

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional Derecho Laboral y Seguridad Social

El acoso laboral y su reparación integral en el Ecuador

Bernarda Michelle Vásquez Salinas

Tutora: Enma Tapia Rivera

Quito, 2024



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Bernarda Michelle Vásquez Salinas, autora del trabajo intitulado “El acoso laboral y su reparación integral en el Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

7 de noviembre de 2024

Firma: _____

Resumen

El entorno laboral puede presentar sendos riesgos psicosociales, entre ellos, el acoso laboral, que se lo compara como aquel monstruo con grandes tentáculos que va minando la resistencia psicológica de quien lo sufre, a través de su degradación, lo que ocasiona graves consecuencias físicas y psicológicas y que tiene como fin último la auto desvinculación de la persona acosada de la organización. Frente a esta conducta, la víctima de acoso laboral busca reparar los daños ocasionados al sufrir esta violencia. La presente investigación ha orientado, en un primer momento, al análisis jurídico doctrinal del acoso laboral. Posteriormente, centra el estudio de la reparación integral a la luz de la doctrina, pronunciamientos judiciales y legislación comparada. Finalmente, analiza diversos casos resueltos por las cortes ecuatorianas sobre la configuración del acoso laboral y su reparación. Así se desprende que existen aportes valiosos en el estudio e identificación de este fenómeno, sin embargo, se revela la necesidad de una mayor profundización en lo que respecta a la reparación integral.

Palabras clave: *mobbing*, violencia psicológica, auto desvinculación laboral, resarcimiento

Con la mayor admiración y amor a mi familia.

Agradecimientos

A la prestigiosa Universidad Andina Simón Bolívar por los aprendizajes impartidos.

A mi tutora Dra. Enma Tapia Rivera, por su valioso acompañamiento y guía efectiva.

Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero: Acercamiento al acoso laboral	15
1. Aspectos generales del acoso laboral.....	15
2. Configuración del acoso laboral	22
3. Bienes jurídicos protegidos.....	27
4. Diferencias entre el acoso laboral, síndrome de burnout (estrés laboral) y discriminación laboral.....	29
5. Regulación del acoso laboral en la legislación ecuatoriana.....	32
6. Organización Internacional del Trabajo y la regulación del acoso laboral.....	37
Capítulo segundo: Particularidades de la reparación integral en el acoso laboral.....	41
1. Aspectos generales de la reparación integral	41
2. Formas de reparación.....	45
3. Reparación integral en la legislación ecuatoriana.....	48
4. Pronunciamientos judiciales y la legislación comparada relacionados a la reparación integral en los casos de acoso laboral	51
Capítulo tercero: Casos por acoso laboral en Ecuador	57
1. Juicio n.º 01371-2019-00395.....	57
2. Juicio N° 09359-2019-02778.....	64
3. Juicio N° 05371-2020-00134.....	67
4. Juicio N° 01371-2018-00345.....	70
Conclusiones y recomendaciones	73
Bibliografía.....	75

Introducción

El acoso laboral es una forma de violencia que se manifiesta en el ámbito de trabajo. Se caracteriza por la presencia de conductas hostiles orientadas a socavar la estabilidad psicológica y física de la persona acosada. Las consecuencias del acoso sufrido son subjetivas, van en directa relación con el carácter personalísimo de cada individuo; es decir, el grado de reacción ante las conductas de acoso pueden acarrear diferentes estados físicos, psicológicos y sociales, dependiendo de la víctima, por ello, la reparación del daño ocasionado corresponde a la persona acosada que sufrió vulneración de sus derechos fundamentales.

La reparación integral de los derechos humanos es un principio fundamental en la búsqueda de justicia para las víctimas de violaciones, implica no solo el reconocimiento de la vulneración de los derechos, sino también la adopción de medidas que restauren a la víctima, en la mayor medida posible, a su situación original. La importancia de la reparación integral no se limita a compensar económicamente, sino a ofrecer mecanismos que les permitan recuperar su dignidad, su bienestar físico y emocional, y su participación plena en la sociedad.

La presente investigación centra el análisis del acoso laboral y su reparación integral desde un punto de vista doctrinario y jurídico, a través de un estudio teórico-práctico.

Efectúa una búsqueda sistemática en una serie de bases de datos científicos, doctrina, libros, artículos, respecto al acoso laboral y su reparación integral, contextualiza el fenómeno mencionado y determina las particularidades del resarcimiento integral de los perjuicios causados a la víctima.

En secuencia con el desarrollo de este tema, realiza un análisis de la respectiva regulación normativa, obtenida de diversas fuentes, entre ellas el registro oficial, medio de publicación y difusión de normativa del estado.

Mediante el método de análisis de contenido, examina diferentes sentencias y pronunciamientos judiciales de la legislación ecuatoriana, que resuelven causas de acoso laboral. De igual manera, hace referencia a códigos y leyes que se han expedido principalmente en legislaciones como la española, colombiana y chilena.

El primer capítulo centra el entendimiento del acoso laboral, su concepto, su configuración, los bienes jurídicos protegidos, diferencia con otros riesgos psicosociales

de similares características como son el síndrome de *burnout* o trabajador quemado y la discriminación laboral. Finalmente, trata cómo está regulado el acoso laboral en la legislación ecuatoriana y estudia sendos pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo al respecto.

El segundo capítulo aborda aspectos generales sobre la reparación integral, las diferentes formas de resarcimiento, y cómo está regulado este particular en Ecuador y se realiza una comparación con pronunciamientos judiciales de España respecto a la reparación integral del acoso laboral.

El tercer capítulo centra el examen de diferentes sentencias ecuatorianas que resuelven casos por acoso laboral y la reparación integral, donde se identifica los hechos relevantes, la normativa aplicada y la motivación, en relación con el resarcimiento.

Finalmente, se enfatiza que el acoso laboral tiene efectos psicosociales graves sobre la víctima, afectando su dignidad. La Constitución y normas internacionales reconocen el derecho a una reparación integral, sin embargo, la práctica ecuatoriana evidencia la necesidad de un marco jurídico integral que contemple un resarcimiento que proteja eficazmente los derechos de la persona que sufre este tipo de violencia.

Capítulo primero

Acercamiento al acoso laboral

Este capítulo examina, desde una perspectiva doctrinaria, las particularidades de la figura jurídica del acoso laboral, delimitando su concepto y estableciendo las características que configuran este tipo de violencia. Este análisis es fundamental antes de abordar el estudio de las garantías que el ordenamiento jurídico ecuatoriano ofrece en materia de reparación integral para las víctimas.

1. Aspectos generales del acoso laboral

En las sociedades altamente industrializadas del primer mundo, el entorno laboral es el único ‘campo de batalla’ en el que es posible ‘matar’ a alguien sin ser juzgado. Y el *mobbing* no es más que ‘matar’ laboralmente, en primer lugar y socialmente después.
(Heinz Leymann 1996)

La esfera laboral presenta diferentes situaciones que pueden afectar la integridad y bienestar de las personas que forman parte de la organización, una de ellas es el “acoso laboral” denominado también “mobbing” que viene del verbo *to mob* que es la acción de atacar, agredir, hostigar, asediar, también lo asimila con la modalidad *bossing* o *acoso laboral descendente* al provenir la violencia de un jefe o superior jerárquico, o con otros términos relacionados como: acoso moral, acoso institucional; terrorismo psicológico; presión laboral tendenciosa; violencia psicológica en el trabajo; psico terror laboral; asesinato psicológico.

Como concepto se realiza una primera aproximación del acoso en la década de 1960 en la ciudad de Viena por el ecologista Konrad Lorenz, quién acuñó el término para referirse a un ataque sistemático de aves pequeñas con el fin de asediar a un animal más grande, esto mediante un conjunto de actos orientados a agotar a su depredador y que este se retire.¹ En la década de 1980 el psicólogo alemán Heinz Leymann, adaptó el concepto de acoso a la psicología, acuñándolo bajo la siguiente definición:

¹ Konard Lorenz, *Here am I-Where are you? The behavior of greylag goose* (Estados Unidos: Harcourt Brace Jovanovich, 1991).

Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado-más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.²

De esta definición cabe destacar la exigencia de violencia *extrema*; la necesidad de reiteración de una conducta violenta por un tiempo prolongado de más de seis meses; ejercido de manera reiterada y sistemática, por lo que este comportamiento no puede ser analizado de forma seccionada sino como un todo sistematizado que tiene concreción de una finalidad que es la eliminación de la víctima de la organización.

Leymann desarrolló el cuestionario denominado *Inventory of Psycho Terror (LIPT)*, constante de cuarenta y cinco preguntas que se pueden clasificar en cinco grupos: 1) Disminuir las posibilidades de la persona acosada de comunicarse adecuadamente con otros; 2) Conductas para imposibilitar que la víctima pueda mantener contactos sociales; 3) Impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral; 4) Aminorar la ocupación de la víctima con comportamientos de desaprobación profesional; 5) Actividades de hostigamiento que afectan a la salud física y psicológica.³

De esta clasificación se destaca la descripción de diferentes comportamientos del acosador vinculados con el ejercicio de presión y violencia a la víctima, por lo que resulta un fenómeno multicausal en el que se hace presente la persecución mediante un trato vejatorio, todo esto con el objeto de anular psicológicamente a la persona y conseguir el abandono de su trabajo.

Ugarte sostiene que existe una interesante interrelación entre la psicología y el derecho del trabajo cuando se desarrolla el acoso.

Pues es la primera disciplina la que comienza a analizar la configuración, las causas y los efectos del acoso moral en las víctimas, mientras que la segunda será la que en la gran mayoría de los países asumirá la tarea de establecer mecanismos de resguardo y sanción, ya sea sobre la base del sistema general de protección de los derechos laborales, o bien, mediante reformas legales que se hacen cargo de las particularidades del *mobbing*.⁴

² Heinz Leymann, *Mobbing: la persécution au travail* (Paris: Ed. Du Seuil, 1996), 26.

³ Leymann, *Mobbing: la persécution au travail*.

⁴ Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte Cataldo, "El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales", *Revista Ius et Praxis* 20, nº 1 (2014): 70.

Criterios importantes para este estudio, pues la detección o identificación del acoso laboral no solo aporta a un diagnóstico para combatirlo, sino evita que se llegue a producir los efectos dañinos que esto implica y en caso de que este se presente, la víctima opere el aparato jurídico respectivo para sancionarlo y encontrar el resarcimiento del daño causado.

