

## Regulations on workplace harassment in the private sector in Ecuador

### Las Regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador

**Autores:**

Cornejo-Vásquez, Janina Belén  
UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA  
Egresado facultad de jurisprudencia y ciencias política, carrera de Derecho  
Quito – Ecuador  
 [jcornejo6@indoamerica.edu.ec](mailto:jcornejo6@indoamerica.edu.ec)  
 <https://orcid.org/0009-0002-8570-5343>

Pachano-Zurita, Ana Cristina  
UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA  
Docente de la Universidad Indoamérica tiempo completo  
Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Laboral y  
Seguridad Social  
Ambato – Ecuador  
 [anapachano@uti.edu.ec](mailto:anapachano@uti.edu.ec)  
 <https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Fechas de recepción: 15-FEB-2024 aceptación: 15-MAR-2024 publicación: 15-MAR-2024

 <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>  
<http://mqrinvestigador.com/>



## Resumen

El acoso laboral es una institución que se incorporó en varios sistemas jurídicos, al ser atentatorio contra la dignidad humana e integridad de las personas, lo que ha sido conducente a que la comunidad internacional y las legislaciones locales, planteen medidas y readaptaciones normativas, a más de diseñar políticas públicas, y otros mecanismos de prevención, sanción y reparación. Es así como, el presente artículo tiene como propósito general analizar la eficiencia de las regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador. En tal sentido, desde el punto de vista metodológico, se contempla un enfoque cualitativo y un método de estudio documental. Como parte de la discusión de los resultados del estudio, se tiene que el acoso laboral ha sido reconocido como una conducta perjudicial para la dignidad y la integridad humana en diversos sistemas legales. Aun así, actualmente existen desafíos en la implementación efectiva de las regulaciones existentes al respecto; a la carga de la prueba recae en las personas acosadas, lo cual puede obstaculizar la evidencia de la conducta acosadora.

**Palabras clave:** acoso laboral; eficiencia; protección; sector privado

## Abstract

Workplace harassment is an institution that was incorporated into several legal systems, as it is an attack on the human dignity and integrity of people, which has led the international community and local legislation to propose measures and regulatory readjustments, in addition to design public policies, and other prevention, sanction and reparation mechanisms. Thus, the general purpose of this article is to analyze the efficiency of regulations on workplace harassment in the private sector in Ecuador. In this sense, from the methodological point of view, a qualitative approach and a documentary study method are contemplated. As part of the discussion of the results of the study, it is noted that workplace harassment has been recognized as a conduct detrimental to human dignity and integrity in various legal systems. Even so, there are currently challenges in the effective implementation of existing regulations in this regard; The burden of proof falls on the harassed persons, which can hinder evidence of harassing conduct.

**Keywords:** workplace harassment; efficiency; protection; private sector

## Introducción

El acoso laboral ha sido reconocido como una práctica perjudicial para la dignidad y la integridad humana en diversos sistemas legales. Este fenómeno, afecta a las personas en sus dimensiones físicas, psicológicas, sexuales o morales; así mismo, ha llevado a la comunidad internacional y a las legislaciones locales a establecer regulaciones y ajustes normativos. Además, de acuerdo con López y Pangol (2021), se han desarrollado políticas públicas y otros mecanismos para prevenir, sancionar y reparar el acoso laboral. De esta manera, este artículo tiene como objetivo analizar la eficiencia de las regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador, para así determinar el alcance de la protección jurídica ofrecida a las víctimas de acoso laboral.

El fenómeno del acoso laboral surge como una manifestación de conflicto en el ámbito laboral, prestando especial atención a su forma particular de presentarse en las relaciones interpersonales, ya sea entre empleador y empleado o entre los propios trabajadores. En este sentido, es crucial reconocer que esta categoría legal califica conductas perjudiciales o comportamientos lesivos contra los derechos de los trabajadores, dando lugar a daño psicológico y afectaciones en la salud de la víctima, las cuales repercuten en su desempeño en el entorno laboral.

Así pues, en el año 2017, según señala Durango (2022), mediante la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público (2017) y al Código del Trabajo, con la finalidad de advertir el Acoso Laboral, publicada en el Registro Oficial Suplemento N. 116, se introduce en el contexto legal ecuatoriano el mobbing o acoso laboral. Con lo cual se reconoce como garantía para el trabajador el no ser objeto de acoso laboral y obliga a los empleadores a implementar programas destinados a su prevención.

El Código de Trabajo (2021), con enmiendas en su artículo 2, reconoce la función social del trabajo y la libertad de las personas para celebrar contratos y dedicarse a labores lícitas de su elección. Estipula que las relaciones laborales deben fundamentarse en un trato acorde con la dignidad humana. El Código subraya que el acoso laboral es incompatible con la dignidad de la persona, siendo una conducta que implica agresiones y hostigamientos continuos, perpetrados por el empleador u otros trabajadores contra uno o varios empleados, con la intención de perjudicar u oprimir a la persona, causando daño a su situación laboral.

Estos principios se configuran como parámetros rectores, incluyendo también los derechos generales de los trabajadores y proporcionando así protección frente al acoso laboral. Asimismo, de acuerdo con lo que expone López y Pangol (2021), estas disposiciones subrayan la necesidad de implementar medidas de prevención y protección en caso de violación de los derechos mencionados anteriormente, aspectos que la normativa sustantiva no contempla.



