267. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247>.

RESUMEN

La regulación del acoso laboral como institución jurídica en la legislación ecuatoriana es relativamente nueva, tampoco es completa ni suficiente en lo concerniente a la reparación integral, esta situación podría perjudicar los derechos a la salud e integridad personal del trabajador. Este trabajo tiene como objetivo analizar las garantías que brinda el ordenamiento jurídico ecuatoriano respecto de la reparación integral a víctimas de acoso laboral, para lo cual se llevó a cabo una investigación descriptiva, sustentada en los métodos histórico-lógico, exegético y hermenéutico, así como en la técnica de

análisis de contenido. Entre los principales hallazgos se encuentra que en la legislación ecuatoriana no se ha regulado de manera adecuada la reparación integral en los casos de acoso laboral, solo en aquellos de visto bueno a favor del trabajador se establece una indemnización económica, mientras que, en el caso de acoso del trabajador hacia el empleador, u otro sujeto laboral, no se determina ningún monto de compensación, aun cuando el acoso laboral constituye una forma de violencia psicológica contra cualquier persona y que requiere de medidas de reparación integral como la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación y el restablecimiento, en la medida de lo posible, de su proyecto de vida; para que

así exista una verdadera protección de los derechos del trabajador.

Palabras clave:

Acoso laboral, *mobbing*, derechos del trabajador, reparación integral

ABSTRACT

The regulation of workplace harassment as a legal institution in Ecuadorian legislation is relatively new, it is neither complete nor sufficient with regard to comprehensive reparation, this situation could harm the rights to health and personal integrity of the worker. The objective of this work is to analyze the guarantees provided by the Ecuadorian legal system regarding comprehensive reparation to victims of workplace harassment, for which a descriptive investigation was carried out, based on historical-logical, exegetical and hermeneutical methods, as well as in the technique of content analysis. Among the main findings is that the Ecuadorian legislation has not adequately regulated comprehensive compensation in cases of workplace harassment, only in those approved in favor of the worker is financial compensation established, while, in the case of harassment of the worker towards the employer, or another labor subject, no amount of compensation is determined, even when workplace harassment constitutes a form of psychological violence against any person and that requires comprehensive reparation measures such as economic or patrimonial compensation, the rehabilitation and reestablishment, to the extent possible, of their life project; so that there is a true protection of the rights of the worker.

Keywords:

Labor harassment, *mobbing*, worker's rights, comprehensive reparation

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, actualmente, es considerado como un fenómeno social cuyo estudio, en los últimos tiempos, ha ido en aumento (Solano & Yaguana, 2016; Toro & Gómez, 2016). Este es un flagelo presente a escala mundial; con frecuencia se reportan actos hostiles entre trabajadores. Este tipo de práctica abusiva atenta contra la integridad psíquica, física, moral y hasta sexual del trabajador o trabajadora, pudiendo llegar hasta el suicidio de la víctima en los casos más graves (Piñuel & García, 2015; Hermosa, 2017).

Por otra parte, el acoso laboral no sólo afecta y ocasiona problemas a la víctima, también influye notoriamente en rendimiento productivo de la empresa y en la calidad de los productos que oferta.

Por estas razones es urgente contar con un marco jurídico que permita regular las medidas para contener, controlar y sancionar las conductas de acoso en el ámbito laboral y el cual se establezca cómo reparar integralmente a las víctimas (Betancourt & Romero, 2021).

La magnitud de las consecuencias que genera el acoso laboral ha despertado el interés de los gobiernos, empresarios e investigadores, quienes se afanan en la búsqueda de alternativas que frenen y mengüen esta problemática.

Sobre el asunto se han desarrollado múltiples investigaciones, aun no suficientes; entre estas, y por el interés del presente trabajo, se pueden mencionar las llevadas a cabo por Once (2015), Morales (2016), Baresi (2017), Ortiz (2017), Albornoz y Luna, (2018) y Camacho (2018), quienes desde diferentes ámbitos y enfoques de análisis convergen en la necesidad de que en cada país existan, en el marco jurídico, regulaciones que incluyan garantías laborales en relación con el caso de acoso laboral, tales como las sanciones al infractor y la reparación de la víctima.

En virtud de lo antes expuesto, la temática objeto de análisis en este trabajo resulta de gran importancia, pues, a pesar de estos

estudios han sido escasos los realizados en cuanto a la reparación integral en los casos de acoso laboral (López & Pangol, 2021; Romero et al., 2021). Resulta relevante destacar que, si bien es cierto que dentro de la normativa ecuatoriana se han realizado los primeros esfuerzos por incorporar el acoso laboral como una causal de terminación del contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador es de igual importancia analizar qué contempla la reparación integral y qué procedimiento se deben seguir para este efecto (Parra, 2015; Miranda & García, 2021), lo que será estudiado en este artículo; en consecuencia, se declara como objetivo del presente estudio, analizar las garantías que brinda el ordenamiento jurídico ecuatoriano respecto de la reparación integral a víctimas de acoso laboral.

