

Artículo de investigación

<https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.143>

Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador

Effectiveness of the sanctioning procedure in cases of labor harassment in the private sector in Ecuador



Joel Jonas Fares Peñafiel 

Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato - Ecuador

jfares@indoamerica.edu.ec

Martha Alejandra Morales Navarrete 

Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato - Ecuador

Resumen: El maltrato y la dominación jerárquica en el trabajo son problemas persistentes a pesar de los avances en derechos laborales. Este estudio evalúa la eficacia del mecanismo sancionador contra el acoso laboral en Ecuador, utilizando un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo no experimental transversal. Se revisaron legislaciones nacionales, jurisprudencia, tratados internacionales y artículos académicos para analizar el procedimiento sancionador en el sector privado ecuatoriano. El problema central es la prevalencia del acoso laboral y la necesidad de un mecanismo eficaz para sancionarlo y proteger a las víctimas. El objetivo general es evaluar cómo el mecanismo sancionador actual aborda el acoso laboral y su impacto en la protección de los derechos laborales. Los resultados indican que el procedimiento sancionador ha mejorado significativamente la identificación y denuncia de casos de acoso laboral. El Ministerio de Trabajo recibe denuncias regularmente, reflejando una mayor conciencia y disposición de los empleados para reportar comportamientos abusivos. Sin embargo, existen desafíos en términos de recursos y supervisión para garantizar la aplicación estricta y constante de las sanciones. Las conclusiones destacan que la implementación del mecanismo sancionador ha proporcionado un marco estructurado para la investigación y resolución de denuncias, fortaleciendo la protección de los derechos laborales. No obstante, se necesita una evaluación continua de la accesibilidad y eficacia del proceso legal para asegurar que las víctimas no enfrenten obstáculos significativos. La legislación ecuatoriana, respaldada por este mecanismo, ha mejorado el apoyo y justicia para las víctimas de acoso laboral, pero aún requiere ajustes para optimizar su efectividad y alcance.

Palabras Clave: Acoso Laboral, derechos laborales, eficacia, sector privado, procedimiento sancionador.

Abstract: Mistreatment and hierarchical domination in the workplace are persistent problems despite advances in labor rights. This study evaluates the effectiveness of the sanctioning mechanism against workplace harassment in Ecuador, using a qualitative approach and a non-experimental cross-sectional descriptive design. National legislation, jurisprudence, international treaties, and academic articles were reviewed to analyze the sanctioning procedure in the Ecuadorian private sector. The central issue is the prevalence of workplace harassment and the need for an effective mechanism to sanction it and protect victims. The general objective is to evaluate how the current sanctioning mechanism addresses workplace harassment and its impact on the protection of labor rights. The results indicate that the sanctioning procedure has significantly improved the identification and reporting of harassment cases. The Ministry of Labor regularly receives complaints, reflecting greater awareness and willingness of employees to report abusive behavior. However, there are challenges in terms of resources and oversight to ensure the strict and consistent application of sanctions. The conclusions highlight that the implementation of the sanctioning mechanism has provided a structured framework for investigating and resolving complaints, strengthening the protection of labor rights. Nonetheless, continuous evaluation of the accessibility and effectiveness of the legal process is needed to ensure that victims do not face significant obstacles. Ecuadorian legislation, supported by this mechanism, has improved support and justice for victims of workplace harassment, but still requires adjustments to optimize its effectiveness and scope.

Keywords: Workplace harassment, labor rights, effectiveness, private sector, punitive procedure.

Citación sugerida: Fares Peñafiel, J., & Morales Navarrete, M. (2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(1), 124-140. <https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.143>

I. Introducción

El maltrato en el lugar de trabajo y la dominación jerárquica son tan históricas como el empleo mismo. Por su parte, sigue siendo común el comportamiento abusivo hacia los empleados por parte de superiores o colegas, presionándolos hasta el punto de abandonar sus trabajos. Esta conducta es tan intrínseca como la labor misma y persiste a pesar del avance y consolidación de los derechos laborales.

Desde 2019, el acoso laboral ha cobrado mayor atención a nivel mundial y nacional. En Ecuador, la legislación ha comenzado a reforzarse para abordar estos problemas. En noviembre de 2017, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 sentó las bases para la sanción de conductas de acoso laboral tanto en el sector público como privado. Posteriormente, en 2020, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 amplió las disposiciones para combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo directrices específicas para la protección contra la discriminación y el acoso laboral. Estas medidas reflejan un esfuerzo continuo por parte del gobierno ecuatoriano para crear entornos laborales más seguros y respetuosos, a la par de las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT y la OMS.

Además, los datos recientes indican un aumento en el número de denuncias de acoso laboral, lo que sugiere una mayor conciencia y disposición de los trabajadores para reportar estos comportamientos abusivos. Este contexto proporciona un marco relevante para evaluar la eficacia del mecanismo sancionador contra el acoso laboral, objetivo

central de este estudio.

Además, la dominación laboral y el acoso en el trabajo atentan contra la dignidad de millones de individuos a nivel mundial. Constituyen una fuente considerable de desigualdad y conflictos laborales, que se tornan cada vez más habituales y complicados. Emergen como una amenaza significativa, e incluso letal, para la eficacia y el éxito dentro de la administración pública de Ecuador, causando alteraciones inmediatas y a veces cambios duraderos en las interacciones entre los trabajadores en el lugar de empleo.