En otras palabras, si bien en Ecuador existe un marco normativo general que regula el sector privado con el fin de prevenir y abordar estos actos que ponen en peligro la integridad y la salud de los trabajadores; según Rodas (2023), es meritorio una revisión constante sobre la eficiencia de dichas leyes a nivel local para verificar si incluyen ajustes en las regulaciones y adaptaciones normativas, así como la formulación de políticas públicas y otras estrategias destinadas a prevenir, sancionar y reparar el acoso.

En este contexto y de acuerdo con la importancia de evitar dicho flagelo en el entorno de la empresa privada, Durango (2022), explica que en la relación entre empleador y empleado; en el presente artículo se estima analizar el marco regulatorio nacional y evaluar el grado de protección legal que se brinda a las víctimas de acoso, con un enfoque principal en el sistema laboral de Ecuador. El respeto de los derechos de los trabajadores y la creación de un entorno laboral seguro y saludable son fundamentales para el cumplimiento de este marco regulatorio.

De esta manera, en el presente trabajo se propone, mediante un enfoque cualitativo y un método de estudio documental, un análisis legislativo de los problemas de acoso laboral que actualmente afectan las dinámicas entre empleadores y trabajadores. En este estudio se emplea el método de análisis teórico de contenido para examinar y evaluar una variedad de fuentes, estudios y documentos bibliográficos y jurídicos relacionados con el tema de investigación.

## **Material y Métodos**

### **1. Acoso Laboral (mobbing)**

La violencia en sus diversas formas es cada vez más común en la sociedad. El acoso laboral, también conocido como mobbing, dentro del marco de una relación laboral está recibiendo cada vez más atención y empieza a considerarse un riesgo laboral. Los problemas psicosomáticos causados por empleadores o compañeros pueden provocar estrés e incluso suicidio; las consecuencias del acoso en el trabajo afectan a los ámbitos físico, psicológico, social y familiar.

El acoso laboral, también conocido como bullying o acoso psicológico en el ámbito laboral, es una serie de conductas negativas y repetitivas dirigidas a compañeros, superiores o subordinados en el entorno laboral. Ochoa et al. (2021), tal comportamiento puede ser verbal, físico o psicológico y frecuentemente está diseñado para crear un ambiente de trabajo hostil, intimidante o humillante para la víctima.

El acoso en el lugar de trabajo puede adoptar muchas formas, como insultos, burlas, difamación, exclusión social, asignación de tareas imposibles, sabotaje profesional, entre otros. Es importante destacar que el acoso laboral no sólo perjudica a la salud emocional y



mental de los afectados, sino que también puede afectar negativamente a su desempeño laboral y a su vida personal (Camacho, 2018).

La doctrina establece que el acoso laboral es un proceso consistente en una serie de actos u omisiones en el ámbito público y privado mediante el cual una o más entidades acosadoras crean un ambiente de trabajo hostil e intimidante para uno o más individuos. El acoso viola gravemente la dignidad humana y daña la salud de la víctima con el fin de lograr diversos objetivos del acoso (Ochoa, et al., 2021).

En muchos países, las leyes y políticas laborales prohíben el acoso laboral y las organizaciones suelen contar con protocolos para abordar y prevenir dicho comportamiento. Además, algunas empresas implementan programas de concientización y capacitación para promover un ambiente de trabajo saludable y libre de acoso.

Las víctimas suelen ser personas con mayor vulnerabilidad personal o social, y en estos casos se produce la probabilidad de sufrir acoso, lo que promueve la impunidad. Por eso es importante el análisis, fijación y uso de estrategias y mecanismos para prevenir el acoso laboral.

### **1.1 Tipos de acoso laboral en la empresa privada**

De acuerdo con Camacho (2018), el acoso en el lugar de trabajo puede adoptar muchas formas. A continuación, se presentan los principales tipos de acoso referidos por el precitado autor:

**Acoso verbal:** Incluye insultos, comentarios ofensivos, burlas o abuso verbal dirigido a la víctima.

**Acoso psicológico:** Esto incluye tácticas diseñadas para dañar la autoestima y la salud mental de un individuo, como ignorar, excluir, aislar o denigrar a la víctima.

**Acoso moral:** Esto incluye realizar acciones destinadas a dañar la reputación de una persona, como difamación, chismes o insultos públicos.

**Acoso sexual:** Incluye comportamiento sexual inapropiado, como comentarios inapropiados, insinuaciones, tocamientos sin consentimiento u otras formas de acoso sexual.

**Acoso laboral descendente:** Proviene de superiores en la jerarquía y puede tomar la forma de abuso de poder, asignación de tareas imposibles o críticas injustas constantes.

**Acoso laboral ascendente:** Esto ocurre cuando un subordinado acosa a un superior, desafía la autoridad, calumnia o socava la posición del superior.

**Acoso laboral entre pares:** Ocurre entre compañeros del mismo nivel y puede incluir competencia excesiva, celos, exclusión social o cualquier comportamiento que cree un ambiente hostil.

**Ciberacoso laboral:** Esto se refiere al acoso que ocurre a través de medios electrónicos como correo electrónico, mensajes de texto, redes sociales u otras plataformas en línea.

**Discriminación y acoso:** Esto sucede cuando el acoso está relacionado con características personales de la víctima, como género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otros. (p. 116)

Siguiendo la línea de Camacho (2018), y según se observa en la figura anterior es importante señalar que estos tipos de acoso no son mutuamente excluyentes y las situaciones de acoso en el lugar de trabajo pueden incluir diferentes tipos de comportamiento negativo.