Gimeno Lahoz cita a Azevedo de Moura quién relaciona al acoso laboral con la modalidad del *bossing*, con la falta de ética, con la reiteración de comportamientos hostiles, problemas psicológicos causados a las víctimas que pueden llevar incluso a la muerte y lo hacen de la siguiente manera:

El establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y su subordinado, que se caracteriza por la repetición de comportamientos, hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos; un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima.⁵

En Francia, la médico psiquiatra Marie France Hirigoyen ha realizado un amplio estudio de lo que se denomina *harrasement moral au travail* y lo define como: “una conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud [...]) que atenta por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral”⁶. Se destaca en esta definición que este comportamiento atenta contra la dignidad y bienestar tanto físico como emocional de la persona acosada, lo que pone de relieve la esencia misma de los derechos fundamentales.

Continuando con pronunciamientos doctrinarios es necesario referirse a Gimeno Lahoz, quien define al acoso laboral como: “la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”⁷ y lo grafica así:

⁵ Ramón Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)” (Universitat de Girona, 2005), 64.

⁶ Maria France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso* (Barcelona: Paidós Iberica, 2001), 19.

⁷ Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”, 95.

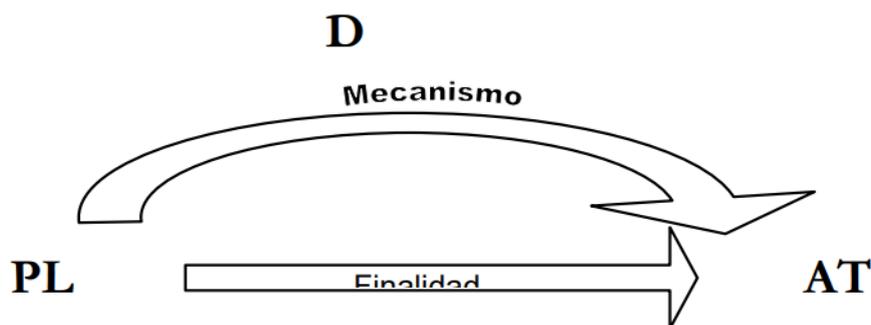


Figura 1. Estructura de elementos del acoso laboral

Fuente y elaboración: Ramón Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)” (Universitat de Girona, 2005), 95.

1) Presión sería la acción; 2) Laboral la causa; 3) Denigración sería el medio; 4) La autoeliminación del trabajador sería el objetivo.

El acoso laboral se caracteriza por su complejidad, manifestándose por medio de agresiones sutiles y aparentemente imperceptibles que, aunque no siempre evidentes, constituyen conductas ilegales, abusivas y arbitrarias con un impacto lesivo.

Leymann puntualiza que debido a la frecuencia y duración de la violencia “ocasiona un considerable sufrimiento psíquico, psicossomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o psicossomáticos”.⁸

Diferentes estudiosos sostienen que el acoso laboral es un acto ilegal que afecta la dignidad de la persona, así como, a la productividad de la empresa, Marie France Hirigoyen se pronuncia que en la cultura organizacional puede poner en peligro tanto el empleo de la víctima como también degradar el clima de trabajo en la empresa.⁹ El psicólogo español Iñaki Piñuel afirma que en el siglo XXI se asimila al acoso laboral con la nueva epidemia organizativa.¹⁰

Estos estudios realizados a nivel mundial por varios doctrinarios, han servido de fundamento y guía para la construcción de diferente normativa tanto nacional como internacional, tal es el caso de Colombia (2006) mediante la “Ley 1010 del 2006”; Chile

⁸ Heinz Leymann, “Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo”, *Springer Publishing Company* 5, nº 2 (1990): 6.

⁹ Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, 22.ª ed (Barcelona: Paidós, 2012).

¹⁰ Iñaki Piñuel, *Mobbing: Manual de autoayuda. Afronta el acoso psicológico en el trabajo* (Barcelona: Debolsillo, 2012).

(2012) mediante la “Ley N° 20.670” y “Ley N° 21.643”; Ecuador (2017) mediante “Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo, para prevenir el Acoso Laboral”; la legislación española mediante “Ley Orgánica 5/2010” que aborda el acoso laboral desde una esfera penal y a la luz del ordenamiento jurídico integral.

En el caso de la legislación colombiana se promulgó la “Ley 1010 del 2006” orientada a crear medidas para prevención, corrección y sanción del acoso laboral. En dicha normativa se define al acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.¹¹

Se precisa que, en las diferentes modalidades de acoso, los comportamientos violentos tienen la finalidad de la separación “voluntaria” de la persona acosada. También se puntualiza que conductas como órdenes para mantener la disciplina en el trabajo; actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria; la exigencia de cumplir con obligaciones y deberes dentro del lugar de trabajo¹², no constituyen acoso laboral, lo que evidencia que:

El ejercicio lícito de las facultades de dirección, control y disciplina del empleador, el actuar del empleador con respeto de los derechos fundamentales del trabajador es parte de la subordinación y dependencia a la que debe sujetarse el trabajador por ser este un elemento del contrato individual.¹³

Llama la atención que en la legislación colombiana se contemple conductas atenuantes como: “c) procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias y d) reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total”¹⁴, conductas que no guardan relación con los derechos humanos del trabajador y los principios laborales contemplados a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la finalidad del proceso de acoso laboral.

¹¹ Colombia, *Ley 1010 del 2006*, Diario Oficial No. 46.160, 23 de enero de 2006, art. 2.

¹² *Ibid.*, art. 8.

¹³ Bernarda Vásquez Salinas, “El acoso laboral, inferido al trabajador como causal de terminación de la relación laboral- Factibilidad Probatoria” (Universidad de Cuenca, 2020), 20.

¹⁴ Colombia, *Ley 1010 del 2006*, art. 3, lits. c y d.

Finalmente, la legislación colombiana contempla la temeridad de la queja de acoso laboral que se presenta cuando se activa el aparataje estatal innecesariamente, abusando del ejercicio del derecho, lo que se sanciona con un descuento sucesivo en la remuneración durante los seis meses siguientes al abuso cometido, sin embargo, de ello la Corte Constitucional colombiana mediante sentencia C-738/06 se pronunció de la siguiente manera:

El método de descuento para el quejoso temerario no encuentra justificación alguna y, por el contrario, dispensa consecuencias más severas para quien incurre en la falta menor [...] La drasticidad de la medida para quien temerariamente presentar una queja se evidencia, además, en el hecho de que la sanción imponible debe ser descontada directamente de su salario, mientras que al sancionado por acoso laboral puede serlo de bienes de distinta procedencia, dado que la jurisdicción coactiva permite a la autoridad ejecutante perseguir recursos patrimoniales del ejecutado que no necesariamente están vinculados con su salario.¹⁵

La legislación chilena, al incorporar el acoso laboral a su sistema jurídico lo define como:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.¹⁶

El 1 agosto de 2024 entró en vigencia en Chile la denominada “Ley Karin” que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, normativa que se ajusta a la reciente ratificación del Convenio N° 190 de la OIT que busca erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el origen de esta normativa radica en “el alto número de denuncias por acoso laboral recibidas por la Dirección del Trabajo, las cuales superaron las 4.000 entre 2022 y 2024”.¹⁷

Así, se modifica el artículo 2 del Código del Trabajo chileno “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código,

¹⁵ Colombia Corte Constitucional, “Sentencia”, C-738/06, 2006.

¹⁶ Chile, *Ley N° 20.670*, Diario Oficial, 8 de agosto de 2012, art. 1.

¹⁷ Subsecretaría de prevención social, *Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo* (Chile: Subsecretaría de prevención social, 2024), 4.

implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”.¹⁸

Se establece, además, la obligación del empleador de elaborar y difundir un “Protocolo de prevención de la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo”, orientado a fomentar el buen trato, la creación de ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas. Este protocolo debe ser desarrollado de manera participativa con los trabajadores y revisado cada dos años.

España tipifica al acoso laboral como delito y lo trata en el título “Delitos de torturas y contra la integridad moral”, artículo 173. 1 “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” sancionando con una pena privativa de libertad de seis meses a un año.¹⁹

El jurista español Molina Navarrete sostiene que: “la persistente tipicidad legislativa no obsta en modo alguno para afirmar su tipicidad jurídica, en tanto que están creadas las condiciones básicas necesarias para comprender en términos jurídicamente significativos esta forma de resolución violenta de conflictos laborales”.²⁰

Así, existen sendos pronunciamientos de tribunales españoles respecto al denominado hostigamiento laboral. La sentencia del Juzgado de lo Social N° 33 Madrid fecha 18 de julio del 2001 precisa al acoso laboral como:

Situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.²¹

La sentencia del Juzgado Social N°1 de Granada de fecha 24 de mayo del 2002 al definir el acoso laboral lo precisa como:

Un ataque contra la dignidad, estima e imagen de la persona, constituyendo un ataque repetitivo y duradero en el tiempo cuya finalidad no es otra que, a través de una agresividad que tiene su reflejo de forma no física, destruir, desacreditar, desconsiderar, aislar e incluso, a veces comprometer la salud del trabajador, con objeto de conseguir un

¹⁸ Chile, *Ley N° 21.643*, Diario Oficial, 1 de agosto de 2024.

¹⁹ España, *Ley Orgánica 5/2010*, BOE-A-2010-9953, 23 de junio de 2010.

²⁰ Cristóbal Molina Navarrete, “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *Arazandi social* 18, n° 5 (2001): 1141.

²¹ España Juzgado de lo Social de Madrid, “Sentencia”, N° 33, 18 de julio de 2001.

auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo que desintegre la propia dignidad.²²

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N° 313/2014 señala que “nos encontramos ante una estrategia planificada de la empresa, abusiva, para minar emocionalmente a la trabajadora y provocar su salida, privándole de medios para realizar su actividad”²³. En igual sentido la sentencia de fecha 16 de diciembre del 2002 del Juzgado de lo Social de Barcelona N° 33 define al acoso laboral como: “una actuación hostil para con el actor, de carácter premeditada, continuada en el tiempo, a fin de erosionar o desestabilizarlo psicológica o moralmente, con el fin de forzarlo o presionarlo para que se marche voluntariamente de la empresa”.²⁴

Los pronunciamientos judiciales españoles llevan también a determinar el *false mobbing* por la temeridad, en el caso de la sentencia de fecha 21 de febrero del 2003 dictada por el Juzgado de lo Social N°1 de Lleida (ratificada por la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña el 14 de noviembre del 2003), se impuso una multa de 272,94 € euros considerando que existió una maquinación para perjudicar al empresario alentada por el marido de la actora. En la misma línea la sentencia del Juzgado de los Social n.º 3 de Girona de fecha 10 de febrero del 2003 precisa:

La actora no perseguía que el Juzgado salvaguarde sus derechos fundamentales, presuntamente infringidos, sino más bien conseguir establecer fecha de inicio de la relación laboral y un acuerdo indemnizatorio que se acerque a los 26.000 euros [...] cuando se utiliza un procedimiento tan especial como es el de tutela de derechos fundamentales y se hace de forma injusta, con unos propósitos oscuros [...] con claro ánimo de perjudicar a la parte demandada, obliga a este juez, como ya se advirtió en el juicio y para que este tipo de conductas no se prodiguen, a imponer por mala fe y temeridad la sanción que en el grado máximo prevé el art. 97 (600 €).²⁵

2. Configuración del acoso laboral

‘Precaución, Vampiros emocionales’
No es necesario irse hasta Transilvania para
toparse con un vampiro. Basta con fijarse un
poco en las personas que le rodean para
reconocer a alguno de ellos. No le chuparan la
sangre, pero, en muchas ocasiones, llegan a
hacerle la vida imposible.