El artículo cuenta con cinco epígrafes, el primero de ellos dedicado a consideraciones conceptuales acerca del acoso laboral, seguido por sus antecedentes; en el tercer acápite se aborda el acoso laboral en la legislación ecuatoriana; el cuarto trata sobre la reparación integral y, por último, en un quinto apartado, se realizan las reflexiones finales.

METODOLOGÍA

En el desarrollo de este estudio descriptivo se utilizó el método histórico-lógico para lograr un breve acercamiento al surgimiento del término de acoso laboral y su evolución en el tiempo (Erraéz et al., 2020).

El método exegético se utilizó en el análisis e interpretación de los artículos relacionados con el acoso laboral de: la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo.

De igual forma la hermenéutica junto con el análisis de contenido facilitaron el estudio, interpretación y resumen de los materiales bibliográficos (libros, artículos

científicos, tesis de grado, etc.), utilizados como referentes teóricos; los que fueron recuperados de diversos repositorios situados en el ciberespacio. La búsqueda de la información se direccionó a los siguientes aspectos: concepto de acoso laboral, tratamiento en la legislación ecuatoriana de la figura de acoso laboral y consideraciones sobre la reparación integral.

DESARROLLO

Resulta imprescindible antes de adentrarnos en el análisis de las garantías que brinda el ordenamiento jurídico ecuatoriano, respecto de la reparación integral a víctimas de acoso laboral, lograra el acercamiento al concepto de acoso laboral

1. Consideraciones conceptuales acerca del acoso laboral

En Psicología del Trabajo, la conceptualización a la que se hace referencia sobre el acoso o la intimidación en el entorno laboral, han despertado interés tanto en el sector doctrinal como legislativo y judicial. Sobre ello, existen autores que opinan que, la no definición exacta del concepto de acoso laboral puede acarrear sesgos en la recogida de la información fundamentalmente al no tener en cuenta las llamadas "variables moderadoras", que influyen en la aportación o no de una operacionalización del concepto; encontrando que las tasas de prevalencia más altas se dan en los casos donde no se cuenta con una definición previa a la recogida de datos. De aquí la importancia de una adecuada definición del acoso laboral (Romero et al., 2021).

El pionero de los estudios del *mobbing* es Heinz Leymann, quien adopta el término a principios de la década de los 80, sobre la base de estudios de la conducta similar al *bullying*; pero, en este caso se dirige de manera concreta a lo que acontece dentro del ambiente laboral, aunque entre el *bullying* y el *mobbing* existen serias diferencias; sobre todo, porque el *bullying* constituye una conducta

predominantemente física, mientras que el *mobbing* tiene una dimensión predominantemente psicológica.

Los autores Leymann y Gustafsson (1996), son quienes caracterizan por primera vez al *mobbing* como "un conflicto cuya acción se dirige a la manipulación de la persona en el sentido antipático" (p. 255) y, además, explican que puede presentar al menos, tres tipos de comportamiento:

1. Un grupo de acciones que tiende a interrumpir la comunicación con la persona atacada.
2. Otro grupo de comportamiento se dirige a empañar la reputación de la persona atacada.
3. Las acciones del tercer grupo tienden a manipular la dignidad profesional de la persona agraviada (Leymann & Gustafsson, 1996, p. 255).

Conforme lo explicado, existen tres características principales de este comportamiento dentro del contexto laboral, afectando la comunicación de la víctima y sus relaciones al interior de su actividad laboral; también, buscando desprestigiar y manipular al trabajador agredido.

Asimismo, los autores antes referidos proponen la primera definición del *mobbing* en los siguientes términos:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Leymann & Gustafsson, 1996, p. 255).

Algunos de los elementos presentes en esta definición, constituyen la base sobre la que se erigen los conceptos que son planteados

por otros autores posteriormente. Así como, también, algunas de las legislaciones mantienen estas características señaladas, sobre todo lo relacionado con la violencia psicológica extrema, sistemática y reiterada durante un tiempo considerable como elemento central de este fenómeno; esto, con la finalidad de poderlo distinguir de cualquier situación de conflictividad normal que se pueda presentar dentro del contexto laboral y que sea esporádico.

En cuanto a la intención del cometimiento de esta conducta, está claro que, en este caso, lo que se pretende es causar el hostigamiento a una persona, perjudicarle y cortar la comunicación con su entorno laboral, pero, además, dañar la reputación dentro del contexto laboral; todo ello con el objetivo final de que la persona abandone en forma definitiva su puesto de trabajo.