## 1.2 Análisis de los casos (ejemplos)

Un caso ejemplificante sobre los estudios que abordan el acoso laboral es el referido por González y Soria (2022), quien plantean el maltrato en el trabajo desde el enfoque de la psicología forense. Los autores analizan la aplicabilidad del LIPT-60, cuestionario que valora las estrategias de acoso psicológico en el trabajo para la evaluación psicológica de juicios por acoso laboral. Emplearon una muestra de 90 trabajadores, 50% hombres y 50% mujeres, completaron el LIPT-60 en un diseño simulado en 2017.

Estableciendo dos condiciones: primero instrucciones estándar/realistas, luego instrucciones simuladas. Los resultados mostraron que la muestra pudo fingir una situación en la que el LIPT-60 era intimidado y el sujeto participaba en dos estrategias de representación. Las evidencias de práctica, la exageración de padecimiento y reunión indiscriminada de conductas de acoso para sospecha de maltrato no son válidos en la práctica forense. Y no hubo diferencias en las imitaciones según el género. En tal sentido, en dicha investigación se discuten las consecuencias para la práctica forense.

Otro caso que sirve como ejemplo sobre el tema de acoso laboral es el de Costa et al. (2020), en donde el objetivo de la investigación fue analizar la percepción del acoso laboral dentro de una Institución Educativa en Colombia, con una población de 72 trabajadores entre docentes, administrativos y servicios generales, a la cual se aplicó una encuesta para la recolección y medición de datos y la escala de Cisneros para evaluar el acoso laboral en seis dimensiones

elementales: comunicación en el contexto laboral, relación social en el trabajo, desvalorización de la capacidad laboral y profesional, riesgo a la salud física y otras estrategias y conductas de acoso moral en el trabajo.

Según los referidos autores, los resultados demostraron acoso en mayor grado entre los docentes y en menor medida entre docentes y administrativos, se percibieron conductas como: falta de expresión, críticas o reprimendas, calumnias, minusvalías, el irrespeto de las ideas, y la inclinación por preferencias personales. Del mismo modo, se observan víctimas de amenazas, informaciones incorrectas como requisitos para la permanencia y aprobación en el trabajo, control excesivo de horarios, incomodidad en el trabajo, entre otros aspectos resaltantes. En función de ello, los investigadores concluyen que existe un acoso laboral horizontal, en comunicación, contacto social y desprestigio personal. De la misma manera, se presenta acoso vertical descendente, generado en empleados de nivel jerárquico inferior, los cuales son acosados por superiores.

## **2. Procedimiento disciplinario en la empresa privada**

De conformidad con Quintana (2019), en Ecuador los procedimientos disciplinarios por acoso laboral en el sector privado se rigen generalmente por las normas y leyes laborales del país. A continuación, un protocolo estándar sobre los procedimientos disciplinarios que se pueden seguir por acoso laboral en el sector privado:

**Política interna contra el acoso laboral:** Las empresas deberían tener una política interna clara contra el acoso laboral y establecer procedimientos para manejar las quejas. Esta política debe ser comunicada a todos los empleados.

**Presentación de queja:** Las personas que sufren acoso en el lugar de trabajo deben presentar una queja formal ante el departamento de recursos humanos, trabajo social o una persona designada por la empresa para recibir informes de acoso. Las quejas deben incluir detalles específicos de la conducta y todas las pruebas disponibles.

**Investigación interna:** Las empresas privadas deben realizar una investigación interna imparcial y confidencial de las quejas. Esto puede incluir entrevistar al denunciante, el presunto acoso y cualquier testigo relevante. Es importante mantener la confidencialidad durante la investigación.

**Determinación del resultado:** Con base en la investigación, la empresa privada debe determinar si existen evidencias de acoso en el lugar de trabajo. De ser así, se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas de acuerdo con las políticas internas y las leyes laborales.

**Acción disciplinaria:** Las acciones disciplinarias pueden variar desde una advertencia hasta el despido del empleo. Quintana (2019), señala que según el grado de acoso y las políticas establecidas en el Reglamento Interno de la empresa de acuerdo con las normativas de Business Alliance for Secure Commerce (BASC), Business Social Compliance Initiative (BSCI). La organización debe seguir sus procedimientos de política interna y respetar los derechos de todas las partes involucradas.

**Reparación y prevención:** Además de las medidas disciplinarias, las empresas deben tomar medidas para evitar daños a las víctimas. Esto puede incluir apoyo psicológico, cambios en las tareas del hogar u otras medidas necesarias. También deberían tomarse medidas preventivas para evitar el acoso laboral en el futuro.

**Notificar a las autoridades:** En algunos casos, es posible que se requiera que la empresa notifique al Ministerio del Trabajo, sobre el incidente de acoso. Las leyes laborales ecuatorianas pueden aplicar requisitos específicos al respecto.

**Registro y documentación:** Las empresas deben mantener registros detallados de quejas, investigaciones y acciones disciplinarias. (p. 14)

Según lo que explica el autor, dichos pasos pueden resultar útiles si surgen problemas legales en el futuro. Es importante que todas las partes involucradas en este proceso hagan uso de derechos legales y puedan gozar de la posibilidad de buscar asesoramiento legal externo. Además, las empresas deben asegurarse de que todo el proceso se lleve a cabo de manera justa y respetuosa.

## **2.1 Reglamento Interno de la Empresa**

El reglamento interno de la empresa es un conjunto de normas y disposiciones que regulan el funcionamiento y las relaciones laborales dentro de una organización. Este documento establece las pautas y directrices que los empleados deben seguir en su desempeño laboral, abarcando aspectos como horarios de trabajo, derechos y obligaciones, normas de conducta, políticas de seguridad, entre otros.