²² España Juzgado Social de Granada, “Sentencia n.º 1”, 24 de mayo de 2002.

²³ España Tribunal Superior de Justicia de Madrid, “Sentencia n.º 313/2014”, 2014.

²⁴ España Juzgado de lo Social de Barcelona, “Sentencia n.º 33”, 16 de diciembre de 2002.

²⁵ España Juzgado de lo Social de Girona, “Sentencia n.º 3”, 10 de febrero de 2003.

Para identificar si se trata de acoso laboral, es necesario conocer su configuración y características. Así, se parte de que existen dos modalidades de acoso: horizontal y vertical (ascendente o descendente).

El acoso laboral puede clasificarse según la dirección jerárquica de la conducta. Cuando el acoso es ejercido por una o varias personas con mayor jerarquía hacia subordinados, se trata de *acoso laboral descendente* o *bossing*. Este tipo de acoso implica una estrategia en la que una persona en una posición superior abusa de su autoridad para perpetuar actos de violencia laboral, con el objetivo, entre otros, de evadir responsabilidades como el pago de indemnizaciones al finalizar unilateralmente la relación laboral.

Por otro lado, si la violencia es ejercida por un trabajador de rango inferior hacia un superior, se denomina *acoso ascendente*. Cuando tanto la persona acosada como el acosador se encuentran en el mismo nivel jerárquico, se configura el *acoso laboral horizontal*.

En algunos países, como Chile, se reconoce además el *acoso laboral mixto*, que combina elementos de los tipos de acoso antes mencionados, involucrando a actores de diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización.

En la configuración de cualquiera de estas modalidades es necesario tener presente que siempre existirá un sujeto activo y un pasivo, que puede estar conformado por una o varias personas. En el sujeto activo existe un elemento subjetivo determinante pues debe tener una finalidad o intención al ejercer esa violencia, que es denigrar a la víctima, perjudicar su bienestar emocional y físico, llevándolo a auto marginarse de su entorno laboral.

Siendo el acoso laboral un fenómeno complejo, este proceso puede desarrollarse mediante diferentes etapas, Burbano cita a Rodríguez quién explica lo siguiente:

1. De adjudicación.- Son los primeros momentos en los que el acosador controla a su acosado de modo poco directo y en ocasiones pudiendo ser todavía muy agradable para la víctima;
2. De asimilación.- La víctima comprende parcialmente los hechos le sobreviene y se vuelve hipersensible y casi servicial;
3. De atribución.- Situación semejante al síndrome de Estocolmo, por lo que incluso disculpa al acosador y se atribuye a ella misma la culpa de lo que está sucediendo.

Significativamente aumentando la dependencia o temiendo el castigo. El agresor ha conseguido consolidar su poder y solo le queda dar el golpe de gracia.²⁶

Se desprende que el acoso se desarrolla en un proceso gradual de menor a mayor intensidad hasta que la situación de la víctima es insostenible y consecuencia de ese trato vejatorio y comportamientos lesivos la víctima se retira de la empresa.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León Nº 387/2015 de 24 de febrero declara entre los elementos configuradores del acoso laboral, la intención, es decir, que: “la conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa. Se excluyen los hechos imprudentes o casuales”.²⁷ En igual sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Nº 2796/2014 de 22 de mayo reconoce que la situación de acoso laboral requiere “determinados componentes subjetivos: intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario”.²⁸ La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón Nº 280/2015, de 6 de mayo del 2015, declara que uno de los elementos constitutivos del acoso “es la reiteración en el tiempo de conductas hostiles, de forma que ha de tratarse de una actuación sistemática, repetitiva y reiterada, no pudiendo calificarse como *mobbing* los comportamientos aislados o los ataques puntuales a la dignidad del trabajador”.²⁹

Pronunciamientos que se alinean con el pensamiento de González de Rivera, quien sostiene que el acoso laboral apela al uso de tácticas sofisticadas y bien planificadas y no al mero arrebatado acelerado y concreto³⁰ y con lo manifestado por Gimeno Lahoz quien ratifica que el carácter tendencioso es uno de los requisitos más importantes del acoso laboral pues es la columna vertebral, es su vertiente finalista, es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un periodo, el plan otorga el requisito de permanencia en el tiempo, la reiteración prolongada se configura en un actuar doloso orientado a la eliminación laboral de la víctima mediante aquel mecanismo que es la denigración.³¹

²⁶ Diana Burbano, “La reparación integral en los casos de acoso laboral”, *Revista científica Sociedad & Tecnología* 5, nº S1 (2022): 257.

²⁷ España Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, “Sentencia n.º 387/2015”, 24 de febrero de 2015.

²⁸ España Tribunal Superior de Justicia de Galicia, “Sentencia n.º 2796/2014”, 22 de mayo de 2014.

²⁹ España Tribunal Superior de Justicia de Aragón, “Sentencia n.º 280/2015”, 6 de mayo de 2015.

³⁰ José Luis González de Rivera y Revuelta, *Las claves del mobbing: el acoso psicologico en el trabajo (APT) visto por los expertos* (Madrid: Editorial EOS, 2005).

³¹ Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”.

En la “Ley 1010 en Colombia (2006)” se dispone que “se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia *repetida* y pública de cualquiera de las siguientes conductas: [...] b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo [...]”.³² Sin embargo, se presentó una acción de inconstitucionalidad de la expresión repetida, en la Sentencia C-780 emitida por la Corte Constitucional de Colombia, en la que el Procurador General de la Nación se pronunció de la siguiente manera:

*Se trata de una característica esencial al tipo, sin perjuicio de las excepciones establecidas por el legislador, y la misma hace parte de las definiciones doctrinarias, así como de las legales, pues hay conductas que constituyen tipos penales, disciplinarios, contravencionales, laborales, pero que sólo al ser repetitivas configuran acoso laboral.*³³

Ayala del Pino sostiene que puede existir acoso sin la existencia del elemento de reiteración: “igual que ocurre en el acoso sexual, pueden concurrir conductas que por sí mismas tienen la suficiente entidad como para ser rechazadas jurídicamente”.³⁴

La “Ley 1010 en Colombia (2006)” ordena:

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.³⁵

De lo que se desprende que en la regulación colombiana por regla general se alinea con la primera postura sobre la configuración del acoso mediante un comportamiento reiterado, sin embargo, establece una excepción que por la gravedad de la violencia permite, mediante la sana crítica que la autoridad determine la configuración de acoso laboral en un solo acto.

El tratadista Gimeno Lahoz no coincide con esta última postura por lo que sostiene que no constituye acoso laboral un simple enfrentamiento sobre una cuestión laboral; en primer lugar por la finalidad de esta figura jurídica que es la de provocar daño psicológico

³² Colombia, *Ley 1010 del 2006*, art. 7.

³³ Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-780 de 2007.

³⁴ Cristina Ayala del Pino, “Acoso moral en el trabajo (mobbing). Concepto y elementos”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n° 52 (2019): 172.

³⁵ Colombia, *Ley 1010 del 2006*, art. 7.

en la víctima para el abandono de la empresa, un enfrentamiento puntual no responde a un plan, a pesar de que pueda manifestarse en un acto de especial virulencia, la antipatía unívoca o recíproca con el empresario u otro trabajador, la disparidad de caracteres en las personas no llega a constituir acoso laboral.³⁶

De la encuesta mundial de riesgos realizada por la OIT y la Fundación Lloyd's Register, en la pregunta ¿cuántas veces ha sufrido violencia y/o acoso en el trabajo, por región, por grupo de ingresos y por sexo? se evidencia lo siguiente:

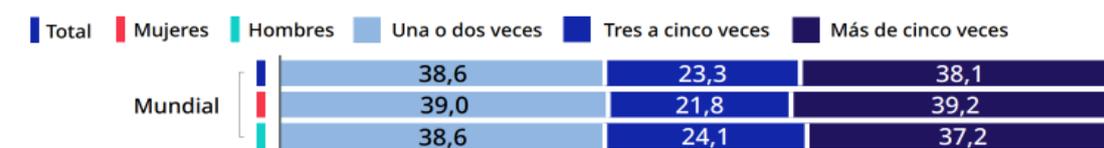


Figura 2. Frecuencia con la que las víctimas sufrieron violencia y acoso en el trabajo. Fuente y elaboración: International Labour Organization, *Experiences of Violence and Harassment at Work a Global First Survey* (Geneva, Switzerland, 2022).

Se desprende que existe una prevalectía de actos de violencia laboral que se producen por una o dos ocasiones, seguido de comportamientos violentos reiterados, de estas estadísticas resultaría importante realizar un estudio del tipo de riesgo psicosocial que se trata, si se trata de acoso laboral que por su gravedad se presenta en un solo acto de violencia o responde a un comportamiento sistemático y repetido del acosador.

Sin perjuicio de lo mencionado, el uso de términos como *reiterados, prolongados en el tiempo o sistemáticos* permite que los tribunales dispongan de un margen amplio para determinar cómo se configura este elemento en casos de acoso laboral. En este contexto, cobran especial relevancia las pruebas indiciarias, indirectas o circunstanciales, que consisten en una serie de indicios capaces de generar en el juez una sospecha razonable sobre la existencia de una conducta lesiva. Estas pruebas son fundamentales para activar el principio de *carga probatoria dinámica*, trasladando la obligación de probar ciertos hechos a la parte que está en mejores condiciones de hacerlo.

Que excepciona la regla de la carga de la prueba, de quien pretende los efectos jurídicos que consagra una norma debe probar los hechos que permiten su surgimiento. En el acoso laboral, la carga se desplaza hacia quien se encuentre en mejores condiciones, orientado a lograr un equilibrio en favor de la parte que se halla en situación de desventaja frente a un adversario procesal más fuerte.³⁷

³⁶ Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”, 68-9.