Por su parte, Hirigoyen (2001), también toma alguno de estos elementos al momento de ofrecer una definición del acoso laboral, señalando que se trata de:

Cualquier manifestación de la conducta abusiva, y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que pueden poner en peligro su empleo, o denigrar el clima de su trabajo (p. 17).

Este criterio va más allá de considerar al acoso laboral como violencia psicológica, pues se explica que se trata, en definitiva, de cualquier tipo de acto con la finalidad de menoscabar la dignidad del trabajador. Lo que, eventualmente podría implicar diversas formas de manifestación de carácter simbólico o inclusive de índole física, las cuales, en conjunto, podrían afectar el rendimiento y clima laboral de la víctima, con lo cual se pondría en peligro su empleo o directamente influir para que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

Otro criterio más contemporáneo acerca del acoso laboral, es el realizado por Blanco Enríquez (2004), quien explica que:

El *mobbing*, es una nueva forma de acoso que se manifiesta de forma distinta a las prácticas de acoso ya conocidas, se caracteriza por ser una reiteración constante de hostigamiento. Presión menoscabo, trato denigrante y separación de funciones habituales del trabajador, entre otras; este comportamiento tiene por objeto el abandono obligado por parte del trabajador de sus funciones habituales a causa de lo insostenible de la situación en que se ve expuesto siendo la renuncia –o autodespido- del trabajador, la consecuencia final del acoso (p.18).

Este criterio resulta determinante, en el sentido de que, en primer lugar, individualiza al *mobbing* de otros fenómenos o manifestaciones de acoso que se pudieran presentar, aun dentro del contexto laboral, pero en cuanto a su elemento central coincide en que se trata de un hostigamiento o violencia psicológica extrema hacia el trabajador, que le impide el desarrollo normal de sus actividades y responsabilidades laborales.

Estas manifestaciones son de una magnitud tan grave, que la situación se vuelve insostenible para el trabajador, de modo que tiene la necesidad de abandonar su puesto de trabajo, lo cual puede llevarse a cabo por medio de su renuncia o inclusive por lo que el autor denomina como autodespido, que implica que el trabajador termina realizando actuaciones a causa de su hostigamiento que de forma indirecta ocasiona que sea despedido.

Por su parte, autores como Aroca y Acedo (2016) explican de manera más simplista que: "El acoso laboral es la situación que se produce cuando un trabajador o grupo de personas en las instituciones públicas o privadas ejercen violencia psicológica sobre otra persona de manera continua, provocando el hostigamiento en su lugar de trabajo" (p.150).

Siguiendo este mismo orden de análisis, Rodríguez (2010) explica que, el acoso laboral, siendo un proceso tan complejo y

sistemático, se desarrolla en tres etapas, siendo estas:

1. De adjudicación. - Son los primeros momentos en los que el acosador controla a su acosado de modo poco directo y en ocasiones pudiendo ser todavía muy agradable para la víctima.
2. De asimilación. - La víctima comprende parcialmente los hechos le sobreviene y se vuelve hipersensible y casi servicial.
3. De atribución. - Situación semejante al síndrome de Estocolmo, por lo que incluso disculpa al acosador y se atribuye a ella misma la culpa de lo que está sucediendo. Significativamente aumentando la dependencia o temiendo el castigo. El agresor ha conseguido consolidar su poder y solo le queda dar el golpe de gracia (p. 125).

El acoso laboral, como toda forma de violencia psicológica contra la persona, se desarrolla en etapas que van de menor a mayor gravedad, empezando por una etapa de asimilación en donde el trabajador, quien sufre un control paulatino por parte del acosador, el que se agrava en la segunda fase, cuando la víctima, expuesta a un hostigamiento reiterado, se vuelve servicial ante su agresor, para finalmente estar a un control total, llegando inclusive a culpabilizarse por lo acontecido, siendo en este punto cuando decide renunciar.

2. Antecedentes del acoso laboral

Desde finales de la década de los años 70 del siglo XX, numerosos autores se refirieron a la existencia de una nueva modalidad de represión, explotación y violencia contra los trabajadores. Modalidad caracterizada por un hostigamiento contra una persona de forma reiterada y dentro del entorno laboral, situación a la que se denominó *mobbing* desde la terminología inglesa.

Es conocido que el origen del término *mobbing* se encuentran en las investigaciones de Konrad Lorenz, quien describió esta conducta basándose en estudios acerca del comportamiento

animal. Así lo confirma Camacho (2018) cuando expresa que:

...determinados grupos de animales tienen conductas violentas que resultan innatas e instintivas frente a miembros ajenos a su comunidad, una situación que se ha adaptado dentro del campo social en los seres humanos. Precisamente, Lorenz empleó el verbo *to mob* (en inglés) que significa acosar, atropellar o atacar en masa a alguien, para describir esta situación.