El sostenimiento del orden interno de la empresa requiere un cúmulo de normativas que denoten las reglas y condiciones que regulan la actividad laboral. Todo lo cual según Obando (2019), engloba el orden jerárquico, la jornada laboral, las obligaciones y prohibiciones del empresario y trabajador, la escala de faltas y el procedimiento para establecer sanciones, entre otros aspectos.

El reglamento interno de la empresa es un documento legal expedido por cada empresa,



conforme a la regulación del Código del Trabajo (2021), mediante el cumplimiento de los procedimientos establecidos por el Ministerio del Trabajo. Las empresas que funcionan de manera permanente ya sean comerciales, industriales, ganaderas, agrícolas y forestales poseen la obligación de adoptar un reglamento de trabajo, que represente el conjunto de normas que aplican de manera interna durante la actividad laboral, lo cual se vincula al contrato de trabajo.

El reglamento interno de la empresa fija de forma invariable la conducta laboral de las partes, en el tiempo de la prestación del servicio, dado que es precepto interno de la empresa, debidamente aprobado por la autoridad administrativa establecida. De esta manera, las disposiciones reglamentarias significan condiciones mínimas, susceptibles de ser mejoradas en contratos individuales de trabajo o contratos colectivos, específicamente en lo que respecta al régimen disciplinario y del resguardo de los derechos consagrados al trabajador (Obando, 2019).

## **2.2 Business Alliance for Secure Commerce (BASC)**

La Business Secure Business Coalition (BASC) es una iniciativa internacional que promueve la seguridad de la cadena de suministro y previene el uso indebido de las instalaciones logísticas para actividades ilegales como el contrabando y el terrorismo. BASC trabaja con empresas, gobiernos y organizaciones internacionales para desarrollar estándares y mejores prácticas que promuevan la seguridad y la eficiencia del comercio global.

BASC es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la seguridad en la cadena de suministro y el comercio seguro. Fue establecida en 1996 y cuenta con la participación de empresas de diferentes sectores y países. El objetivo principal de BASC es fomentar prácticas comerciales seguras y confiables, así como prevenir y combatir el contrabando, el lavado de dinero y el terrorismo. Para lograrlo, la organización ofrece un programa de certificación que evalúa y verifica la seguridad de las operaciones y procesos de las empresas que forman parte de BASC.

Las empresas que obtienen la certificación BASC demuestran su compromiso con la seguridad y la integridad en la cadena de suministro. A través de la implementación de medidas de seguridad, como controles de acceso, inspecciones de carga, auditorías internas y capacitación de personal, las empresas certificadas contribuyen a fortalecer la confianza y la colaboración en el comercio internacional.

De acuerdo con Dufey (2020), BASC se enfoca en aumentar la seguridad en todas las etapas de la cadena de suministro, desde la fabricación hasta la distribución y el transporte. Promueve la cooperación internacional entre empresas, autoridades aduaneras, autoridades y otros actores para abordar los desafíos relacionados con la seguridad comercial.



### **2.3 Business Social Compliance Initiative (BSCI)**

La Iniciativa de Responsabilidad Social Empresarial (BSCI) es una iniciativa empresarial que tiene como objetivo mejorar las condiciones sociales en las cadenas de suministro globales. Se centra en los aspectos éticos y sociales del trabajo en fábricas y plantas. La BSCI proporciona un marco común para que las empresas y los minoristas gestionen los derechos laborales, las condiciones laborales y otros aspectos sociales en sus cadenas de suministro. Fue establecida en 2003 por la Asociación de Comercio Exterior (FTA, por sus siglas en inglés) y actualmente es gestionada por amfori, una asociación empresarial global para el comercio abierto y sostenible.

El objetivo principal de la BSCI es apoyar a las empresas para que logren prácticas de abastecimiento sostenibles y éticas. Proporciona un marco común y herramientas para que las empresas evalúen y mejoren el cumplimiento social en sus cadenas de suministro. La BSCI se enfoca en áreas como los derechos laborales, la salud y seguridad ocupacional, la protección ambiental y la ética empresarial.

La BSCI establece los estándares y criterios sociales que las empresas deben adoptar y promover en sus cadenas de suministro. Estos estándares incluyen aspectos como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la salud y seguridad en el trabajo y la no discriminación. La BSCI se enfoca en áreas como los derechos laborales, la salud y seguridad ocupacional, la protección ambiental y la ética empresarial.

La BSCI promueve un enfoque colaborativo, alentando a las empresas a interactuar con sus proveedores, compartir mejores prácticas y trabajar en la mejora continua. Ofrece un sistema integral de auditorías y monitoreo, incluyendo auditorías sociales realizadas por auditores independientes, para garantizar el cumplimiento de los estándares de la BSCI. A través de sus actividades, la BSCI busca impulsar un cambio positivo en las cadenas de suministro globales, promoviendo condiciones laborales justas y seguras, y respetando los derechos humanos.

Las empresas participantes de la BSCI suelen realizar auditorías y evaluaciones de sus proveedores y socios de la cadena de suministro para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos. Además de las cuestiones sociales, la BSCI promueve prácticas sostenibles en las cadenas de suministro, incluido el respeto por el medio ambiente. La iniciativa brinda oportunidades de capacitación y desarrollo para empresas y empleados con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y fortalecer la capacidad de gestión de la cadena de suministro. La BSCI promueve la mejora continua de las condiciones laborales y sociales. La empresa se compromete a trabajar continuamente para resolver problemas y trabajar por condiciones de trabajo más justas y éticas.