³⁷ Vázquez Salinas, “El acoso laboral, inferido al trabajador”, 67.

3. Bienes jurídicos protegidos

El acoso laboral es un acto pluriofensivo cuyas consecuencias son infinitamente heterogéneas, de allí nace su reproche jurídico, su regulación y sanción. En la sentencia n.º 616/ 2008 del Tribunal Supremo de España se precisa que los derechos que se ven afectados o vulnerados son principalmente “la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor [...] la salud laboral y el de la higiene en el trabajo”.³⁸

La OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) coinciden que: “la violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo, y que es un problema capital de derechos humanos”.³⁹

El C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 de la OIT, reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral tienen un impacto significativo en la salud psicológica, física y sexual de las personas. Así mismo, afectan su dignidad y repercuten negativamente en su entorno familiar y social, subrayando la necesidad de abordar estas conductas para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.⁴⁰

La Corte Constitucional de Ecuador (CCE) manifiesta que “es una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas”.⁴¹

La Corte Constitucional colombiana mediante sentencia T-882/06 consideró que: “la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”⁴² y en la “Ley 1010 en Colombia (2006)” especifica cuáles son los bienes jurídicos protegidos “el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores,

³⁸ España Tribunal Supremo, “Sentencia n.º 616/ 2008”, 2008.

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud* (Ginebra: OIT, 2002), 1.

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019.

⁴¹ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia n.º 986-19-JP/21 y acumulados”, 21 de diciembre de 2021, párr. 115, lit. a.

⁴² Colombia Corte Constitucional, “Sentencia T-882/06”, 2006.

empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.⁴³

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, en el caso SL3075-2019 relacionado con acoso laboral, emitió su pronunciamiento mediante sentencia del 30 de julio de 2019, en los siguientes términos:

La protección del trabajo no implica solo el acceso y el reconocimiento de los derechos prestacionales que ello conlleva, sino también conlleva que este se desarrolle en condiciones dignas y justas. En este sentido, los comportamientos que atenten contra dichos ambientes laborales vulneran el derecho del trabajo pues la dignidad no admite relativización de ninguna clase.⁴⁴

En el proceso de acoso laboral puede existir vulneración de varios derechos, por lo que Gimeno Lahoz sostiene:

El derecho a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad, además de ser fundamento del orden político y de la paz social por imperativo del art.10-1 Constitución Española, se encuentran protegidos como derechos fundamentales, al ser la manifestación del derecho a la integridad física y moral que el art. 15 de la Constitución Española garantiza a ‘todos’.⁴⁵

En la legislación penal española el acoso laboral se considera un Delito, se encuentra tipificado en el título “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”⁴⁶ y lo diferencia de otros bienes jurídicos próximos como son el derecho a la dignidad, derecho a la vida, derecho a la integridad física.

En la sentencia la Sala 2ª del Tribunal Supremo de España de fecha 8 de mayo del 2002 se pronuncia sobre el acoso laboral de la siguiente manera:

Atentado a la dignidad de la persona, por lo que hace referencia al resultado se precisará un menoscabo de la integridad moral, como bien jurídico protegido por la norma y que se configura como autónomo, independiente del derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad o al honor, radicando su esencia en la necesidad de proteger la inviolabilidad de la persona. Se trata de un tipo residual que recoge todas las conductas, que supongan una agresión grave a la integridad moral.⁴⁷

⁴³ Colombia, *Ley 1010 del 2006*, art. 1.

⁴⁴ Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador, *Gaceta Judicial*, XIX 6 (Jefatura de Biblioteca, Gaceta y Museo de la Corte Nacional de Justicia, 2023).

⁴⁵ Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”, 190.

⁴⁶ Gimeno Lahoz define la integridad moral como el derecho inherente a toda persona, por su condición humana, a desarrollarse libremente en sociedad, lo que la protege de conductas que generen una sensación de envilecimiento o humillación, tales como los tratos degradantes. “La presión laboral tendenciosa [mobbing]”, 448.

⁴⁷ España Sala 2ª del Tribunal Supremo, “Sentencia”, 8 de mayo de 2002.

Con la Ley n.º 21.643 de Chile se determina que las personas trabajadoras tienen derecho: A ser informados sobre el protocolo del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y de los resultados de las evaluaciones y medidas que se implementen para su cumplimiento, ser informado sobre el procedimiento de denuncias y sanciones; Derecho a la seguridad a trabajar en un entorno laboral libre de violencia y acoso; Derecho a denunciar conductas de violencia y acoso; Derecho a conocer los canales de denuncia de la violencia y acoso, así como exigir el cumplimiento de las normas de prevención, investigación y sanción de tales conductas.⁴⁸

Finalmente, la OMS con respecto al acoso laboral precisa que puede:

Producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social.⁴⁹

4. Diferencias entre el acoso laboral, síndrome de burnout (estrés laboral) y discriminación laboral

En ocasiones el acoso laboral es confundido con diferentes conductas asociadas con las consecuencias negativas que la víctima pero que responden a diferente casuística y finalidad; por lo que se realiza algunas precisiones sobre estas figuras jurídicas laborales.

4.1 Síndrome de *burnout* o estrés laboral

El síndrome de *burnout*, o también conocido como estrés laboral, desgaste profesional, estar quemado, puede tener como origen el exceso de trabajo, jornadas de trabajo extensas, prestación de servicios en precarias condiciones laborales, exigencias exorbitantes de actividades donde los niveles sostenidos de esfuerzo físico, mental o emocional contribuyen a aumentar el estrés.

Se identifican como factores de riesgo en el síndrome de burnout las condiciones del lugar de trabajo, la carga laboral, el contenido y las características de las tareas, las exigencias laborales, el rol desempeñado y el desarrollo de la carrera, así como la

⁴⁸ Chile, Ley N° 21.643.

⁴⁹ Organización Mundial de la Salud, *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo, serie Protección de la Salud de Trabajadores N.º4*, 2004, 4.

remuneración en función del rendimiento. Estos factores pueden ocasionar en el trabajador desmotivación y desinterés. Una respuesta al estrés incluye reacciones físicas, mentales y emocionales que surgen cuando un trabajador percibe que las exigencias laborales superan su capacidad o los recursos disponibles para afrontarlas.

El síndrome de *burnout* o “estar quemado” como afirma Gimeno Lahoz, se alcanza por:

La sistemática repetición de un trabajo, unido a la falta de un reconocimiento profesional. Es una situación de inadaptación al entorno que provoca un agotamiento emocional y baja realización personal, alcanzada como consecuencia de un ambiente de trabajo inabarcable, y donde su quehacer rutinario se va aproximando al de una máquina, aquí, sin embargo, no existe una tendenciosidad.⁵⁰

Como se desprende se caracteriza por síntomas de cansancio emocional, frustración profesional, es decir, la persona padece una sintomatología que puede asimilarse con un supuesto acoso laboral cuando en realidad es estrés laboral.

El síndrome de *burnout* es “un trastorno adaptativo crónico asociado al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que daña la calidad de vida de las personas que lo padecen y disminuye sus prestaciones profesionales. El *burnout* es una patología en las profesiones, mientras que el *mobbing* es un problema laboral⁵¹ que puede llegar a generar patología”.⁵²

De lo manifestado se puede destacar que el síndrome de desgaste profesional es una patología que, si bien se puede presentar en el acoso laboral, son figuras distintas, puede existir coincidencia en el factor de la prevención del síndrome donde ambas situaciones involucran actividades de promoción de la salud y de bienestar psicológico, pero la finalidad de la conducta difiere.

4.2 Discriminación laboral

La Real Academia Española, define el término discriminar como: “seleccionar excluyendo o dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc”.⁵³

⁵⁰ Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”, 72.

⁵¹ El *mobbing* es una cosa y su patología otra, la cual será objeto de diagnóstico y tratamiento médico. “No hay enfermos de *mobbing*; hay enfermos como consecuencia del *mobbing*”, *ibíd.*, 126.

⁵² *Ibid.*, 49.

⁵³ Real Academia Española, “Discriminar”, *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., s. f., <https://dle.rae.es/discriminar>.

En el “C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958” de la OIT la discriminación laboral comprende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.⁵⁴

Se trata así de un proceso laboral que tiene en consideración, la edad, el estado civil, el aspecto físico, hijos, identidad de género, discapacidad, y demás características que no van relacionados con las competencias y conocimientos que se requieren para realizar una actividad laboral.

La discriminación laboral puede ocurrir tanto antes de iniciar la relación laboral como durante su desarrollo. En la etapa preocupacional, se refleja en las ofertas de empleo previas a la firma del contrato, especialmente en los requisitos establecidos y las condiciones de acceso al trabajo. En la etapa ocupacional, esta discriminación puede manifestarse desde la formalización del contrato hasta cualquier momento durante la vigencia de la relación laboral.

En el año 2017 en Ecuador se expidió el Acuerdo Ministerial MTD-2017-0082, denominado “Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”, en dicha regulación se define a la discriminación vinculada la esfera laboral:

Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.⁵⁵

Del concepto citado se evidencia que se trata de un actuar orientado a estropear un proceso de selección o un acto aislado durante la relación laboral pero que no está orientado a la eliminación de la víctima de la organización, lo que lo diferencia del acoso laboral.

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958.

⁵⁵ Ecuador, *Acuerdo Ministerial MTD-2017- 0082*, 11 de mayo de 2017, art. 2.

Así mismo, se dispone que las empresas con más de diez trabajadores están obligadas a implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, con el propósito de fomentar una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Este programa deberá ser ejecutado y reportado anualmente al Ministerio Rector del Trabajo, mediante el sistema establecido para dicho propósito.⁵⁶

Las personas que hayan sufrido discriminación laboral pueden presentar una denuncia ante la autoridad competente, en este caso el inspector de trabajo, y seguir el procedimiento correspondiente. Esta situación se diferencia del acoso laboral, en cuyo caso se debe presentar una solicitud dentro del trámite de visto bueno.

Si se comprueba la discriminación, la sanción económica oscilará entre tres y veinte salarios básicos unificados. En caso de reincidencia, se impondrá el doble de la sanción anterior, sin exceder el límite de veinte salarios básicos unificados.

El acoso laboral, por su parte, está regulado de manera distinta. La indemnización por acoso equivale al valor de un año de remuneración de la persona afectada, además de la indemnización general correspondiente por despido intempestivo. Según la gravedad del caso, la víctima de acoso puede solicitar a la autoridad laboral competente una disculpa pública por parte del infractor. Las indemnizaciones y sanciones relacionadas con el acoso laboral deben ser gestionadas ante la autoridad judicial.