Los estudios de Lorenz se centraron en la forma en la cual la víctima afronta estas amenazas, quien se encuentra frecuentemente aislada y sin apoyo para poder enfrentar y reaccionar de manera adecuada a las conductas de violencia ejercidas en su contra. De este modo, el miedo y la indefensión que sufre ocasionan que no pueda cambiar la situación.

De hecho, fue alrededor de 1976 que se empiezan a estudiar los primeros casos de *mobbing* dentro del libro "El trabajador acosado", escrito por Carroll Brodsky, quien analiza los problemas que enfrenta el trabajador en las empresas, el estrés laboral, los accidentes en el trabajo y el agotamiento del trabajador desde una dimensión física. Sin embargo, fue Heinz Leymann, como ya apuntamos anteriormente, el pionero de los estudios del *mobbing*, al analizar esta conducta desde una dimensión comparada con el *bullying*.

A partir de este momento, son numerosos los estudios que se realizan acerca del *mobbing*, tanto, desde una perspectiva sociológica como jurídica. Siendo este fenómeno también una preocupación de las autoridades estatales, quienes empiezan a legislar dentro de cada uno de los Estados; además, comienzan a formular políticas gubernamentales con la finalidad de proponer soluciones para afrontar esta problemática que menoscaba los derechos humanos del trabajador.

En tal sentido, las alternativas han ido desde el establecimiento de medidas de

carácter netamente administrativo dentro del campo laboral, hasta aquellas que ofrecen un tratamiento penal del acoso laboral. Esta preocupación no ha sido ajena el contexto ecuatoriano, en donde a partir del año 2017, se incorporan reformas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público; se incluye por primera vez, la figura del acoso laboral como una causal de destitución y también como causal de terminación del contrato de trabajo.

3. El acoso laboral en la legislación ecuatoriana

La Constitución de la República del Ecuador garantiza un conjunto muy amplio de derechos a todas las personas, entre los que se encuentra la integridad en todas sus dimensiones, física, psicológica y sexual, así como a vivir en un ambiente libre de cualquier forma de violencia. Al mismo tiempo, también se garantiza el derecho al trabajo, como un deber y una obligación, según se comprende de lo establecido en su articulado donde se prescribe:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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, 2008, art. 33).

La Constitución, considera al trabajo como un derecho fundamental de todas las personas, cuya importancia radica en que, a través del mismo, se materializan un conjunto amplio de otros derechos y necesidades personales y familiares del trabajador, garantizando así una vida digna y, el crecimiento social y económico del Estado, considerando que, el trabajo es la unidad fundamental para el desarrollo económico y productivo del país; de allí la necesidad de que las relaciones laborales sean reguladas de manera eficiente,

considerando tanto la dimensión humana como económica.

Si bien es cierto que, el Estado ecuatoriano ha reconocido de manera expresa, la importancia de estos derechos, fenómenos como el acoso laboral no fueron regulados de manera eficiente sino hasta tiempos recientes, pues las primeras reformas normativas que reconocen a este fenómeno como tal se producen apenas en el año 2017, al menos una década después de que otras legislaciones ya lo sancionaban dentro del ámbito administrativo e inclusive algunas, como el caso español, ya lo tipificaban como un delito de acción pública.

De esta manera y durante años, estos comportamientos estuvieron impunes en el ámbito social ecuatoriano, ante una deficiente administración gubernamental que no legislaron de forma pronta y oportuna los cambios necesarios para poder garantizar la protección de los derechos del trabajador frente al *mobbing*.

Esta respuesta del Estado ecuatoriano se enfoca exclusivamente dentro del campo administrativo y no penal, para lo cual, en el año 2018, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, publicada dentro del Suplemento del Registro Oficial No. 116 del 9 de Noviembre 2017, que establece reformas dentro de estos dos cuerpos jurídicos, que implicaron la conceptualización del acoso laboral y la forma en la cual se sancionará estas prácticas.

Es así como, dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público se sanciona a los servidores públicos que cometan prácticas de acoso laboral en el ejercicio de sus actividades institucionales, para lo cual, se determina la inclusión de una definición de *mobbing* dentro del artículo 24 que es la siguiente:

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 (Asamblea Nacional, 2010).

La definición que se incluye en la legislación ecuatoriana, no difiere de las presentadas por la doctrina, señalando que se trata de todo acto que afecte a la dignidad del trabajador y que se presente en forma reiterada dentro del contexto laboral, como aquellas manifestaciones de la violencia psicológica, maltratos, humillaciones, discriminación que busquen afectar la estabilidad o situación laboral de un trabajador. Asimismo, se estableció que será sancionado con el despido todo aquel que acose a un trabajador, lo que queda dispuesto en Ley Orgánica del Servicio Público de la siguiente manera:

Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, 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, 2010, art. 48 literal ñ).