Es importante enfatizar que la certificación de BSCI es voluntaria y las empresas que deciden unirse a la iniciativa se comprometen a mejorar las condiciones sociales en sus cadenas de suministro. La BSCI busca ser una herramienta que permita a las empresas operar de forma ética y sostenible, garantizando al mismo tiempo el respeto a los derechos laborales y sociales.

### **3. Principios del derecho laboral aplicables a la regulación sobre el Acoso Laboral**

En el contexto de la regulación sobre el acoso laboral en Ecuador, se aplican varios principios fundamentales del derecho laboral. Estos principios sirven como base para garantizar la protección de los trabajadores y la promoción de un ambiente laboral justo y respetuoso. Tal y como se observa en la figura, Obando (2019), explica que entre dichos principios se destacan la doctrina de eficiencia, de flexibilidad laboral, principio de negociación colectiva, principio de equidad y justicia, básicamente.

#### **Doctrina de Eficiencia**

González y Soria (2022), explican que la doctrina de eficiencia en el campo del derecho laboral se refiere a la pretensión de un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la eficiencia en la normalización de las relaciones laborales. Esta doctrina considera la importancia de garantizar condiciones laborales justas y adecuadas para los empleados, al tiempo que aspira fomentar un entorno laboral eficiente y productivo.

Siguiendo la línea de Quintana (2019), la eficiencia en el campo de la Administración Pública varía en función de factores tales como: el trato, el comportamiento, entre el ciudadano y las autoridades. Específicamente, en el ámbito privado, la relación laboral se encuentra regulada por el Código de Trabajo (2021), el cual establece el derecho de igualdad de condiciones, adicionalmente la eliminación de toda forma de discriminación, en sus artículos 79,173 y 195.

Es importante destacar que, como ente regulador y fiscalizador el Estado, en aras de garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos, es el de precautelar el derecho a la dignidad humana, a laborar en un ambiente sano, libre de violencia, en donde impere el propósito de desarrollo integral, físico, emocional y psicológico del empleado en su espacio de trabajo.

La eficiencia en el campo laboral generalmente se asocia con la flexibilidad. Esto implica la capacidad de adaptar las condiciones laborales a las necesidades en constante cambio de la empresa y del mercado, respetando en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores (Gamonal, 2020).

En este sentido, la flexibilidad implica la capacidad de ajustar y adaptar las condiciones laborales para responder a las necesidades cambiantes de la empresa y del mercado. En tal caso, es relevante, permitir que empleadores y empleados mantengan condiciones de trabajo eficaces y satisfactorios tanto para patrono como para trabajadores.

La Doctrina de Eficiencia consagrada en el marco de las relaciones laborales busca maximizar los resultados deseados y minimizar los costos. En el caso del acoso laboral, esto implica utilizar eficientemente los recursos disponibles para prevenir y abordar esta problemática. Por ejemplo, se puede promover la implementación de mecanismos de prevención y resolución temprana de conflictos, así como la capacitación y sensibilización de los empleados para reducir los casos de acoso laboral.

### **Flexibilidad Laboral**

En relación con el principio de la flexibilidad laboral, es importante destacar que este se refiere a la capacidad de adaptar las condiciones y horarios de trabajo a las necesidades cambiantes de los empleadores y los trabajadores. Si bien la flexibilidad laboral puede ser beneficiosa en muchos aspectos, es importante tener en cuenta cómo se aplica en el contexto del acoso laboral. De acuerdo con Obando (2019), la flexibilidad laboral puede contribuir a prevenir y abordar el acoso laboral de diversas formas a saber:

**Adaptación de las políticas y procedimientos:** La flexibilidad laboral permite que las políticas y procedimientos relacionados con la prevención y el manejo del acoso laboral se ajusten a las necesidades específicas de la organización y de los trabajadores. Esto puede incluir la implementación de políticas de trabajo remoto, horarios flexibles o soluciones personalizadas que faciliten la denuncia y el abordaje del acoso laboral, en sentido que fomenta una cultura abierta y transparente (Gamonal, 2020).

**Fomento de un entorno de trabajo saludable:** La flexibilidad laboral puede contribuir a crear un entorno de trabajo saludable al permitir que los empleados gestionen de manera más efectiva su equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede reducir el estrés y mejorar el bienestar general de los trabajadores, lo que a su vez puede ayudar a prevenir el acoso laboral.

**Promoción de la comunicación abierta y el diálogo:** La flexibilidad laboral puede fomentar la comunicación abierta y el diálogo entre los empleadores y los trabajadores. Esto puede facilitar la identificación temprana de posibles situaciones de acoso laboral y promover un entorno en el que los trabajadores se sientan seguros al denunciar y abordar el acoso (Monsalve, 2021).

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la flexibilidad laboral no debe ser utilizada

como una excusa para permitir o encubrir el acoso, sino que la implementación de este tipo de políticas no debe implicar la tolerancia o el silenciamiento de situaciones de acoso. Los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que la flexibilidad laboral se implemente de manera justa y equitativa, y que no se utilice como una herramienta para ejercer presión o control sobre los trabajadores.

### **Principio de Negociación Colectiva**

El principio de negociación colectiva es un elemento fundamental del derecho laboral que establece el derecho de los trabajadores y los empleadores a negociar y acordar condiciones de trabajo, salarios y otros aspectos laborales a través de representantes designados por ambas partes y que se enmarca en la prevención de toda medida coercitiva contra el trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2019). En este sentido, la relación entre el principio de negociación colectiva y el acoso laboral se puede entender de la siguiente manera:

De acuerdo con Idiákez (2020), además de cumplir con las normativas establecidas, se considera que la negociación colectiva es un marco adecuado para regular cuestiones relacionadas con las condiciones de seguridad y salud laboral. Por lo tanto, la negociación colectiva también desempeña un papel importante en la mejora de estas condiciones y en la prevención de los riesgos psicosociales, asociados al acoso laboral.