Una semejanza que existe con el acoso laboral y la denuncia por discriminación es la activación de las cargas probatorias dinámicas que, conforme Elisa Lanas manifiesta, se hacen presente las pruebas indiciarias, en el caso de discriminación la persona acosada tiene la obligación de aportar indicios razonables de los actos u omisiones del empleador que lesiona el derecho a la igualdad de trato.

Una vez configurado este cuadro indiciario requerido, es el empleador el que debe acreditar que su actuación tiene causas concretas que son totalmente diferentes a razones discriminatorias, así como que aquellas tuvieron la importancia suficiente como para adoptar la decisión, siendo este el único mecanismo para vencer la sospecha creada por los indicios. Por el lado del empleador se genera una auténtica carga probatoria que no quedará satisfecha con un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, que a su vez deberá llevar al juzgador a la convicción de que tales causas han sido las únicas que motivaron la decisión empresarial.⁵⁷

5. Regulación del acoso laboral en la legislación ecuatoriana

⁵⁶ Ibid., art. 9.

⁵⁷ Elisa Lanas Medina, “La prueba en demandas laborales por discriminación”, *Foro: Revista de Derecho*, n° 14 (2010): 85.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) destaca precisamente por su carácter garantista de derechos, el artículo 326, numeral 5, contempla principios en los que se sustenta el derecho al trabajo “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”⁵⁸ en plena armonía con el artículo 66, numeral 3, establece el derecho a la integridad personal, que incluye tanto la integridad psicológica, física y sexual.

El artículo 33 determina que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.⁵⁹

Desde la norma constitucional de máxima jerarquía se reconoce y determina el pleno respeto a la dignidad de la persona, como un elemento esencial e intrínseco a su condición de ser humano.

El Código de Trabajo fija la responsabilidad por actos de violencia “los actos violentos contra las personas o propiedades harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores”⁶⁰ de lo que destaca que la víctima puede activar varias vías que logren resarcir los daños ocasionados.

La Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 emitió el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en el artículo 11 dispone:

En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.⁶¹

Como se desprende del instrumento andino ya se hace mención a riesgos psicosociales, entre ellos se puede encontrar el acoso laboral.

⁵⁸ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 499, 20 de octubre de 2008), art. 326, num. 5.

⁵⁹ *Ibid.*, art. 33.

⁶⁰ Ecuador, *Código del Trabajo*, 5 de agosto de 1938, art. 510.

⁶¹ Ecuador, *Decisión del Acuerdo de Cartagena 584- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Registro Oficial Suplemento 461, 15 de noviembre de 2004.

Como antecedente sobre la regulación de acoso laboral en el Ecuador se puede señalar al “Código de Ética, Ministerio de Producción, Empleo y Competitividad” normativa que definía al *mobbing* como: “la acción o acciones de uno o más funcionarios, servidores o trabajadores del MCPEC, que busquen intimidar, acosar, hostigar y perseguir a otro u otros funcionarios, servidores o trabajadores del MCPEC, las mismas que deben considerarse como idóneas para obtener la renuncia voluntaria de los afectados”.⁶² Se desprende que se habla de diferentes comportamientos orientados a ejercer aquella violencia característica del acoso con una finalidad, la exclusión de la víctima de la organización, sin embargo, no se hace mención a una conducta reiterada, sistemática y prolongada en el tiempo, por lo que podría suponer que se trata de un hecho puntual que dependiendo de su gravedad puede configurar acoso laboral.

Es en el año 2017 con la promulgación de la “Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo, para prevenir el Acoso Laboral”, que se reforma el Código de Trabajo y se regula el acoso laboral como una causal de visto bueno de la siguiente manera:

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 la situación laboral.⁶³

Se identifica entonces determinadas características como: un actuar lesivo que afecta a la dignidad: conducta cometida de manera reiterada y sistemática; comportamiento que se lo realiza en el lugar de trabajo o en cualquier momento pues lo contrario supondría un límite geográfico a su comisión; que menoscaba derechos fundamentales laborales y afecta el bienestar de la persona y su situación laboral.

El 16 de mayo del 2024, se promulga la “Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de trabajo” y se reforma la definición del acoso laboral por:

Violencia y acoso.-La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como

⁶² Eduardo Hermosa Torres, “El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador” (Universidad Andina Simón Bolívar, 2017), 32.

⁶³ Ecuador, *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo, para prevenir el Acoso Laboral*, Registro Oficial 116, 9 de noviembre de 2017, art. 1.

violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o puedan resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias (...) La violencia y el acoso laboral comprenden también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.⁶⁴

Definición que es incorporada al Código de Trabajo en la que se dispone que el acoso laboral se configura ya con un solo actuar, norma que se alinea al Convenio N° 190 de la OIT, que determina que no es necesario un actuar sistemático y continuado para que se determine acoso laboral, el daño producido no se limita a lo físico y/o psicológico, sino incluso a un actuar denigratorio que recaiga ya sea en la esfera sexual, económica y política. Además, la reforma señala algunas formas de acoso que no se habían abordado antes como es: la desconexión digital, el respeto al descanso y permisos.

La CCE en la sentencia n.º 986-19-JP/21 y acumulados determina que:

La legislación ecuatoriana prevé un procedimiento administrativo para la determinación y sanción del acoso laboral, en cuyo marco las personas tienen derecho a la tutela administrativa efectiva, que es el derecho de las personas a que se observen y aseguren las garantías establecidas en el ordenamiento jurídico en los procedimientos administrativos en los que se pueda afectar sus derechos.⁶⁵

Con la reforma se posibilita tanto al empleador como al trabajador mediante vía administrativa acudir ante el inspector de trabajo y presentar una solicitud de visto bueno, procedimiento que se llevará a cabo conforme el Acuerdo Ministerial MDT-2021-219 “Normativa técnica que regula el procedimiento de visto bueno”.

En el año 2019 se realizó un estudio de casos de visto bueno presentados por la causal de acoso laboral en la ciudad de Cuenca, se evidenció que desde la vigencia de la reforma (2017 hasta el 2019), el 75% de las víctimas de los casos presentados correspondían a mujeres,⁶⁶ lo que se alinea con lo precisado por Marie-France Hirigoyen que calcula que “el acoso laboral afecta a un 70% de mujeres y a un 30% de hombres”⁶⁷ y lo precisado en el Convenio N° 190:

La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas

⁶⁴ Ecuador, *Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de trabajo*, Registro Oficial No. 559, 16 de mayo de 2024, art 2.

⁶⁵ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”, 21 de diciembre de 2021, párr. 115, lit. d.

⁶⁶ Vásquez Salinas, “El acoso laboral, inferido al trabajador”.

⁶⁷ Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo*, 19.

subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.⁶⁸

Es así como el 25 de noviembre de 2020, la autoridad del ramo, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, emitió el “Protocolo para la Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”. Dicho protocolo amplía en la definición de acoso laboral el concepto de lugar de trabajo que: “no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución o Empresa”.⁶⁹

El glosario del protocolo ya hace una distinción de los diferentes factores de riesgo psicosocial, diferencia a la discriminación laboral y al acoso laboral. Además, como un eje de prevención, así como en el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, denominado “Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral” se determina que: “las instituciones laborales que cuenten con más de diez (10) personas en nómina, de conformidad con la normativa vigente, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales”.⁷⁰

De dicho protocolo resalta el apartado que hace referencia a las garantías que deben aplicarse en los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo:

- a. Protección. - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas;
- b. Confidencialidad. - Las personas que intervengan en el procedimiento; tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva;
- c. Imparcialidad. - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas;
- d. Protección y restitución de las víctimas. - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral;
- e. Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión;
- f. Interpretación más favorable. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio N° 190*.

⁶⁹ Ecuador, *Protocolo para la Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*, 9 de marzo de 2022.

⁷⁰ Ecuador, *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082*.

o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier servidores/as y trabajadores/as en situación de discriminación y/o acoso laboral;
g. No reincidencia. - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.⁷¹

6. Organización Internacional del Trabajo y la regulación del acoso laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas fundado en 1919 tras el Tratado de Versalles, se dedica a la protección y análisis de las relaciones laborales. Su estructura de gobierno es tripartita, compuesta por representantes de los gobiernos, los sindicatos y los empleadores.

De la encuesta mundial de riesgos realizada por la OIT y la Fundación Lloyd's Register (2021) se desprende que la violencia y el acoso en el trabajo son fenómenos generalizados en el mundo.

Más de una de cada cinco personas con empleo (743 millones de personas, o sea, el 22,8 por ciento) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral [...] La violencia y acoso psicológico fue la modalidad más común de violencia y acoso denunciada tanto por hombres como por mujeres, y casi una de cada cinco personas con empleo (583 millones, o sea, el 17,9 por ciento) la ha sufrido durante su vida laboral.⁷²

El C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 de la OIT, subraya la importancia de garantizar un entorno laboral seguro y saludable. En este marco, el convenio establece que “el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.⁷³ Esto implica no solo el deber de proteger la integridad física y psíquica del trabajador, sino también el respeto a su dignidad, intimidad y vida privada. Cabe destacar que este convenio no ha sido ratificado por el Ecuador.

En la 108.^a reunión de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, ratificado por Ecuador el 19 de mayo de 2021 e incorporado a la legislación nacional mediante el dictamen de constitucionalidad No. 37-19-TI/20.

⁷¹ Ecuador, Protocolo para la Prevención, 9-10.

⁷² International Labour Organization, *Experiences of Violence and Harassment at Work a Global First Survey* (Geneva, Switzerland, 2022), 8.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo, *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981, art. 3, lit. e.

Este tratado internacional, desde su preámbulo, reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo aquellas conductas motivadas por razones de género. Así mismo, destaca la importancia de fomentar una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la dignidad humana como herramienta esencial para prevenir estos comportamientos.

El artículo 1 dispone:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.⁷⁴

Del instrumento se desprende un elemento importante sobre la reiteración del comportamiento al permitir una postura mixta, que la violencia se presente una sola vez o de manera repetida, eso sí que causen un daño, sin embargo, no se precisa la finalidad del acoso laboral.

Con este instrumento se procura regular el tema del acoso laboral, haciendo énfasis en el aspecto preventivo y de sensibilización, así como a las vías de reparación, medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para las víctimas, que gozan de protección a su privacidad y confidencialidad, pero si bien se hace mención a vías de reparación integral, sin embargo, no se las desarrolla.