También, deben destacarse las reformas implementadas en Código de Trabajo, en donde en primer lugar se dispuso la inclusión de la definición de acoso laboral, que está tipificado en un artículo innumerado que se incluirá después del artículo 46, que incluye la misma disposición antes señalada para la Ley Orgánica del Servicio Público, adicionándose tan solo la forma en la cual

la autoridad laboral valorará las conductas de acoso laboral.

Con esta reforma, el Código del Trabajo incorpora dentro de sus artículos 172 y 173 relativos a las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo y también en los casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo al acoso laboral, como causal competente para que el trabajador y empleador, respectivamente, puedan solicitar este procedimiento en ambos casos (Congreso Nacional, 2005). En este contexto, Bajaña y Delgado (2019) explican que, el procedimiento a seguirse para ambos casos será igual y que:

Se iniciará por previa autorización y conciliación de la autoridad laboral competente, en el que el trabajador o empleador deberán presentar sus representantes, en ambos casos el procedimiento es exactamente igual, cuando la forma de proceder en primera instancia es acudir al respectivo profesional médico y perito legista en situaciones particulares (p. 40).

Según la explicación aportada por dichas autoras, al haberse determinado que el acoso laboral constituye una causa adicional de terminación del contrato de trabajo favorable para cualquiera de las dos partes, el procedimiento es el mismo establecido dentro la normativa ecuatoriana amparable bajo las demás causales, con la única diferencia que en estos casos se requerirá sin duda de evaluación del profesional médico y perito, quienes establecerán si la persona en efecto ha sufrido violencia psicológica y por lo tanto es aplicable la causal de acoso laboral.

4. La reparación integral

El concepto de reparación integral ha tenido una importante evolución dentro de la doctrina jurídica. En principio, se había concebido dentro de la doctrina civil y el ámbito penal, hasta llegar al ámbito constitucional y la esfera de los derechos

humanos donde adquiere una mayor dimensión, según señala Ávila (2012), quien expresa:

En materia de derechos humanos, cuando se constata una violación de derechos, la forma de enmendarla es mediante lo que se denomina reparación integral. Este concepto es mucho más amplio que el concepto civilista de enmienda de un daño, que se restringe al lucro cesante y al daño emergente. La reparación debe considerar el *restitutio in integrum*, la garantía de no repetición, la satisfacción, la indemnización y la rehabilitación (p. 248).

En la explicación realizada por el autor se comprende como la reparación integral constituye una forma de enmendar la afectación de los derechos de las personas, cuando los mismos han sido vulnerados por alguna actuación realizada por otra persona; sin embargo, esta reparación va mucho más allá del ámbito exclusivamente material, también incluye un conjunto de formas de reparación que solamente se aplican en materia de derechos humanos; por lo que, la reparación material o indemnización económica, tan solo es una de las formas de reparación.

El Diccionario de la Real Academia Española dice que el término de reparación debe comprenderse como el acto de "componer, aderezar, enmendar un menoscabo, remediar", y se usa también como "desagraviar, satisfacer al ofendido".

Pero, a grandes rasgos, los abogados o juristas entienden por reparación, el efecto, o acto por medio del cual, se intenta retrotraer las cosas al estado en que estaban antes de que ocurriese el evento que las afectó materialmente o de cualquier otra forma, siempre que el acto de afectación sea ilícito o ilegítimo; muchos utilizan discrecionalmente los términos resarcimiento e indemnización y otros hablan exclusivamente de reparación, tanto referida al daño patrimonial como al daño moral.

En este mismo sentido, Storini y Navas (2013) explican lo siguiente:

Sin duda alguna, la previsión de dicha reparación ha significado una evolución jurídica ante la vulneración de los derechos, en razón de que con ella no solo se contempla enmendar a la víctima afectada en su derecho, a través de la proporción de un monto económico; pues esta implica un alcance más profundo, al referirse a la integralidad, que de manera global concierne al estado psicológico de la víctima, el daño moral y social ocasionado, y pretende reconstruir además el proyecto de vida. Incluso, a pesar de que la reparación integral, es un derecho del cual son titulares las víctimas de violaciones, no puede descartarse su dimensión social en cuanto esta tiene como finalidad general promover la justicia (p.154).

En la perspectiva presentada, se observa como la evolución de la doctrina de protección de los derechos humanos ha hecho que el concepto de reparación vaya más allá de una simple compensación económica y que se constituya como un conjunto de medidas a través de las cuales, se pretende minimizar la afectación producida a la persona, de allí que se hable de una integralidad en la reparación.

La reparación integral resulta tan importante que, en la actualidad, es considerada un derecho de las personas, garantizado en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos. En cuanto a su definición Rousset (2011) aludiendo a la jurisprudencia de la Corte Internacional de los Derechos Humanos (Corte IDH) apunta el siguiente enunciado:

Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial (pp. 62-63).