De esta manera, Zunzunegui (2021), la negociación colectiva es una institución dinámica y una herramienta apropiada para adaptarse constantemente a los cambios en la organización del trabajo y los riesgos asociados, promoviendo la sensibilización sobre la prevención de riesgos psicosociales, la provisión de información y formación, así como la participación de los representantes de los trabajadores en su organización y gestión.

En este sentido, según lo que exponen los autores, la negociación colectiva puede identificar los posibles riesgos psicosociales y facilitar su evaluación en el ámbito de aplicación del convenio colectivo correspondiente, considerando las características específicas de cada sector e incluso de cada empresa. Además de la consulta, la negociación colectiva puede ir más allá y establecer el método adecuado para evaluar los riesgos psicosociales, así como protocolos de actuación y medidas disuasorias correspondientes.

De la misma manera, la negociación colectiva puede desempeñar un papel importante al establecer medidas como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la promoción de la contratación indefinida y a tiempo completo en condiciones de igualdad, y garantizar la promoción interna en términos de igualdad material. Estas medidas pueden ser abordadas en el marco de la negociación colectiva y contribuir a mejorar las condiciones laborales en general.



## **Principio de Equidad y Justicia**

De acuerdo con, Obando (2019), el principio de equidad y justicia es otro pilar fundamental del derecho laboral y guarda una estrecha relación con el tema del acoso laboral. A continuación, se explica su relación:

**Trato justo y equitativo:** el principio de equidad y justicia establece que los trabajadores deben recibir un trato justo y equitativo en el lugar de trabajo. Esto implica que los empleadores deben garantizar un entorno laboral libre de acoso, donde todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto. El acoso laboral va en contra de este principio, una vez que implica un trato injusto y discriminatorio hacia un individuo o grupo de trabajadores.

**Igualdad de oportunidades:** la equidad y la justicia también implican la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo. El acoso laboral puede generar un ambiente de trabajo hostil y discriminatorio, limitando las oportunidades de desarrollo y progreso profesional de las personas afectadas. Prevenir y abordar el acoso laboral contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores (Monsalve, 2021).

**Protección de los derechos laborales:** el principio de equidad y justicia busca proteger los derechos laborales de los trabajadores. El acoso laboral puede violar diversos derechos laborales, como el derecho a la integridad personal, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, y el derecho a la no discriminación. Es fundamental que los empleadores adopten medidas para prevenir y abordar el acoso laboral, asegurando la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

**Acceso a la justicia:** la equidad y la justicia también están relacionadas con el acceso a mecanismos de justicia y remedio en caso de acoso laboral. Los trabajadores que han sido objeto de acoso deben tener la posibilidad de presentar denuncias y acceder a procedimientos justos y efectivos para resolver el problema. Esto implica establecer canales de denuncia confidenciales, investigaciones imparciales y sanciones adecuadas para los acosadores.

En resumen, el principio de equidad y justicia en el derecho laboral es fundamental para prevenir y abordar el acoso laboral. Promover un entorno laboral justo, equitativo y libre de acoso es esencial para garantizar el respeto de los derechos laborales, la igualdad de derechos.

## **4. Limitaciones para la aplicación de las regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador**

Es posible afirmar que las dificultades que se experimentan en el entorno laboral para la aplicación de las regulaciones sobre el acoso laboral se originan principalmente debido a la falta de conocimiento de las normas de protección contra el acoso laboral. Como resultado,

al redactar los reglamentos laborales internos, muchos lugares de trabajo, especialmente las pequeñas empresas, tienden a omitir las disposiciones necesarias para regular estos conflictos. A continuación, según lo señalado por los autores consultados, es prudente mencionar limitaciones al interior del espacio de trabajo, ante las autoridades administrativas y ante la jurisdicción.

#### **4.1 Limitaciones al interior del Lugar de trabajo**

Considerando que el objetivo principal es prevenir el acoso laboral, es necesario establecer códigos de conducta que prohíban comportamientos de hostigamiento dentro de los lugares de trabajo. Esto presenta un desafío, en vista de que resulta complicado crear o modificar normas internas cuando la cultura laboral tiende a normalizar situaciones de violencia y confundirlas con métodos de presión para aumentar la productividad y el rendimiento.

Además, las demandas dentro del mercado laboral han cambiado la forma en que las personas interactúan en sus lugares de trabajo; es decir, las exigencias del mercado laboral están en constante evolución debido a factores como la tecnología, la globalización, los cambios demográficos, las nuevas formas de trabajo y las preocupaciones por la sostenibilidad y la responsabilidad social. Es importante tener en cuenta la falta de conocimiento y confusión sobre las normas que prohíben estas conductas y los actos que las constituyen. Por ejemplo, es común que se confunda el acoso laboral en general con una de sus formas, el acoso sexual, lo que lleva a que algunas personas no identifiquen ciertas agresiones como acoso laboral. En sociedades predominantemente patriarcales, se tiende a pensar erróneamente que sólo afecta a las mujeres.

Así pues, surgen dificultades en cuanto a la conformación de los comités contra el acoso laboral debido a la falta de pautas establecidas en la ley o resoluciones. Esto genera una baja aceptación del personal, en vista de que, generalmente se elige a personas cercanas a altos mandos o a miembros de la dirección, y los trabajadores no tienen voz ni influencia en el proceso. Esto plantea dudas sobre la imparcialidad de los miembros del comité, pues también debían responder a las órdenes de sus superiores jerárquicos. Como resultado, los trabajadores pueden experimentar un aumento del temor a denunciar y percibían poca utilidad en iniciar un proceso confidencial.