A pesar de ello, las organizaciones parecen obviar la noción del trabajador como titular de derechos y obligaciones. Es más frecuente que la jerarquía laboral y el acoso en el trabajo se presenten como elementos dominantes en el entorno de trabajo. De hecho, las obligaciones no están claramente definidas debido a la flexible estructura organizacional y los derechos se han visto considerablemente reducidos, caracterizándose por bajos ingresos, contratos temporales, externalización y recorte de ciertos o todos los beneficios.

En consideración a estas observaciones, la legislación ecuatoriana, mediante la adición del literal m) en el Art. 44 y respaldada por el Art. 169 numeral 8) del Código del Trabajo, establece la normativa para la erradicación de la discriminación en el entorno laboral. Siguiendo esta línea, con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Suplemento 116 el 9 de noviembre de 2017, se traza un sendero legal para advertir y sancionar las conductas de acoso laboral en los lugares de trabajo,

tanto en el sector privado como en el público (Balcázar, 2022).

Este esfuerzo legislativo debería ir de la mano de la implementación de mecanismos de prevención de comportamientos relacionados con la jerarquía laboral y el acoso en el trabajo. Así, se podría implementar un proceso interno, privado, conciliador y eficaz para eliminar las actitudes abusivas en el lugar de empleo que involucra a trabajadores y empleadores.

El derecho a la dignidad humana se materializa en el derecho-garantía al trabajo en condiciones dignas, es decir, condiciones laborales decentes y equitativas, tal como proponen Goyes e Hidalgo (2012); consagradas en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11, 2. Este principio se ve reforzado por el Artículo 33, que declara que “el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (CRE, 2008).

Los gobiernos tienen el deber de salvaguardar el empleo, basándose en el respeto a la dignidad humana, garantizando a los empleados un nivel de vida acorde con las exigencias socioeconómicas de la época, donde el Estado constitucional de derecho debe cubrir y tutelar las necesidades fundamentales y garantizando para la vida digna del ser humano, lo cual abarca el ambiente laboral.

El objetivo de este artículo es evaluar la eficacia del mecanismo sancionador contra el acoso laboral ahora que existe. A través del procedimiento sancionador, el ordenamiento jurídico pretende salvaguardar el respeto a la

dignidad, el buen vivir, la justa indemnización y sanción, y el desempeño de un trabajo saludable y libremente elegido. Al mismo tiempo, se protegen los derechos laborales de la persona.

II. Método

El estudio titulado “Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador” adoptó un enfoque cualitativo de investigación. Esta metodología fue elegida considerando la complejidad y la naturaleza interpretativa de los temas legales relacionados con el acoso laboral y su sanción en el sector privado ecuatoriano. Esta perspectiva ofreció una visión detallada y profunda de las dimensiones y características asociadas al procedimiento sancionador en casos de esta índole.

Dentro del enfoque cualitativo, se utilizó un diseño de investigación descriptivo. Esta decisión permitió una representación exhaustiva de las peculiaridades, retos y posibles soluciones en relación con la eficacia del procedimiento sancionador frente al acoso laboral en empresas privadas ecuatorianas.

Se seleccionó un diseño no experimental transversal, garantizando así la observación y análisis del fenómeno en un momento concreto, sin alterar o influir en las variables de estudio. De esta forma, se capturó una instantánea fidedigna del estado actual del procedimiento sancionador en el contexto laboral privado ecuatoriano.

La técnica principal empleada fue la revisión bibliográfica. A través de esta, se examinaron

diversas fuentes, como legislaciones nacionales, jurisprudencia, tratados internacionales, y artículos académicos que abordaron el acoso laboral y los procedimientos sancionadores, tanto a nivel nacional como internacional.

Para garantizar la pertinencia y calidad de los documentos revisados, se definieron criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión contemplaron: (1) Documentos publicados entre 2019 y 2023, para asegurar actualidad en la problemática; (2) Fuentes centradas específicamente en la normativa ecuatoriana y en las regulaciones internacionales sobre acoso laboral y sanciones; y (3) Textos respaldados por entidades académicas o jurídicas reconocidas. Por su parte, los criterios de exclusión eliminaron documentos que: (1) No estaban directamente relacionados con el acoso laboral o la sanción en el sector privado; (2) Carecían de respaldo jurídico o académico; y (3) Eran redactados en otros idiomas sin traducciones confiables al español.

En cuanto a los descriptores utilizados para la búsqueda, se destacaron: “Acoso laboral en Ecuador”, “Procedimiento sancionador en el sector privado”, “Normativas laborales ecuatorianas”, “Tratados internacionales sobre acoso laboral” y “Eficacia de sanciones laborales”.

Con la implementación de esta metodología, se construyó un análisis estructurado y riguroso sobre la eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado ecuatoriano, proporcionando así una base sólida para futuras intervenciones y reformas legislativas.