Siguiendo la jurisprudencia de la Corte IDH, se considera que, la reparación constituye un conjunto de medidas a través de las cuales, se pretende desaparecer o al menos disminuir las afectaciones que se derivan de un acto que haya producido la vulneración de un derecho fundamental de una persona, incluyendo la reparación tanto material como inmaterial.

Según lo señalado, cuando se trata de la afectación de derechos, la reparación integral debe extenderse mucho más allá del monto de compensación económica, sobre todo en los casos en que la afectación del derecho haya desembocado en algún tipo de afectación sobre derechos como la salud o la integridad personal del afectado, pues en estos casos, se requiere de medidas de reparación que permitan reestablecer el derecho afectado.

Precisamente, en los casos en los cuales se presenta acoso laboral, un aspecto que debe tomarse en consideración son los efectos provocados en el estado de salud de la víctima, ya que, el *mobbing* al tratarse de una forma de violencia psicológica puede llegar a producir daño a la salud mental de la víctima en distinto grado, tal y como ocurre en cualquier otro tipo de violencia psicológica, lo que, requerirá de tratamiento psicológico adecuado para que esta supere esta consecuencia (Pinzón de Bojana & Atencio, 2010; García, 2011).

En este sentido, debe mencionarse que, dentro de los casos de terminación del contrato de trabajo por la causal de acoso laboral, no se contempla un monto previsto para la reparación integral en sí misma, sino, que se trata más bien de un monto de indemnización correspondiente a todos los casos de visto bueno.

Es así como, la terminación de las relaciones laborales por visto bueno, que la autoridad laboral otorga a favor del trabajador, le dan derecho a recibir el pago por el concepto de indemnizaciones establecidas para el despido intempestivo, esto es el 25% de la última remuneración por cada año de servicio del trabajador además de una remuneración por cada año

de servicio, con un mínimo de tres remuneraciones. Por otro lado, debe manifestarse que la terminación de las relaciones laborales por visto bueno otorgada a favor del empleador no genera indemnización alguna.

Debe recalcar que, en el primer caso, el monto establecido constituye el valor por concepto de indemnizaciones que corresponde a todo trabajador al que se le haya constituido visto bueno a su favor; sin embargo, este es aplicable por cualquiera de las causales establecidas dentro del artículo 173, de modo que, en el mismo, de ninguna manera, estaría incluida una reparación integral por concepto del acoso laboral que ha sufrido al trabajador.

En el mismo caso estaría, el empleador al que se le hubiera concedido el monto de visto bueno a su favor debido a un caso laboral, quien tampoco recibe ningún monto por concepto de reparación.

Por lo tanto, resulta evidente el vacío de la legislación laboral ecuatoriana al no establecerse el deber de conceder una reparación integral a favor de la víctima de un acoso laboral, que como ya se ha apuntado, va mucho más allá de una indemnización económica, pues desde la doctrina y la jurisprudencia, principalmente la de la Corte IDH, se ha delimitado todos los aspectos que incluyen la reparación integral, que se recogen también dentro de la normativa ecuatoriana; la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional prevé:

La reparación podrá incluir, entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, prestación de servicios públicos, atención de salud (Asamblea Nacional, 2009, art. 18).

Puede apreciarse como tan solo una de las formas de reparación integral es la indemnización, siendo este aspecto el más relacionado a la reparación en materia civil, pues constituye el aspecto material o económico, es decir, se refiere a un aspecto de tipo patrimonial o pecuniario y el mismo también se origina de la afectación de un derecho. Eventualmente, la indemnización implica la cuantificación de algunas formas de daños inmateriales y no solo materiales, en cuyo caso, el cálculo es mucho más complejo.

Asimismo, debe tomarse en consideración a la rehabilitación como una forma prioritaria de la reparación integral; sobre ella, Polo (2012) explica.

Del daño se concluye que la víctima ha sufrido un detrimento, por lo que es preciso asistirle en su recuperación psicológica y física. La rehabilitación hace referencia a medidas que van desde la atención médica y psicológica, hasta servicios médicos de índole social, todo ello con el fin de que las víctimas tengan una satisfactoria readaptación a la sociedad (pp. 72-73).

De esta manera, se observa la necesidad de que se pueda efectuar una reparación integral en los casos de acoso laboral, pues se deben incluir aspectos relacionados con la indemnización económica; pero, también formas de reparación que permitan la asistencia del trabajador víctima de *mobbing* en materia de salud y que en la medida de lo posible restituyan la situación antes de la afectación de sus derechos y reestablezcan su proyecto de vida.

4 Reflexiones finales

El acoso laboral constituye uno de los fenómenos de reciente aparición, que ha venido a afectar los derechos de los trabajadores. Este, se manifiesta a través de conductas de violencia psicológica extrema y sistemática en contra de la víctima, provocando un hostigamiento reiterado que busca, la última instancia, que el trabajador abandone su puesto de trabajo.