En muchos casos, en diferentes tipos de empresa no está claro el significado preciso de esta disposición, en vista de que técnicamente no tienen una figura que se encargue de la atención de este tipo de situaciones de acoso en los lugares de trabajo. Por lo tanto, es necesario examinar cada caso específico para determinar la conformación y el régimen legal aplicable a fin de establecer los comités y, en la medida de lo posible, evitar que se designen estas funciones a instancias como la oficina jurídica o la de recursos humanos.

## 4.2 Limitaciones ante las autoridades administrativas

Una de las dificultades que enfrentan las víctimas de acoso laboral se produce al poner el caso en conocimiento de las autoridades administrativas competentes, en el sentido que su labor ha sido considerada únicamente como un requisito formal que debe cumplirse antes de recurrir a instancias judiciales (González y Soria, 2022).

La labor de estas autoridades consiste, en primer lugar, en instar al empleador de manera preventiva para que implemente procedimientos confidenciales y programe actividades educativas o terapias grupales con el objetivo de mejorar las relaciones laborales. Sin embargo, de acuerdo al artículo mencionado, también tienen la posibilidad de llevar a cabo conciliaciones, siempre y cuando la persona no acuda a otra institución, como un centro privado de conciliación.

Desafortunadamente, persiste una percepción de la conciliación o mediación como algo ineficaz para la resolución de conflictos. Cuando las autoridades administrativas convocan audiencias de conciliación, es común que las partes no asistan o que no se logren acuerdos, ni siquiera parciales (Monsalve, 2021). Esto ocurre muchas veces debido al desconocimiento de la dinámica de esta figura y sus efectos jurídicos. Por lo tanto, es importante evitar considerar la conciliación o mediación únicamente como un requisito formal antes de iniciar un proceso judicial.

Además, es de suma importancia que los funcionarios de la administración encargados de llevar a cabo conciliaciones o mediaciones estén debidamente capacitados y cuenten con la formación profesional necesaria para que este mecanismo sea eficaz. En el caso particular del acoso laboral, es crucial que posean una sensibilidad especial, tomando en cuenta que los mecanismos de maltrato y hostigamiento suelen ser sutiles y pueden pasar desapercibidos para terceros.

Es fundamental que estos funcionarios estén completamente familiarizados con las dinámicas y manifestaciones del acoso laboral, así como con las técnicas de resolución de conflictos. Esto les permitirá abordar de manera adecuada los casos de acoso laboral, brindar un entorno seguro y confidencial para las partes involucradas y facilitar la búsqueda de soluciones justas y equitativas.

## 4.3 Limitaciones ante la jurisdicción

Finalmente, es necesario considerar aspectos que afectan el acceso de las personas víctimas de acoso laboral a la justicia: la cuestión probatoria y la caducidad de la acción. En cuanto a las pruebas se encuentra tal vez la mayor dificultad, pues estas muchas veces no existen, resultan extremadamente difíciles de recabar y en el peor de los casos, no surten efectos por



resultar inválidas en criterio del Juez. (Durango, 2022).

De acuerdo con ello, las dificultades probatorias constituyen una especie de obstáculo o limitación; por tal razón es importante apoyarse en ciencias como la psicología como recurso en el proceso de investigación. Por esta razón, es preciso conceder valor probatorio a evaluaciones psicológicas y médicas, teniendo en cuenta que las personas, deberían tener un examen médico antes de su incorporación a los lugares de trabajo y luego de terminar el contrato de trabajo.

Es preciso recordar que en cuanto a la prueba mediante a los testimonios se requiere para establecer la salvaguarda de los derechos del acosado, que igualmente protege a terceros que poseen conocimiento de la situación mediante la garantía de no represalia (González C. , 2020). Esto implica la colaboración del empleador, de acuerdo con ello y con el otorgamiento de los permisos respectivos en vista de la realización de estos trámites que implica recursos como tiempo en horarios laborales.

Ahora bien, la caducidad de la acción sumado a la dificultad probatoria, implica que en ciertos casos sea prácticamente inejecutable lo previsto en la normativa. La caducidad va en contrasentido de la imprescriptibilidad de los derechos de índole laboral, adicionalmente que desconoce la realidad de la persona acosada, que puede sufrir consecuencias físicas, morales y psicológicas de una situación de hostigamiento a lo largo de meses o inclusive de forma permanente, en vista que según indica Camacho (2018), dentro de las secuelas pueden surgir cambios de personalidad, la rotura de relaciones de pareja y de amistad, el deterioro de la empleabilidad o afectación de la reputación laboral, entre otras.

## **Resultados y Discusión**

De acuerdo con la definición señalada por diversos autores consultados en la materia, los elementos que constituyen el acoso laboral son los siguientes: la comisión de una conducta o comportamiento que afecte la dignidad humana, la reiteración de dicha conducta en un espacio físico laboral y su potencialidad para causar daño. Por lo tanto, tal y como explica Quintana (2019), el primer aspecto a abordar es un comportamiento, que puede ser una acción u omisión contraria a la ley, y que afecte la armonía dentro del entorno laboral. Según agregan, López y Pangol (2021), el bien jurídico protegido es la dignidad humana, que es considerada como la dimensión básica de un individuo y que implica estar libre de malos tratos físicos o mentales.