III. Análisis

Acoso Laboral

En este punto, cabe recopilar el proceso de denuncia que comienza poniendo en conocimiento a la unidad de administración de talento humano de la empresa el acto de discriminación, violencia y acoso laboral. De lo cual, la unidad de talento humano debe analizar el caso para determinar si la denuncia corresponde a un acto de acoso laboral. Dicha unidad tiene 30 días término para realizar el informe técnico para determinación del régimen disciplinario. A su vez, desde el conocimiento de la denuncia, la unidad de talento humano tiene 10 días término para remitir un informe al Ministerio de Trabajo con el fin que este realice seguimiento.

Los derechos de los trabajadores son el resultado del proceso histórico de lucha de clases que continúa hasta el día de hoy. Así, desde siempre se ha luchado por desarrollar un trabajo que respete la dignidad de la persona sin perturbaciones y abusos. Debido a que el acoso laboral atenta contra la integridad y la dignidad humana de las personas de numerosas maneras, entre ellas física, psicológica, sexual y moralmente, esta figura ha sido incorporado en muchos ordenamientos jurídicos. En consecuencia, los actores internacionales y los gobiernos centrales han propuesto normas, políticas públicas y otros mecanismos que traten el fenómeno del acoso laboral (Gianola, s. f.).

El acoso laboral es una conducta repudiable que afecta los derechos básicos del trabajador. Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano el acoso laboral está sancionado como

infracción y definido dentro del derecho laboral. Así, el artículo 1 de Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral (2017).

“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” (Moya & Lascano, 2021).

La institución del acoso laboral ha sido incorporada en muchos ordenamientos jurídicos debido a que atenta contra la integridad y la dignidad humana de las personas de diversas formas, entre ellas la física, psicológica, sexual y moral; por ello, la comunidad internacional y las legislaciones locales han propuesto regulaciones y actualizaciones normativas, así como políticas públicas y otros mecanismos de prevención, retribución y reparación (Moya & Lascano, 2021).

Este fragmento proporciona una visión integral y multidimensional del acoso laboral, al incorporar tanto definiciones legales como conceptuales. Desde la perspectiva legal, el ordenamiento jurídico ecuatoriano lo considera una infracción que atenta contra la dignidad humana y los derechos laborales. La definición adoptada por el Código de Trabajo de Ecuador destaca la naturaleza reiterada y

potencialmente dañina del acoso laboral, que va más allá del lugar de trabajo e impacta en las relaciones laborales.

Desde un punto de vista conceptual, Brodsky en 1976 fue el primer autor que exploró las experiencias de los trabajadores acosados, centrando su investigación en la promulgación de la Ley de Condiciones de Trabajo en Suecia. El estudio se centró principalmente en las dificultades a las que se enfrentaban los trabajadores en términos de accidentes laborales y agotamiento físico. Además, no profundizó en el mobbing como práctica sistemática, ya que estos casos se presentaron principalmente en el contexto de la excesiva carga de trabajo y el estrés laboral soportado por los empleados. A nivel universal, el mobbing es un término ampliamente reconocido para describir el comportamiento colectivo de los animales, aunque suele asociarse al acoso laboral (Gaitán & Rodríguez, 2021).

Desde una perspectiva teórica, este escrito rastrea la procedencia de la noción de acoso laboral hasta las investigaciones pioneras de Brodsky durante los años 70, aunque estas estaban centradas en el desgaste y los accidentes laborales en vez del acoso como una práctica continuada. La definición contemporánea de acoso laboral, o “mobbing”, se basa considerablemente en las aportaciones de Leymann en los años 80. Leymann lo describió como una forma de “terror psicológico” en el entorno laboral, que somete a un individuo a una interacción hostil y no ética.

De acuerdo con Lorenz (1991), el término “mobbing” se aplica a las acciones de un grupo

de animales más pequeños que intimidan a un animal más grande. Posteriormente, este término fue adoptado en el ámbito laboral en los primeros años de la década de 1980 por el profesor Leymann en 1986. Leymann hizo famoso este término durante el Congreso sobre Salud y Seguridad en el Trabajo llevado a cabo en Hamburgo, donde lo describió como terror psicológico en el entorno laboral. Lo presentó como una forma de interacción agresiva y no ética dirigida de forma sistemática por una o varias personas hacia otra, forzándola a un estado de vulnerabilidad y manteniendo de manera activa esa posición (Gaitán & Rodríguez, 2021).

Una definición más exhaustiva del acoso laboral, lo describe como el trato continuo y premeditado, tanto verbal como conductual, que un empleado sufre por parte de uno o más individuos. Los autores muestran comportamientos brutales con la finalidad de destruir psicológicamente a la víctima, frecuentemente utilizando medios ilegales o inmorales, carentes de respeto o trato humano, y violando la dignidad del empleado. El acosador se aprovecha de circunstancias organizativas específicas, como la reestructuración, la reducción de costes, la burocratización o los cambios rápidos, para liberar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Gaitán & Rodríguez, 2021).

Desde una interpretación personal y general, el acoso laboral se conceptualiza como una serie de comportamientos acusadores, repetidos y prolongados, que amenazan los derechos fundamentales de la dignidad humana, la salud y el bienestar del trabajador. Estos comportamientos comprenden

agresiones tanto físicas como psicológicas que ponen en riesgo el empleo del individuo y degradan el entorno laboral en general. El propósito del mobbing es abrumar, humillar y agotar emocional e intelectualmente a la víctima para eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad del acosador de ejercer control.