Tras la promulgación del *Convenio sobre la violencia y el acoso*, la OIT emitió en 2019 la *R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso*, 2019, como complemento al desarrollo del convenio. Esta recomendación establece que las legislaciones nacionales deben especificar la participación de los trabajadores y sus representantes en la elaboración, aplicación y seguimiento de políticas de prevención. También deben incluir procedimientos claros para la presentación de quejas e investigaciones, además de medidas de protección para denunciantes, víctimas, testigos e informantes contra la victimización y represalias.

La recomendación amplía y detalla las vías de recurso y reparación, como la indemnización por daños resultantes, el pago de honorarios legales y costos judiciales, conforme a la legislación nacional. Así mismo, prevé que las víctimas de violencia y

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio N° 190*, art. 1, lit. a.

acoso en el entorno laboral puedan recibir compensaciones por daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física u otra, que resulten en incapacidad laboral.⁷⁵

Este pronunciamiento se alinea con el informe de la OIT titulado *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*, que enfatiza la gestión de la violencia y el acoso mediante medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST). Estas incluyen marcos normativos, políticas y sistemas de gestión de la SST.

Se han desarrollado orientaciones y normas específicas para integrar los riesgos psicosociales, relacionados con la violencia y el acoso, en los sistemas de gestión de SST y en los procesos de evaluación de riesgos. Por ejemplo, la OMS ha elaborado el marco PRIMA-EF (*Psychosocial Risk Management Excellence Framework*), destinado a apoyar a empleadores y representantes de trabajadores en la gestión de riesgos psicosociales, con el objetivo de prevenir el estrés laboral, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo, “*R111 - Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación)*”, 1958.

Capítulo segundo

Particularidades de la reparación integral en el acoso laboral

El presente capítulo, analiza la reparación integral del acoso laboral, con el fin de determinar la forma como la ley protege a las víctimas de esta transgresión.

1. Aspectos generales de la reparación integral

Para llegar a la profundización de este tema resulta necesario conocer su significado desde diferentes miradas, así la Real Academia Española define el término reparar como: desagravio, satisfacción completa de una ofensa, daño o injuria;⁷⁶ es decir, comprende resarcir un agravio ocasionado.

Un precedente fundamental en materia de la reparación integral es la “Resolución 60/147” emitida por Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2005, que dispone que a las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario se “debería dar de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, una reparación plena y efectiva [...] en las formas siguientes: restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición”.⁷⁷

Según la jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH) se entienden: “las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial”.⁷⁸

⁷⁶ Real Academia Española, “reparación”, *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed, s. f., <https://dle.rae.es/reparaci%C3%B3n?m=form>.

⁷⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Resolución 60/147- Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, 2005, principio 18.

⁷⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos- Medidas de reparación*, vol. 32 (San José, Costa Rica: Corte IDH, 2021), 48.

Así, se puede evidenciar que desde el derecho internacional se emiten pronunciamientos referentes a reparar efectivamente el daño ocasionado por vulneración de derechos fundamentales.

Estudiosos del derecho como son Castro y Peña precisan que:

La reparación integral surge como consecuencia jurídica de la vulneración de un derecho por la que se exige a su vez la responsabilidad del agresor. Esta premisa permite afirmar inequívocamente que toda persona que se vea afectada en sus derechos ilegítimamente tiene derecho a exigir la reparación del daño. Este carácter de exigibilidad que presupone la reparación integral la convierte en un derecho individual y colectivo, cuando deviene de la transgresión de un derecho humano/fundamental/constitucional.⁷⁹

Al hablar de la reparación integral es necesario tener en consideración los siguientes elementos:

Primer elemento. La existencia de un sujeto titular del derecho sobre quien recae la vulneración y es considerado como víctima de la transgresión;

Segundo elemento. La pretensión que persigue de restablecer el derecho como finalidad idónea es expresada a través de la *Restitutio in integrum* institución que pretende devolver a la víctima al estado anterior a la producción del daño, siempre y cuando sea posible;

Tercer elemento. La proporcionalidad, como el elemento que brinda equilibrio entre la afectación generada a los derechos y las medidas adoptadas en la decisión de reparación integral. La finalidad de la proporcionalidad de las medidas de reparación se funda principalmente en evitar su desnaturalización a través del enriquecimiento de la víctima por propiciarle una cuantiosa indemnización o la insatisfacción de la víctima al no cubrir adecuadamente el resarcimiento. La medición de los daños con base en la magnitud que comporta busca que ante mayores daños se debe aplicar mayores medidas de reparación y viceversa, con lo cual la proporcionalidad entonces exige la presencia del nexo causal y la estimación de los agravios para aplicar reparaciones proporcionales y adecuadas.⁸⁰

La finalidad de la reparación integral es ayudar a las víctimas a enfrentar las consecuencias de la violencia que sufrieron, reconociendo su dignidad como personas y que efectivamente el sistema procesal sea un medio para la realización de la justicia.

A lo largo de este estudio se ha destacado en varias ocasiones la gravedad que puede alcanzar el acoso laboral, lo que hace imprescindible, en el marco de un Estado constitucional de derechos y justicia, contar con acceso al sistema administrativo y judicial, así como con garantías suficientes. Ferrajoli define de manera general una garantía como “cualquier técnica normativa de tutela de un derecho subjetivo”.⁸¹ De

⁷⁹ Pamela Aguirre y Pablo Alarcón, “El estándar de la reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional”, *Foro: Revista de Derecho*, 2018, 124.

⁸⁰ *Ibid.*, 128-9.

⁸¹ Luigi Ferrajoli, *Los derechos y sus garantías: conversación con Mauro Barberis* (Madrid: Trotta, 2016), 29.

acuerdo con el artículo 8.1 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, en la determinación de los derechos y obligaciones de las personas, ya sean de orden penal, civil, laboral, fiscal o de cualquier otra índole, deben observarse las garantías necesarias que aseguren el debido proceso conforme al procedimiento aplicable.⁸²

Esta línea la legislación española acepta la presentación de acciones indemnizatorias complementarias, es decir, indemnización por la extinción de la relación laboral por acoso laboral y compensación del daño psicológico derivado del acoso laboral, esto conforme se desprende de la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña 15-07-02.

La indemnización por la extinción del contrato de trabajo es compatible con la reparación de los daños producidos como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales. En efecto, a pesar del carácter tasado de la indemnización por la extinción del contrato de trabajo a causa del incumplimiento empresarial, cabe además reclamar por los perjuicios adicionales existentes, cuando como en el presente caso, existen dos daños perfectamente diferenciados; la pérdida del empleo que es resarcida por la indemnización del artículo 50-2 del Estatuto de Trabajadores y el trastorno mixto de ansiedad y depresión que motivó una baja laboral de 447 días. La indemnización por la pérdida del empleo no guarda relación alguna con el daño, pues solo tiene en cuenta para su cálculo el salario y los años de prestación de servicios, De ahí, que en supuesta de acoso sexual y /o moral, debe mantenerse la compatibilidad de indemnización, pues los perjuicios sufridos pueden exceder claramente como en el presente caso de la indemnización tasada legalmente por el cese en el trabajo.⁸³

De este pronunciamiento, se desprende la posibilidad de presentar acciones complementarias con el fin de resarcir las consecuencias sufridas de lo que en la legislación española denominan acoso moral.

Sin embargo, de lo señalado, el Tribunal Supremo de Justicia de España, en la sentencia de 3-4-97, con relación al acoso moral se pronunció en este sentido:

El referido incumplimiento litigioso de la prestación derivada de una relación contractual, no puede generar una doble indemnización; una en la esfera general del derecho civil y otra, en la particular y especial del derecho del trabajo. La causa o motivo de la resolución contractual es única y habiéndose producido está en la esfera laboral, regida por el estatuto de los trabajadores, a esta norma habrá de estarse en virtud del principio de aplicación preferente de las disposiciones especiales, sin que quepa, tras agotar esta vía resolutoria con su contenido indemnizatorio tasado, por lo tanto, no sujeto a prueba alguna, retornar de nuevo, al Código Civil del que en su día se desgajó el derecho del trabajo para adquirir autonomía propia-para con base en el mismo incumplimiento contractual ya agotado en sus consecuencia indemnizatorias, obtener un nuevo

⁸² Organización de los Estados Americanos, *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, 1969.

⁸³ España Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña, “Sentencia”, 15 de julio de 2002.

resarcimiento de daños y perjuicios [...] la pretensión resolutorio de contenido indemnizatorio contenido en el artículo 50 del Estatuto de Trabajadores satisface íntegramente el tasado ejercitado con amparo en la norma específica de carácter resolutorio contenido en el artículo 50 del Estatuto de Trabajadores satisface íntegramente el interés del trabajador derivado de un incumplimiento grave de las prestaciones contractuales a cargo del empresario, y la aplicación de esta norma específica del derecho de trabajo, debe impedir la búsqueda de nuevas soluciones indemnizatorias en el campo del derecho civil, entendido como derecho común, como sienta la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1990, cuando existen una previsión indemnizatoria específica en la norma laboral no es factible acudir a las previsiones de la misma naturaleza del derecho común.⁸⁴

El Tribunal Supremo de España, de fecha 2-10-00, se pronuncia en igual sentido:

El quantum indemnizatorio ha de ser único, concluyendo que no puede hablarse que estemos en presencia de dos vías de reclamación compatibles y complementarias y al mismo tiempo independientes, en el sentido de ser autónomas para fijar el importe de la indemnización, sin tener en cuenta lo que ya se hubiera recibido con esa misma finalidad de resarcir el perjuicio, pues estamos ante formas de resolver la única pretensión indemnizatorio, aunque tenga lugar ante vías jurisdiccionales o procedimiento diversos que han de ser estimados formando parte de un total indemnizatorio.⁸⁵

Lahoz afirma que la extrapolación de este tipo de sentencias se ha visto como un obstáculo para la obtención de una indemnización complementaria a la laboral pues:

No se considera que la compensación tasada se ha referido tradicionalmente a los daños y lucro cesante derivados de la extinción de la relación laboral, pero quedan excluidos los daños que trascienden al contrato de trabajo [...] las dos acciones responden a bienes jurídicos distintos -las obligaciones contractuales y el derecho a la integridad personal- y por ende deben entenderse complementarias, si no se quiere dejar un bien jurídico desprotegido.⁸⁶

En la legislación española, la existencia de una determinada línea jurisprudencial por parte de los tribunales superiores no implica que deba ser seguida obligatoriamente por los tribunales inferiores. Estos, en ejercicio de su independencia judicial, pueden legítimamente discrepar del criterio sostenido por el Tribunal Supremo.