La reiteración es un segundo elemento importante, en vista que implica que los comportamientos hostiles persisten durante un período de tiempo. Siguiendo la línea de Díaz y Luna (2019), una conducta individual, aunque pueda causar un daño equivalente, no puede considerarse acoso a menos que sea reiterada e insistente, debido a que esto socava la

integridad de la víctima. El espacio físico en el cual se perpetra el acoso laboral es generalmente el lugar de trabajo, considerando que es donde las personas interactúan y generan relaciones. Sin embargo, también se reconoce que los actos hostiles pueden trascender ese espacio, siempre y cuando involucren a las mismas personas, lo que amplía el campo de protección.

Por consiguiente, se trata de una situación que puede presentarse tanto en organizaciones públicas como privadas y que implica un comportamiento de acoso y agresiones verbales y físicas hacia una o varias personas que se destacan de alguna manera del grupo. Esta problemática tiene repercusiones tanto en el aspecto físico como psicológico de las personas afectadas, ya sea de forma individual o grupal (Díaz y Luna, 2019).

Así pues, en muchos casos, las víctimas desconocen cómo protegerse de esta agresión, cuáles son sus derechos y a dónde acudir para obtener protección. En los casos más extremos, esta práctica puede llevar al suicidio de la víctima, por lo que se ha comenzado a denominar como crimen psicológico, según los precitados autores. Este tema es objeto de debate entre empresarios, empleadores, trabajadores, psicólogos, sociólogos, juristas y otros expertos. Es así como, se ha vuelto imperativo su estudio a nivel de la empresa privada del país.

Ciertamente, ante la presencia de indicios debidamente fundamentados presentados inicialmente por el trabajador, se impone al empleador la obligación de justificar sus acciones y demostrar si hubo proporcionalidad en su uso (López y Pangol, 2021). En general, la evidencia probatoria es crucial para el proceso de sustanciación del acoso laboral, una vez que busca generar una convicción efectiva de la comisión de conductas ilegítimas, lo que permite sancionarlas en caso de comprobarse, o tomar una postura contraria ante falsas imputaciones.

## Conclusiones

Las regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador muestran avances significativos en la protección de los trabajadores contra esta problemática. Se reconoce la importancia de abordar el acoso laboral como una violación de los derechos fundamentales de los empleados y se establecen medidas para prevenirlo y sancionarlo.

Sin embargo, aún existen desafíos en la implementación efectiva de estas regulaciones. La carga de la prueba recae en las víctimas, lo que puede dificultar la demostración de las conductas de acoso laboral. Además, la valoración de la gravedad del acoso laboral y las sanciones correspondientes puede depender de la discrecionalidad de los inspectores del trabajo, lo que puede generar inconsistencias en la aplicación de la ley.

Es importante fortalecer los mecanismos de protección y prevención del acoso laboral en el

sector privado en Ecuador. Esto implica brindar capacitación adecuada a los empleadores y trabajadores, promover una cultura de respeto en el entorno laboral y garantizar que las denuncias de acoso sean tratadas de manera justa y transparente. Asimismo, se deben establecer mecanismos de supervisión y seguimiento para asegurar el cumplimiento de las regulaciones y la protección efectiva de los trabajadores contra el acoso laboral.

En este orden de ideas, aunque existen regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador, es necesario continuar trabajando en su implementación efectiva y garantizar una protección sólida para los trabajadores. Esto contribuirá a crear entornos laborales más seguros y respetuosos, promoviendo el bienestar de los empleados y el desarrollo productivo de las empresas.

### Referencias bibliográficas

1. Camacho, A. (2018). Acoso laboral o mobbing. Editorial Universidad del Rosario. doi:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_arttext)
2. Código del Trabajo . (2021). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-11-2021.
3. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
4. Costa, M., Atia, C., Manjarres, L., & Fontalvo, C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25((90)), 491-503. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890280>
5. Díaz, C., & Luna, W. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 14(42), 5-13. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1448>
6. Dufey, A. (2020). Iniciativas para transparentar los aspectos ambientales y sociales en las cadenas de abastecimiento de la minería: tendencias internacionales y desafíos para los países andinos. doi:<https://hdl.handle.net/11362/45604>
7. Durango, A. (2022). El Acoso Laboral en el Ecuador, en el contexto del Covid-19. *Cap Jurídica Central*, 5(9). doi:<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CAP/article/view/3453/5251>
8. Gamonal, S. (2020). *Fundamentos del Derecho Laboral*. Santiago de Chile: Der Ediciones Limitada.

9. González, C. (2020). El acoso laboral, su incidencia, perjuicio social y económico en el trabajador ecuatoriano. Universidad Católica de Cuenca. doi:<https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/12336>
10. González, E., & Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253-267. doi:<http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/247>
11. Idiakez, F. (2020). Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, 44. Obtenido de [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/22326](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/22326)
12. Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N. 116. (2017).
13. López, D., & Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 4(S1), 76-90. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>
14. Monsalve, M. (2021). Principios que informan el derecho procesal laboral en América Latina. Editorial Grupo Editorial Ibañez.
15. Obando, M. (2019). *Dercho Laboral*. Bogotá: Editorial Temis.
16. Ochoa, C., Hernández, E. G., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. doi:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_arttext)
17. Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
18. Quintana, L. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, 30(80). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9156925>
19. Rodas, E. (2023). Acoso laboral y reparación integral dentro del marco jurídico ecuatoriano. Universidad del Azuay. doi:<https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5563>
20. Zunzunegui, M. (2021). Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva. Universidad de Cantabria Repositorio. Obtenido de <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/23017>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