De las diversas definiciones mencionadas, podemos concluir que, en términos generales, el acoso laboral se compone de comportamientos acusadores repetidos y prolongados que amenazan los derechos fundamentales de la dignidad humana, la salud y el bienestar del trabajador. Estos comportamientos comprenden agresiones tanto físicas como psicológicas que ponen en riesgo el empleo del individuo y degradan el entorno laboral en general. De esto se deduce que, para que se configure el acoso laboral, es necesario verificar comportamientos reiterados que afectan los derechos del trabajador. De esta forma, un incidente aislado no puede ser considerado como acoso. Asimismo, los comportamientos acusadores deben afectar la dignidad humana como el bien jurídico que se busca proteger.

Protección Contra el Acoso Laboral

Procedimiento de Protección

El procedimiento sancionador es el mecanismo por el cual los trabajadores o empleadores pueden combatir el acoso en razón de tutelar los derechos laborales. Este procedimiento fue normado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 respecto a la violencia contra la mujer en el espacio

de trabajo; decomiso, la amplitud de la disposición es ejemplificativa de la forma en que se debe seguir el procedimiento de sanción en todos los casos. Para efectos de este trabajo es prudente anotar la disposición pertinente al procedimiento sancionador:

Art. 5.- Del procedimiento de denuncia.- Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

Según el (Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020 - 244, 2020), la Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y lo toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el

artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

La Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y lo toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

En Ecuador, el proceso de denuncia por acoso laboral en el sector privado involucra múltiples pasos que buscan asegurar la justa investigación y resolución de las quejas. Se anima a los empleados que hayan sufrido acoso a presentar una denuncia formal ante el Ministerio de Trabajo. El denunciante debe proporcionar información detallada sobre los incidentes, incluyendo fechas, lugares y partes implicadas. El Ministerio inicia entonces una

investigación, que puede implicar entrevistar al denunciante, a los presuntos acosadores y a cualquier testigo. Aunque este proceso parece exhaustivo, existen algunas dificultades. El miedo a las represalias y la carga de la prueba pueden disuadir a las víctimas de denunciar, lo que puede dar lugar a que no se denuncien todos los casos y a que las personas afectadas no tengan acceso a la justicia.

Una vez concluida la investigación, el Ministerio de Trabajo tiene autoridad para imponer sanciones a las personas declaradas culpables de acoso laboral en el sector privado. Las sanciones pueden ir desde multas y advertencias hasta la suspensión o cancelación de licencias empresariales. Este mecanismo de aplicación pretende responsabilizar a los autores de sus actos y desalentar futuros casos de acoso. La eficacia de estas sanciones depende de su estricta aplicación y cumplimiento. Pueden surgir problemas debido a la limitación de recursos y a la necesidad de una supervisión constante para garantizar su cumplimiento. Además, la eficacia de las sanciones puede verse socavada si las víctimas no se sienten adecuadamente apoyadas o si se enfrentan a obstáculos en el proceso, como largos tiempos de espera para la resolución (Botella, 2021).

La legislación ecuatoriana proporciona varias salvaguardas y protecciones legales a las víctimas de acoso laboral en el sector privado. La ley prohíbe las represalias contra los denunciantes, garantizando que los empleados que presenten denuncias estén protegidos de consecuencias adversas en el lugar de trabajo. Además, las víctimas tienen derecho a recurrir a los tribunales laborales

si no están satisfechas con el resultado de la investigación inicial. Este nivel adicional de protección pretende ofrecer a las víctimas una vía de reparación y justicia. Es esencial evaluar la accesibilidad y la eficacia del proceso legal, ya que los largos procedimientos y los elevados costes legales pueden disuadir a las víctimas de seguir adelante con sus casos y debilitar la eficacia general del procedimiento sancionador (Bonilla, 2022).

Derechos Tutelados

La protección legal que se ofrece en casos de acoso laboral se encamina a hacer valer los derechos de los empleados, los cuales se encuentran reconocidos en nuestra Constitución y legislación. En términos precisos, el cuerpo principal de la ley, en su artículo 33, destaca la responsabilidad que tiene el Estado para asegurar a los trabajadores “el total respeto a su dignidad, una vida digna, ingresos y beneficios justos y la realización de un trabajo saludable y voluntariamente escogido o aceptado” (CRE, 2008). Además, se establece que el derecho al empleo está respaldado por varios principios, uno de los cuales es el derecho de cada individuo a desempeñar sus tareas en un ambiente adecuado y favorable, que proteja su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Respecto a la raíz del acoso laboral, aún se encuentra indeterminada, pero frecuentemente ocurre debido a factores relacionados con el sexo, el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Varios estudios han señalado que no existen diferencias notables entre hombres y mujeres como objetivos de acoso. En cambio, el género del acosador juega un

papel crucial, siendo los hombres acosados principalmente por hombres y las mujeres acosadas en su mayoría por mujeres. Esta distinción es influenciada por varios factores, como la estructura de la organización laboral, donde se forman grupos de trabajo del mismo sexo (Fajardo & Lozada, 2022).