Siendo el *mobbing* una conducta de violencia psicológica, produce una serie de consecuencias en la víctima, debido a que durante un periodo de tiempo considerable se ve obligado a soportar niveles de estrés extremos, lo que repercute de manera directa en su salud mental, lo que podría provocar distintas patologías.

Pese a tratarse de un fenómeno que vulnera los derechos de los trabajadores, en la legislación ecuatoriana se reguló esta situación, a partir de tiempos recientes, pero lo que es más grave, existen algunas deficiencias y vacíos jurídicos en torno a esta problemática, sobre todo, en cuanto a lo relacionado en la reparación integral que debería tener toda víctima de acoso laboral, pues como se ha señalado, la persona que ha sido víctima de *mobbing* puede sufrir de distintas afectaciones a su salud mental, lo que requerirá de un tratamiento para poder superar dichas afectaciones, situación que no se contempla en la legislación ecuatoriana.

En otras formas de afectaciones psicológicas, como en materia penal, por ejemplo, se determina la obligatoriedad de una reparación integral a favor de la víctima de violencia psicológica, con la finalidad de que pueda afrontar las consecuencias del perjuicio ocasionado. Sin embargo, en el caso del trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, que es un fenómeno de violencia psicológica extrema, no se regula nada al respecto, siendo necesario implementar reformas que permitan corregir esta problemática.

CONCLUSIONES

Los hallazgos realizados permiten concluir que:

- El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, constituye un fenómeno en el cual el agresor ejerce violencia psicológica extrema, sistemática y reiterada, que se manifiesta a través de conducta abusiva,

comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que perjudican a la víctima, dentro del ambiente laboral, durante un lapso considerable de tiempo; siendo su finalidad ocasionar el hostigamiento de la persona, perjudicarle en las actividades laborales, la comunicación con su entorno laboral y su reputación dentro del contexto laboral, todo ello con el objetivo final de que el trabajador abandone en forma definitiva su puesto de trabajo.

- En la legislación ecuatoriana, la estrategia para lograr combatir el fenómeno del acoso laboral, ha sido la sanción administrativa, considerándolo como una falta administrativa grave sancionada con despido en el caso de la función pública, mientras que, en las relaciones de trabajo privadas se estableció el acoso laboral como una causal de visto bueno a favor del empleador y del trabajador, según sea el caso.
- La reparación integral constituye una forma de enmendar la afectación de los derechos de las personas, cuando estos han sido vulnerados, lo cual sobrepasa el ámbito exclusivamente material. Con la finalidad de poder enmendar o al menos mitigar las afectaciones derivadas de un acto que vulnera un derecho, se han establecido formas de reparación tanto materiales como inmateriales.
- En la legislación ecuatoriana no se ha regulado de manera adecuada la reparación integral en los casos de acoso laboral o *mobbing*. Solamente en los casos de visto bueno a favor del trabajador, se establece una indemnización económica que es la correspondiente a cualquier terminación por visto bueno, mientras que, en el caso de acoso del trabajador hacia el empleador u otro sujeto laboral, no se determina

ningún monto de compensación, aun cuando el acoso laboral constituye una forma de violencia psicológica contra cualquier persona y que requiere de medidas de reparación integral como la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación y el restablecimiento, en la medida de lo posible, de su proyecto de vida; para que así exista una verdadera protección de los derechos del trabajador.

- Todo acto de violencia o acoso en el contexto laboral requiere de un ordenamiento jurídico específico e integral, que permita que actos en contra de la estabilidad y dignidad laboral no se repitan. La protección legal y social por parte del Estado ecuatoriano debe abarcar la posibilidad de reconocer que el efecto de procesos de acoso laboral tiene como consecuencia altos riesgos de daños psicológicos, que por su naturaleza son más susceptibles de manejar y los riesgos a la vida son mayores.

LIMITACIONES Y ESTUDIOS FUTUROS

El ensayo está limitado a la descripción del tratamiento dado la figura del acoso laboral y su reparación integral dentro del marco jurídico ecuatoriano. Las autoras se proponen desarrollar un nuevo trabajo sobre el impacto social que provoca el vacío normativo sobre la reparación integral de las víctimas de acoso laboral.