Sin que con ello se vulnere el principio de igualdad en aplicación de la ley, al tratarse de órganos judiciales diferentes; y, sin que tal diferencia de criterio atente, contra el derecho a obtener la tutela judicial efectiva, en cuanto sus resoluciones sean producto de una aplicación reflexiva y razonada del ordenamiento jurídico la doctrina unificada y la jurisprudencia complementa el ordenamiento jurídico de forma orientativa pero no de forma vinculante.⁸⁷

⁸⁴ España Tribunal Supremo de Justicia, “Sentencia”, 3 de abril de 1997.

⁸⁵ España Sentencia Tribunal Supremo, “Sentencia”, 2 de octubre de 2000.

⁸⁶ Gimeno Lahoz, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”, 325.

⁸⁷ Ibid., 363.

De lo que desprende que en la legislación española, con el fin de reparar los daños, que nacen como consecuencia del acoso moral, se pueden activar tanto la acción civil de resarcimiento de daños por las secuelas físicas y psíquicas del acoso ante la jurisdiccional civil, entendiendo que es una posibilidad nacida de una obligación extracontractual, así como también se puede solicitar el resarcimiento de daños por las secuelas físicas y psíquicas, ante la jurisdiccional social, considerando que se está ante un incumplimiento de una obligación contractual.

2. Formas de reparación

Históricamente, la preocupación estatal por las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales, ha concentrado en los riesgos físicos, sin embargo, ha generado especial atención sobre los riesgos psicosociales, que fueron definidos en 1984 por la OIT y la OMS como: “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”.⁸⁸

En la doctrina se suelen asimilar a la consecuencia de estos riesgos psicosociales como daños o agravio morales, esto por referencia a la expresión francesa *dommage moral*, el daño moral es definido por los hermanos Mazeaud como: “aquel que constituye un atentado contra un derecho extrapatrimonial (no pecuniario) [...] el agravio moral no se traduce en la pérdida de dinero, sino en la lesión a intereses morales que violentan la parte afectiva del ser humano en su esfera personalísima”.⁸⁹

El sufrimiento y aflicción causado a la víctima surge del menoscabo de valores muy significativos para las personas. El daño moral implica el desconocimiento de la dignidad humana, del padecimiento que se le causa a la víctima como consecuencia de una vulneración de derechos fundamentales.

⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud, *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*, Novena reunión (Ginebra: OIT OMS, 1984), 2.

⁸⁹ Henri Mazeaud, León Mazeaud, y Luis Alcalá-Zamora y Castillo, *Lecciones de derecho civil. La responsabilidad civil, los cuasicontratos*, vol. II (Ediciones Jurídicas Europa-América, 1960), 56 y 68.

La *Enciclopedia Jurídica Omeba*, al abordar el agravio moral, señala: “el Derecho no ampara únicamente bienes económicos. La norma jurídica perdería su alto sentido social, si se considerara impotente para proteger valores de afección, bienes inmateriales por la sola circunstancia de no tener cotización monetaria”.⁹⁰

Así, resulta necesario, conocer los diferentes mecanismos, para reparar de manera integral los daños que pueden sufrir las víctimas de acoso laboral, cabe entonces una analogía con la atención de un médico ante un herido múltiple.

El médico, deberá detectar cada padecimiento de manera particular e identificar el remedio preciso para cada afectación, así como otros que lo ayuden en general a recobrar su salud. Para ello, un mismo remedio puede servir para varios daños, mientras que otros, requerirán de medidas adicionales específicas.⁹¹

La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece diversas medidas de reparación integral para atender las violaciones de derechos humanos. Entre estas se encuentran las medidas de rehabilitación, que obligan al Estado a proporcionar atención médica y tratamiento psicológico para mitigar los daños sufridos por la víctima; las medidas de satisfacción, que incluyen actos públicos de reconocimiento de responsabilidad, publicación de la sentencia y medidas conmemorativas en honor a las víctimas; y las garantías de no repetición, orientadas a solucionar las causas estructurales de la violencia mediante la capacitación en derechos humanos para funcionarios públicos y la educación de la sociedad. Así mismo, la Corte subraya la obligación de investigar, juzgar y sancionar a los responsables de violaciones graves, garantizando justicia para las víctimas. Finalmente, se contempla la reparación del daño al proyecto de vida, reconociendo el impacto en las potencialidades y aspiraciones de la víctima, con el fin de restituir su realización personal.⁹²

Se hace especial énfasis en las medidas de rehabilitación, pues ya implica atención y tratamiento médico y psicológico que requiera la víctima, así como, las medidas de satisfacción orientadas a transmitir un mensaje público de reprobación de las violaciones de derechos humanos (disculpas públicas, creación de monumentos, actos en memoria de la víctima) y como garantía de no repetición mediante la capacitación adquiera nuevos conocimientos, profundice y amplíe en contenidos para desarrollar capacidades que en el caso del acoso laboral ayude a enfrentar, prevenir y rechazar toda forma de violencia.

⁹⁰ Omeba, “Agravio moral”, en *Enciclopedia Jurídica Omeba*, s. f., t. 1, 604.

⁹¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Cuadernillo de Jurisprudencia*, 32: 46.

⁹² *Ibíd.*

En el caso “Loaiza Tamayo vs Perú”, en la sentencia dictada en fecha del 27 de noviembre de 1998, la CIDH considera que el daño al proyecto de vida “atiende a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas”.⁹³

La Corte Constitucional del Ecuador (CCE) reconoce la restitución como un mecanismo de reparación, cuyo objetivo es restablecer a la víctima en la situación previa a la vulneración de sus derechos. Al respecto, ha señalado que “cuando se evidencie que por los hechos fácticos el restablecimiento del derecho no es posible, el juez tiene que encontrar otra medida adecuada que de alguna forma equipare esta restitución”.⁹⁴ La reparación del daño, en principio, requiere la plena restitución (*restitutio in integrum*), entendida como la restauración completa de la situación anterior. Sin embargo, cuando esta no sea viable, será necesario adoptar medidas que garanticen la mayor reparación posible de los derechos vulnerados y prevengan futuras violaciones. En este sentido, la CCE también reconoce otros mecanismos de reparación:

La rehabilitación, la cual se conforma por medidas proporcionales e idóneas que buscan atender las aflicciones tanto físicas como psicológicas de las víctimas de una vulneración de derechos; las medidas de satisfacción y reconocimiento, que se refieren a la verificación de los hechos; el conocimiento público de la verdad y la ejecución de actos de desagravio; el establecimiento de sanciones contra los perpetradores de la vulneración de derechos; y, la conmemoración y tributo a las víctimas o afectados.⁹⁵

La restitución como medida de reparación en el caso de acoso laboral no conlleva el reintegro del puesto de trabajo, pues la víctima volvería al entorno hostil y violento en el cual se vulneraron sus derechos. La *restitutio in integrum* procura que las víctimas de transgresiones a derechos constitucionales gocen de una reparación de la manera más adecuada posible, así como garantizar la no repetición de los hechos.

El tipo de afectación es el factor que determina la forma y el alcance de la reparación integral. Por ello, la proporcionalidad de las medidas de reparación se orienta a evitar tanto su desnaturalización por un enriquecimiento injustificado de la víctima, mediante una indemnización excesiva, como su insatisfacción al no resarcir adecuadamente el daño sufrido. La evaluación de los daños con base en su magnitud

⁹³ Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Caso Baldeón García Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas”, *Serie C No. 147*, 6 de abril de 2006, párr. 187.

⁹⁴ Corte Constitucional del Ecuador, *Reparación Integral-Análisis a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en el Ecuador* (Ecuador: Secretaría Técnica Jurisdiccional, 2018), 26.

⁹⁵ *Ibid.*, 26.

implica que, ante mayores afectaciones, deben aplicarse medidas de reparación más amplias y, ante daños menores, reparaciones proporcionales. Esta proporcionalidad debe fundamentarse en la motivación judicial.

La indemnización de daños extrapatrimoniales no busca restablecer el *statu quo* de la víctima, sino actuar como un justo atenuante de la lesión sufrida, sin convertirse en una fuente de enriquecimiento indebido. Manuel Bejarano distingue entre la reparación por naturaleza, que consiste en restituir la situación previa a la violación, y la reparación por equivalente, que se basa en la compensación monetaria o de otro tipo cuando la restitución es imposible.⁹⁶

Manuel Bejarano, precisa que existen una reparación por naturaleza y reparación por equivalente.

La primera consiste en borrar los efectos del acto dañoso restableciendo las cosas a la situación que tenían antes de él. Coloca de nuevo a la víctima en el pleno disfrute de los derechos o intereses que le fueron lesionados; a contrario sensu, cuando no se puedan restablecer las cosas a la situación antes del daño, será preciso otorgar a la víctima un equivalente de los derechos o bienes afectados.⁹⁷

Así, con el fin de resarcir a la víctima de manera adecuada, la reparación no se limita al daño tradicional mediante una indemnización económica. La reparación integral se configura como un mecanismo más amplio, diseñado para reparar de manera efectiva todos los daños sufridos por las víctimas de violaciones a sus derechos fundamentales.

3. Reparación integral en la legislación ecuatoriana

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece de forma explícita que la declaración de la vulneración de un derecho implica necesariamente la obligación de garantizar una reparación integral.⁹⁸ En el contexto de un Estado constitucional de derechos y justicia, asegurar el pleno ejercicio de los derechos y su adecuada reparación es un pilar fundamental. En este marco, se promulgó la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC) como normativa infraconstitucional para regular estos principios.

El artículo 18 de la LOGJCC establece que:

⁹⁶ Luis Terner y Francisco Terner, “Breves comentarios sobre el daño y su indemnización”, *Opinión Jurídica* 7, n° 13 (2008): 108.

⁹⁷ Manuel Bejarano Sánchez, *Obligaciones civiles*, 5.ª ed. (México: Oxford, 1999), 207.

⁹⁸ Ecuador, *Constitución*, art. 86, num.3.

En caso de declararse la vulneración de derechos se ordenará la reparación integral por el daño material e inmaterial. La reparación integral procurará que la persona o personas titulares del derecho violado gocen y disfruten el derecho de la manera más adecuada posible y que se restablezca a la situación anterior a la violación. La reparación podrá incluir, entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud [...] La reparación se realizará en función del tipo de violación, las circunstancias de los hechos y la afectación al proyecto de vida.⁹⁹

En el mencionado artículo se reconoce la afectación al proyecto de vida, un aspecto que no está regulado de manera equivalente en la norma sustantiva (Código de Trabajo), la cual se limita a especificar indemnizaciones y permite que, dependiendo de la gravedad del caso, la víctima de acoso pueda solicitar disculpas públicas.