Este examen puntualiza cómo el sistema legal ecuatoriano proporciona protección contra el acoso laboral, resaltando la importancia que atribuye a la dignidad y los derechos de los empleados. La Constitución de la República de Ecuador asegura el derecho a un empleo digno y saludable, escogido o aceptado voluntariamente, así como el derecho a realizar dicho trabajo en un entorno adecuado que proteja la salud, seguridad e integridad del empleado.

Además, se resalta que el acoso laboral frecuentemente surge debido a factores de género, lo cual viola el principio esencial de igualdad y no discriminación. De manera interesante, la investigación citada en el texto indica que hombres y mujeres son igualmente susceptibles al acoso laboral, y que el género del acosador tiene un papel importante en este fenómeno. Esto sugiere que los patrones de acoso laboral pueden estar arraigados en las dinámicas de poder y las estructuras organizativas, en vez de basarse únicamente en el género de la víctima (SUS, 2021).

A nivel doctrinal, el texto identifica tres conceptos esenciales de la dignidad humana: la capacidad de autodeterminación, los requisitos materiales para una vida de calidad, y la conservación de los bienes no patrimoniales, la integridad física y moral. Estos principios se incorporan en la

legislación para proteger a los trabajadores del acoso laboral y asegurar que puedan realizar sus actividades laborales en un entorno respetuoso y seguro.

En este sentido, la legislación ecuatoriana ofrece una protección considerable contra el acoso laboral, enfatizando el respeto a la dignidad y los derechos de los trabajadores. Dado que el acoso laboral a menudo surge de las dinámicas de poder y las estructuras organizativas, es esencial que las intervenciones y las políticas también aborden estos aspectos para prevenir y erradicar de manera efectiva el acoso laboral. Además, el enfoque de género en las políticas y en la capacitación podría ayudar a reducir la prevalencia del acoso laboral y a crear un ambiente laboral más equitativo e inclusivo (Dávalos, 2020).

Sobre la Eficacia

La eficiencia de la ley se logra a través de la realización de un objetivo guiado por los procesos de organización e integración que pretenden generar un Estado de Derecho (Fernández, 2019).

El estudio de la eficiencia de las regulaciones jurídicas se basa en la evaluación de su aplicación. Este examen demuestra que a medida que la eficiencia de una norma aumenta, también lo hace la legitimidad del sistema político y la protección de los derechos integrados en el sistema legal. En resumen, la eficiencia de una norma se origina en la garantía de seguridad legal a nivel societal. Por lo tanto, la eficiencia de una norma legal engloba tanto el nivel de cumplimiento como de aplicación por parte

de sus destinatarios. Dado que las normas legales encapsulan construcciones sociales diseñadas para lograr la legitimación social de la ley, una norma se considera ineficiente si en las condiciones de su aplicación no se respeta y no se implementa la sanción indicada (Gaitán & Rodríguez, 2021).

La eficiencia de las normas puede interpretarse tanto desde una perspectiva legal como sociológica. De acuerdo con la sentencia C-873 (2003) del Tribunal Constitucional de Colombia, en el sentido legal, la eficiencia de una norma se refiere a la producción de efectos legales dentro del propio sistema jurídico. En otras palabras, se refiere a la capacidad de la norma para generar implicaciones legales al ordenar, permitir o prohibir ciertas acciones. Por otro lado, el sentido sociológico de la eficiencia se refiere a la manera y el grado en que la norma es observada y respetada en la realidad y es socialmente perceptible. Por tanto, se puede concluir que una norma es eficiente cuando aquellos que están obligados a cumplirla lo hacen, lo que inevitablemente implica un cambio o modificación en los comportamientos o decisiones adoptadas (Gaitán & Rodríguez, 2021). En otras palabras, la eficacia de la norma se mide a través del impacto y la recepción que tienen las disposiciones dentro de la sociedad y el aparato estatal. Así, la norma es eficaz en la medida que esta se cumple. De lo cual se evidencia que, la eficacia de un proceso sancionador yace en que este tutele los derechos protegidos, opere en las circunstancias necesarias y cumpla con la finalidad persuasoria de las sanciones.

Análisis de la Aplicación del Procedimiento Sancionador en Ecuador

La aplicación del procedimiento sancionador en Ecuador es un tema de creciente relevancia en el escenario jurídico laboral del país. Este fenómeno se enmarca en un contexto donde los trabajadores, cada vez más conscientes de sus derechos, buscan activamente la reparación de las transgresiones laborales que puedan haber experimentado. Aunque esta creciente sensibilización es un paso positivo, el sistema de implementación de sanciones se enfrenta a desafíos significativos en su tarea de brindar justicia a los trabajadores afectados.

Desde mi perspectiva, es importante observar cómo las leyes laborales en Ecuador han evolucionado en los últimos años para brindar una protección más amplia a los trabajadores. Las reformas legales recientes han ampliado la definición de acoso laboral y han establecido mecanismos más fuertes para castigar a los infractores. Estos cambios reflejan un compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores y demuestran la voluntad del gobierno de abordar cuestiones laborales difíciles y, a menudo, delicadas.

Es igualmente relevante resaltar la importancia del Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 en la lucha contra el acoso laboral. Este Acuerdo representa un hito significativo en el reconocimiento oficial de los derechos de los trabajadores a un entorno laboral seguro y respetuoso. Por lo tanto la implementación de este Acuerdo también plantea desafíos, ya que requiere un nivel de diligencia y compromiso sostenido para garantizar que se cumplan sus disposiciones.