RECONOCIMIENTO

Las autoras reconocen y agradecen a los colegas de carrera de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas de la Universidad Tecnológica Indoamérica por su apoyo durante el proceso de investigación y elaboración de este artículo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, P. K. & Luna, V., M. (2018). El acoso laboral en la legislación ecuatoriana. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <http://www.eumed.net/2/rev/oel/2018/02/acoso-laboral-ecuador.html>
- Aroca, R., & Acedo, J. (2016). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Paraninfo.
- Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 de 20 de octubre del 2008.
- Ávila, R. (2012). Del amparo a la acción de protección jurisdiccional. En: D. Martínez, *Genealogía de la justicia constitucional ecuatoriana* (pp. 233-270). Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Bajaña, M., & Delgado, D. (2019). La incapacidad jurídica de sancionar el mobbing en los Juzgados Multicompetentes de Babahoyo. *Journal of Science and Research*, 4(3), 35-43.
- Baresi, C. D. (2017). *Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (Acoso Laboral)*. *Estudio De Derecho Comparado en Argentina, Colombia y España*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Baresi-Diego.pdf>
- Betancourt Pereira, E. J., & Romero Romero, C. D. (2021). Interpretación de las normas constitucionales ecuatorianas como

- garantía a los derechos humanos. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 482-499. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.165>
- Blanco Enríquez, C. (2014). *Acoso Laboral y Precedimiento de Tutela*. Santiago: El Jurista.
- Camacho, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Erraéz Alvarado, J. L., Lucas Aguilar, G. A., Guamán Gómez, V. J., & Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación en estudiantes y docentes de la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Machala. *Conrado*, 16(72), 163-170.
- García, F. F. (2011). *Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. Especial consideración al sector de la construcción*. España, (Tesis Doctoral). Universidad Carlos II de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13997/francisco_garcia_tesis.pdf?
- Hermosa, T. E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. (Tesis de Maestría en Derecho de la Empresa). Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E mobbing.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf)
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático*. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275.
- 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>
- Miranda Villacís, A. C., & García Erazo, E. C. (2021). Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 694-709. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.179>
- Morales, R. M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. UNAM. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado nueva serie*, 69(147), 71-98. <http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>
- Once, Y. P. (2015). *Mobbing laboral desde un punto de vista penal y laboral en la legislación del Ecuador*. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21311>
- Ortiz, P. D. (2017). *Artículo académico teórico-jurídico sobre el acoso laboral en el Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9482>
- Parra, C. L. (2015). *Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. *FORO*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5283/1/06-TC-Parra.pdf>
- Polo, M. (2012). Reparación integral en la justicia constitucional. En J. Montaña, & A. Porras, *Apuntes de derecho procesal constitucional* (Vol. II, págs. 65-82). Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.

La reparación integral en los casos de acoso laboral

- Pinzón de Bojana, B. & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral: implicaciones en la salud. *Revista Multiciencias*, 10. <http://www.redalyc.org/pdf/904/90430360026.pdf>
- Piñuel, I. y García, A. (2015). *La evaluación del Mobbing, como peritar el acoso en el ámbito forense*. Buenos Aires: Sb Editorial. <https://www.amazon.es/evaluación-del-Mobbing-peritar-psicológico.../B00YSMK0AQ>
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/reparacion=form>
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680–693. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178>
- Rousset, A. (2011). El concepto de reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, (1), 59-79.
- Solano, G. F. & Yaguana, G. N. (2016). *El acoso laboral o mobbing en la legislación penal ecuatoriana reformas al código orgánico integral penal*. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12970>
- Storini, C., & Navas, M. (2013). *La acción de protección en Ecuador Realidad Jurídica y Social*. Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Toro, J. & Gómez, R. C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo*, 110. <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>

CONTRIBUCIÓN DE LOS COAUTORES

Las dos autoras trabajaron conjuntamente en la ejecución del trabajo, a continuación, se relacionan las actividades desarrolladas por cada una.

Cuadro resumen de la contribución de los coautores

Coautora	Actividades
Diana Estefanía Burbano González	Definición del tema, problema, objetivo y campo a investigar. Elaboración y control de la estrategia asumido para la ejecución del trabajo. Selección de los textos resumidos según su valor científico y actualidad. Redacción del artículo.
Yudith López Soria	Búsqueda y recuperación de la información con el apoyo de las TIC. Organización, estudio, interpretación y cotejo de los textos de los de las normas y materiales bibliográficos. Elaboración de una base de datos con las referencias seleccionadas. Participación en la redacción. Aplicación de la norma APA-7

BIOGRAFIA D ELOS AUTORES

Autores: Diana Estefanía Burbano González

Abogada por la Universidad Central del Ecuador, Licenciada en Gestión Social por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Especialista Superior en Derechos Humanos por la Universidad Andina Simón Bolívar, Autora de tres publicaciones académicas, Directora de Centros Comerciales Populares de la Agencia de Coordinación Distrital de Comercio de Quito, Maestrante del Programa de Maestría Derecho Laboral y Seguridad Social, de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Yudith López Soria

Abogada, Máster en Derecho Penal, Doctora en Ciencias Jurídicas por la Pontificia Universidad Católica Argentina, PhD, socia fundadora y Directora del Estudio Jurídico Platinum Abogados, autora de varios libros y artículos científicos publicados estos últimos, en latindex y scopus, Docente-Investigadora y Coordinadora de Investigación, en la carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica Indoamérica.