En este sentido, aunque es claro que se han hecho avances considerables en la protección de los derechos laborales en Ecuador, también es evidente que todavía hay mucho camino por recorrer. El hecho de que la Inspección del Trabajo sea considerada insuficiente en su protección y atención es motivo de preocupación. Este aspecto subraya la necesidad de fortalecer aún más los sistemas de supervisión y sanción, para garantizar que los derechos de los trabajos se protejan efectivamente. En este sentido, el análisis de la aplicación del procedimiento sancionador en Ecuador es fundamental para evaluar el progreso realizado y las áreas que aún necesitan mejoras

En un análisis personal, resulta relevante destacar la creciente importancia de la aplicación de los procedimientos sancionadores en Ecuador. Según los informes oficiales, la aplicación de los procedimientos sancionadores en Ecuador gana cada día más importancia, con el Ministerio de Trabajo recibiendo entre 2 a 26 denuncias mensuales por acoso laboral (Metro Ecuador, 2022). De hecho, en 2021, se registraron 137 denuncias, de las cuales 106 fueron resueltas (Metro Ecuador, 2022). Este dato refleja la creciente conciencia sobre el acoso laboral y la disposición de los empleados para denunciarlo. Sin duda el número de casos resueltos en relación con los denunciados muestra que aún existe un margen de mejora en términos de la eficiencia del proceso de investigación y resolución.

Desde mi perspectiva, las reformas legales han desempeñado un papel crítico en el aumento de los casos de acoso laboral registrados en

Ecuador. Velin y Salas (2022) aseveran que las reformas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Sector Público en 2017 y 2018, respectivamente, han aumentado el número de casos de acoso laboral en Ecuador. El nuevo marco legal proporciona una definición más amplia de acoso laboral, que abarca todos los comportamientos irrespetuosos y no solo unos selectos. Este cambio en el marco legal parece haber ampliado el reconocimiento de lo que constituye el acoso laboral, permitiendo a más personas reconocer y denunciar tales comportamientos. Por su parte, también plantea el desafío de interpretar una variedad más amplia de comportamientos como acoso laboral.

Desde mi perspectiva, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 representa un avance significativo en la lucha contra todas las formas de discriminación, hostigamiento laboral y violencia hacia las mujeres en el entorno laboral. Conforme a lo señalado por Andrade y Enriquez (2022), la puesta en práctica del Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 simboliza un gran avance en la implementación de medidas para erradicar todas las formas de discriminación, hostigamiento laboral y violencia hacia las mujeres en el espacio de trabajo. Este acuerdo parece ser un avance positivo para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. No obstante, el éxito de su puesta en marcha dependerá de cómo se realice la valoración y seguimiento de su cumplimiento.

A nivel personal, estimo que la declaración del Dr. Julio César Trujillo acerca de las condiciones y derechos laborales establecidos por la ley en favor de los trabajadores resalta

la relevancia de la evolución de las leyes laborales. Además, en su obra “Derecho del Trabajo Tomo I”, el Dr. Julio César Trujillo sostiene que las condiciones y derechos laborales establecidos por la ley a favor de los trabajadores solo pueden ser mejorados con nueva legislación (Andrade & Enriquez, 2022). Esta aseveración destaca la importancia de la legislación en la protección de los derechos laborales. También subraya la necesidad de que las leyes laborales evolucionen y se adapten a los cambios en el ámbito laboral.

Creo que es crucial aplicar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 en las situaciones en las que no se respeta el derecho a un ambiente laboral saludable, solidario y ecológicamente equilibrado. Según Andrade y Enriquez (2022), la Constitución enfatiza el derecho de los trabajadores a desarrollar sus actividades en un entorno saludable, solidario y ecológicamente equilibrado. En los casos en los que este entorno positivo no se presente, es esencial aplicar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 conforme al derecho a la protección efectiva. Aunque este principio es crucial, puede ser difícil de implementar en la práctica, debido a la diversidad de lugares de trabajo y la variedad de formas en que pueden surgir la violencia y el hostigamiento.

Considero alarmante la afirmación de Andrade y Enriquez sobre la insuficiencia de la protección y atención que brinda la Inspección del Trabajo. A pesar del establecimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 y el Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra las mujeres, la

Inspección del Trabajo no brinda la atención y protección necesaria, afirman Andrade & Enriquez (2022). A pesar de los avances legislativos, parece que los sistemas de aplicación y supervisión pueden no estar a la altura. Este es un área en la que se requiere una mejora significativa para garantizar que los trabajadores reciban la protección que necesitan.

A mi entender, es esencial considerar la postura de las organizaciones internacionales con respecto al acoso laboral. Moya y Lascano (2021) mencionan que organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) consideran el acoso laboral un problema de salud pública. Han desarrollado el Convenio 190, un instrumento normativo vinculante que aborda la violencia y el acoso en el trabajo. Esta consideración internacional subraya la seriedad del problema del acoso laboral y pone de relieve la necesidad de abordarlo no solo a nivel nacional, sino también global.

Concuerdo con Yagüe en que cada caso de violencia y acoso es único y puede variar en gravedad y frecuencia. Según Yagüe (2021), al hablar de violencia y acoso, es importante considerar que estas conductas lesivas pueden ocurrir una sola vez o repetidamente. Esta perspectiva pone de relieve el desafío de definir y reconocer el acoso laboral. Cada caso es único y puede variar en gravedad y frecuencia, lo que requiere un enfoque sensible y adaptativo.

Por último, opino que la implementación de las directrices internacionales puede ser crucial para ayudar a los países a formular

e implementar políticas eficaces. Moya y Lascano (2021) resaltan que el Convenio 190 se complementa con la Recomendación 206 de la OIT, que proporciona directrices para que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para cumplir los objetivos del Convenio. El apoyo de directrices internacionales puede ser crucial para ayudar a los países a formular e implementar políticas eficaces. En efecto, la implementación de estas directrices dependerá de la voluntad política y de la capacidad de los gobiernos nacionales.

El acoso laboral es un problema complejo que requiere de una comprensión profunda y multifacética para abordarlo de manera efectiva. La diversidad de factores que influyen en el acoso laboral incluye la sobrecarga de trabajo, la falta de colaboración entre colegas y un liderazgo deficiente, entre otros, lo que resalta la necesidad de que las organizaciones implementen políticas integrales y multidimensionales para prevenir y combatir este fenómeno. Se necesita una mayor conciencia de cómo estos factores interactúan y contribuyen a la creación de un entorno laboral hostil (Moya & Lascano, 2021).

Este estudio aporta una visión actualizada sobre la implementación y eficacia del procedimiento sancionador contra el acoso laboral en Ecuador desde 2019. La incorporación de normativas recientes, como el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244, y su impacto en la protección de los derechos laborales es una contribución significativa (ARBOLEDA, 2023). La evaluación

detallada de las denuncias y la capacidad del Ministerio de Trabajo para responder a ellas proporciona una base sólida para entender el estado actual de la lucha contra el acoso laboral en el país.

El estudio se articula con antecedentes y bases teóricas que destacan la importancia de proteger la dignidad humana en el lugar de trabajo. Teorías sobre la jerarquía laboral y el mobbing, como las propuestas por Leymann y Brodsky, fundamentan la necesidad de un marco normativo robusto (Palacios, 2020). Este trabajo refuerza la idea de que el acoso laboral es una forma de violencia que debe ser abordada a través de políticas claras y sanciones efectivas, en línea con las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT y la OMS.

Los resultados indican que el mecanismo sancionador ha mejorado la identificación y denuncia de casos de acoso laboral, reflejando una mayor conciencia entre los trabajadores. Sin embargo, también revelan limitaciones en términos de recursos y supervisión para garantizar la aplicación estricta de las sanciones. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer la infraestructura y los procesos de apoyo dentro del Ministerio de Trabajo para asegurar que las víctimas reciban la protección adecuada y que los infractores sean debidamente sancionados.

A pesar de los avances, el estudio reconoce limitaciones en la aplicación del procedimiento sancionador, especialmente en cuanto a la supervisión constante y la disponibilidad de recursos. Además, la persistencia del miedo a represalias y la carga de la prueba siguen siendo barreras significativas para las

víctimas. Para futuras investigaciones, es crucial explorar mecanismos adicionales que puedan complementar el proceso sancionador actual, tales como programas de apoyo psicológico para las víctimas y campañas de sensibilización dentro de las organizaciones. También se sugiere investigar la efectividad de intervenciones específicas en distintos sectores laborales y regiones del país para proporcionar soluciones más focalizadas y eficaces (Moya & Lascano, 2021).

IV. Conclusiones

La implementación del mecanismo sancionador contra el acoso laboral ha mejorado significativamente la identificación y denuncia de casos. Esto se evidencia en el aumento de denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo, indicando una mayor conciencia y disposición de los empleados para reportar comportamientos abusivos. La claridad y conocimiento del procedimiento de denuncia han facilitado que más trabajadores se sientan seguros al presentar sus quejas.

El procedimiento sancionador ha demostrado ser un instrumento eficaz para abordar el acoso laboral, proporcionando un marco claro y estructurado para la investigación y resolución de denuncias. La capacidad del Ministerio de Trabajo para imponer sanciones a los culpables ha actuado como un disuasivo significativo, reduciendo la incidencia de comportamientos abusivos en el lugar de trabajo. Sin embargo, aún existen desafíos en términos de recursos y supervisión para garantizar la aplicación estricta y constante de las sanciones.

La legislación ecuatoriana, respaldada por el mecanismo sancionador, ha fortalecido la protección de los derechos laborales, asegurando que las víctimas de acoso laboral reciban el apoyo y la justicia que merecen. Las protecciones contra represalias y el derecho a recurrir a tribunales laborales proporcionan una vía adicional para que las víctimas busquen reparación. No obstante, se requiere una evaluación continua de la accesibilidad y eficacia del proceso legal para garantizar que las víctimas no enfrenten obstáculos significativos, como largos tiempos de espera o costos elevados, que puedan disuadirlas de seguir adelante con sus casos.

V. Agradecimientos

En este trascendental momento de mi vida, deseo elevar mi más sincero agradecimiento a Dios, fuente de mi fortaleza y guía en cada paso. A la Universidad Indoamérica, por ser la cuna de mis conocimientos y ofrecerme una formación íntegra y de calidad. Y a mi familia, pilar inquebrantable de amor y apoyo, quienes con su aliento y confianza hicieron posible que este proyecto de titulación viera la luz. A todos, mi más profunda gratitud.

VI. Referencias Bibliográficas

Álava, S., Erazo, J., Narváez, C., & Trelles, D. (2020). Protección del derecho al trabajo frente al acoso laboral en el Ecuador [Protection of the right to work against workplace harassment in Ecuador]. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(9), 464-484.

- Andrade, O., & Enriquez, N. (2022). Eficacia del acuerdo ministerial mdt-2020-244 frente al derecho de tutela efectiva [Bachelor Thesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14455>
- Arboleda, V. V. (2023). Factores que inciden a la inseguridad y desprotección de víctimas de acoso, a la luz del convenio 190 OIT [PhD Thesis, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/11f8c719-7abc-4214-836a-1638e7f286b5/content>
- Bonilla, R. E. (2022). El acoso laboral como una forma de terminar la relación laboral en la Legislación Ecuatoriana. [B.S. thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias ...]. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/4121>
- Botella, L. (2021). La figura de “Persona Asesora” en caso de acoso laboral y código de buenas prácticas en la empresa. <http://dspace.umh.es/handle/11000/26203>
- Coba, L. M. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Caribeña de Ciencias Sociales*, marzo.
- CRE, Registro Oficial 449 (2008). [https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&codRO=DB5034772D272296BBE F9AEC2C929B38CB5836C5&que](https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&codRO=DB5034772D272296BBE F9AEC2C929B38CB5836C5&que ry=%20constituci&numParrafo=none)
- Dávalos, J. M. C. (2020). Protección del derecho a la salud para el buen vivir en la jurisdicción constitucional ecuatoriana. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(2), 514-536.
- Díaz, C., & Luna, W. E. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 14(42), 5-13.
- Fajardo, Y., & Lozada, M. (2022). Eficacia de la Normatividad Vigente Dentro del Marco de las Relaciones de Trabajo Frente al Acoso Laboral en Colombia [Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/43568/2022MarcelalozadaYesicaFajardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, C. (2019). Normas sociales y problemas de eficacia y efectividad de las normas jurídicas. *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2019, núm. 42, p. 259-282.
- Frías, A. (2022). El Acoso Laboral en el Ecuador, en el contexto del Covid-19. *Revista CAP Jurídica Central*, 5(9), 12-12.
- Gaitán, J., & Rodríguez, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *JURÍDICAS CUC*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.17981/>

- juridcuc.17.1.2021.20
- Gianola, L. F. (s. f.). Que la lucha de clases no nos tape la marea. Un análisis de la acción política de la Federación de Estudiantes Secundarios de Ecuador desde una mirada de género. Recuperado 16 de enero de 2024, de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/16089>
- González, D. E., & Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253-267.
- González, R. E., Kairuz, A. R., & Piloso, J. E. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 7, 1110-1122.
- Manzano, A. M. (2023). Prevención del Acoso Laboral y su Articulación con Las Políticas Públicas Difundidas para el Sector Empresarial Ecuatoriano. [B.S. thesis]. Quito: UCE.
- Metro Ecuador. (2022, enero 19). En Ecuador se registran hasta 26 denuncias mensuales por acoso laboral: ¿qué es? Y ¿cómo denunciarlo? <https://www.metroecuador.com.ec/noticias/2022/01/19/en-ecuador-se-registran-hasta-26-denuncias-mensuales-por-acoso-laboral-que-es-y-como-denunciarlo/>
- Moya, D. F. L., & Lascano, A. M. P. (2021a). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90.
- Moya, D. F. L., & Lascano, A. M. P. (2021b). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90.
- Palacios, O. F. (2020). Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49366>
- Protocolo De Prevención Y Violencia Contra Mujer En Espacios Trabajo, Registro Oficial 355 (2020). <https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=LABORAL-PROTOCOLO-DE-PREVENCION-Y-VIOLENCIA-CONTRA-MUJER-EN-ESPACIOS-TRABAJO&codRO=CA3A6E8710C2D8D60E6FAC78FAE6F10086492F87&query=%20acoso%20laboral&numParrafo=none>
- Salazar, P. A. (2021). El MOBBING o acoso laboral en el Ecuador.
- SUS, G. Y. (2021). Manual violencia de género y sus distintas expresiones. <https://www.iceph.cl/wp-content/uploads/2021/12/Manual-violencia-de-genero-y-sus-distintas-expresiones.pdf>
- Tagle, S. E., Luzuriaga, P. E., Zurita, I., & Vicuña, D. (2020). Protección del derecho al trabajo frente al acoso laboral en el Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias*

Jurídicas y Criminalísticas, 5(9), 464-484.

Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5, 307-317.

Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136.

Velin, L., & Salas, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72.

Villafuerte, J. L., Bernal, E. A., Naranjo, G. V., & Arboleda, J. I. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 591-599.

Yandún, E., & Niola, C. M. (2020). Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 4(3), 1-6.

Recibido: 26 de septiembre, 2023

Revisado: 27 de mayo, 2024

Aceptado: 25 de junio, 2024