Con la promulgación en el año 2024 de la “Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de trabajo” se dispone:

(...) El Ministerio de Salud Pública, implementará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadores y trabajadoras, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.¹⁰⁰

Normativa con la cual se incorpora la coordinación entre ministerios competentes para atender con diferentes medidas, como las de rehabilitación, para quienes sufren esta violencia. Así mismo, en dicha reforma se ordena:

8. En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral vigente, en contra de la persona natural o jurídica que haga las veces del empleador, así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado (...)

10. Establecer las medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos, y los informantes frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral.¹⁰¹

A través de esta normativa se incorporan medidas de reparación, incluso se protege a los denunciantes y testigos de posibles represalias, la reforma permite que el

⁹⁹ Ecuador, *Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, Registro Oficial 52, Segundo Suplemento, 22 de octubre de 2009, art 18.

¹⁰⁰ Ecuador, *Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de trabajo*, art 2.

¹⁰¹ *Ibid.*, art 7.

inspector de trabajo ordene sanciones pecuniarias, esto sin considerar que la resolución administrativa pueda ser impugnada ante el Juez de Trabajo, pues esta solo tiene valor de informe.

Con respecto a la regulación de la reparación integral, ésta ha experimentado una notable evolución en la doctrina jurídica. Inicialmente, se concebía exclusivamente en los ámbitos civil y penal, pero con el tiempo se ha extendido al ámbito constitucional. Al respecto, Ávila señala:

En materia de derechos humanos, cuando se constata una violación de derechos, la forma de enmendarla es mediante lo que se denomina reparación integral. Este concepto es mucho más amplio que el concepto civilista de enmienda de un daño, que se restringe al lucro cesante y al daño emergente. La reparación debe considerar el *restitutio in integrum*, la garantía de no repetición, la satisfacción, la indemnización y la rehabilitación.¹⁰²

En la sentencia N° 1329-12-EP/22, emitida por la CCE, se concluye que: “pueden existir ciertas vulneraciones de derechos en una relación laboral en las que la vía constitucional podría ser idónea”¹⁰³, en tal sentido “en determinados casos, como aquellos de discriminación—el acoso laboral puede constituir un trato discriminatorio, como ya se ha dicho— por lo que podría ser procedente la acción de protección”.¹⁰⁴

En la sentencia n.º 1679-12-EP/20 la CCE precisa que:

En determinados casos puede ser objeto de una acción de protección según se dejó sentado al siguiente tenor: pueden existir controversias que tiene en su origen un conflicto laboral en el cual se ha emitido una resolución de visto bueno, pero las actuaciones en contra de los trabajadores han afectado otro tipo de derechos, esto ocurriría en casos tales como situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores en general cuando los hechos demuestran que las acotaciones de los empleadores han afectado otros derechos más allá de los derechos laborales de los accionantes. Es decir, cuando las pretensiones escapan de la mera determinación de haberes patrimoniales.¹⁰⁵

En la Gaceta Judicial serie XVII, sentencia del 19 de septiembre de 1997, se precisa que:

Tanto más que la indemnización por daño moral es distinta y autónoma, dada su naturaleza de las indemnizaciones por accidentes de trabajo u otras semejantes que se hallan reguladas en el Código de Trabajo. El daño moral en esta situación es excepcional

¹⁰² Ramiro Ávila Santamaría, “Del amparo a la acción de protección jurisdiccional”, *Revista del Instituto de Ciencias de Puebla* 5, n° 27 (2011): 108.

¹⁰³ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia n.º 1329-12-EP/22”, 7 de septiembre de 2022, párr. 12.

¹⁰⁴ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”, 21 de diciembre de 2021, párr. 115, lit. f.

¹⁰⁵ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”, N° 1679-12-EP/20, 15 de enero de 2020, párr. 68.

cuando se configura ciertas especificidades que vulneran derechos y causan daños que no son cuantificados en la indemnización laboral.¹⁰⁶

En un proceso constitucional, el impacto real no concluye con la emisión de la sentencia, sino con su cumplimiento efectivo, lo que asegura su eficacia normativa y permite la materialización de la reparación integral. Sin que la prueba del acoso laboral sea un requisito de prejudicialidad, la persona afectada puede recurrir a la vía civil para reclamar daños morales. Esto se debe a que, más allá del ámbito contractual, las acciones del empleador en un caso de acoso laboral pueden vulnerar derechos fundamentales, como la integridad personal y la intimidad, atentando directamente contra la dignidad de la persona acosada.

4. Pronunciamientos judiciales y la legislación comparada relacionados a la reparación integral en los casos de acoso laboral

En la sentencia N° 986-19-JP/21 y acumulados, la Corte Constitucional del Ecuador revisó cuatro procesos originados en demandas de acción de protección, en los que se alegaron vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral. Se procede a la descripción y análisis de dos de estos casos, en los cuales se determinó la configuración de acoso laboral y se dictaron distintas medidas de reparación.

4.1 Proceso de revisión N° 1434-20-JP

En 2020, se presentó una acción de protección en la que la accionante alegó la vulneración de sus derechos constitucionales debido a actos de acoso laboral y a la inacción del inspector de trabajo frente a su denuncia. Como medidas de reparación, solicitó que se declare la vulneración de sus derechos, que se ordene la publicación de la sentencia, la realización de un curso dirigido al Ministerio del Trabajo y la emisión de disculpas públicas.

En este contexto, la Corte Constitucional del Ecuador (CCE) formuló el siguiente problema jurídico: ¿Se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva de la accionante al no tramitarse su denuncia de acoso laboral con la debida diligencia? La

¹⁰⁶ Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador, *Gaceta Judicial*, XVII, V (Presidencia de la Corte Nacional de Justicia, 2018), 1286.

CCE advirtió que la inspectoría del trabajo impuso obstáculos e impedimentos injustificados a la accionante y, además, interpretó erróneamente que el acoso laboral y la discriminación son conceptos excluyentes.

La CCE enfatizó que, en casos de denuncias por acoso laboral, la administración debe valorar adecuadamente los elementos probatorios y las circunstancias específicas del caso, además de resolver con la debida diligencia. Sin embargo, señaló que estos estándares no fueron observados por la inspectoría del trabajo en este caso.

4.2 Proceso de revisión N° 986-19-JP

La acción de protección, fue presentada en el año 2020, el accionante alegó la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por actos de acoso laboral, manifestando que con el cambio de gerente empezó el acoso, le cambiaron y retiraron funciones esto a pesar de tener conocimiento de su discapacidad visual del 71%, le realizaban descuentos injustificados, alega el accionante que denunció estos hechos por varias ocasiones mediante boletas de comparecencia sin que esto haya cambiado el actuar de su empleadora. Finalmente, el accionante fue desvinculado de su trabajo por visto bueno planteado por la compañía accionada bajo la causal 7¹⁰⁷ del artículo 172 del Código de Trabajo. Así, el accionante solicitó como medidas de reparación que la compañía lo indemnice, le ofrezca disculpas públicas mediante un medio de comunicación de amplia circulación y que se inicien las investigaciones administrativas necesarias para determinar la responsabilidad de los servidores que incurrieron en las vulneraciones de derechos.

La Corte Constitucional del Ecuador (CCE) formuló como problema jurídico determinar si se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación al trabajo en condiciones dignas y a la protección especial del accionante debido a presuntos actos de acoso laboral por parte de la compañía demandada, motivados por su discapacidad visual.

La CCE constató que, tras un cambio de gerencia, el accionante fue asignado a tareas distintas a las que desempeñaba previamente, sin realizarse las adaptaciones necesarias para su condición. Esta omisión representó un riesgo significativo y un obstáculo para el desempeño de sus funciones. La Corte concluyó que la falta de medidas inclusivas atentó contra la dignidad de las personas con discapacidad al no garantizar las

¹⁰⁷ “7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”.

condiciones para un trabajo seguro y accesible, constituyendo así una práctica discriminatoria.

Así mismo, la CCE señaló que esta discriminación estuvo acompañada de actos de hostigamiento adicionales, lo que llevó al accionante a solicitar boletas de comparecencia ante el inspector de trabajo. Como resultado, la Corte determinó que se habían vulnerado los derechos del accionante a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas y a la protección especial de estabilidad laboral reforzada.

Ante estos hechos, la Corte dispuso medidas específicas para remediar la vulneración de los derechos constitucionales del accionante.

Tabla 1
Derechos constitucionales vulnerados y reparación ordenada en la sentencia N°986-19-JP/21 y acumulados-Corte Constitucional del Ecuador

Pronunciamiento CCE	Proceso N.º 1434-20-JP	Proceso N.º 986-19-JP
Derechos constitucionales vulnerados	Tutela administrativa efectiva	Igualdad y no discriminación Trabajo en condiciones dignas Protección especial de las personas con discapacidad
Resuelve	-Dejar sin efecto el archivo de la denuncia presentada en la Inspectoría (No se contabilizarán para efectos de caducidades y prescripción en los trámites administrativos que se activen); -Realización de un curso sobre Derecho Constitucional con enfoque en materia laboral dirigido a los servidores de públicos del Ministerio de Trabajo; -Disculpas públicas.	-Dejar sin efecto la sentencia emitida por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay dentro de la acción de protección, así como la resolución mediante la cual se concede el visto bueno solicitado por la compañía accionada; -Disculpas públicas deberán realizarse a través de medios accesibles y adecuados en relación con la discapacidad visual; -Difusión de las disculpas públicas en un lugar visible de sus sitios web institucionales por el lapso de un año; -Reparar materialmente de conformidad con los artículos 18 de la LOGJCC; cuyo monto deberá ser calculado por el juez o jueza de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y Familia de Cuenca. -Como medida de garantía de no repetición, debe disponerse al MDT que elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado. En tres meses, esta entidad deberá informar a esta Corte sobre la elaboración del plan; y deberá informar semestralmente sobre su implementación

Fuente: Sentencia N°986-19-JP/21, y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador (Elaboración propia).

Del primer caso se desprende que existe confusión respecto de la figura del acoso laboral con otros riesgos psicosociales, como es la discriminación, por ello, la CCE determina la realización de una capacitación como medida para materializar la tutela judicial efectiva. Además, al dejar sin efecto el archivo de la denuncia presentada se

permite a la accionante activar el aparato estatal en la búsqueda de la protección de sus derechos por el acoso laboral alegado.

Del segundo caso la declaratoria de vulneración de derechos se fundamenta en haber sufrido acoso laboral discriminatorio, de este caso en particular se desprenden varias medidas de reparación, así la CCE, ordena la realización del cálculo de una indemnización monetaria, medidas de satisfacción y garantías de no repetición, sin embargo, no se hace referencia mecanismos de rehabilitación orientados a reparar los daños psicológicos y emocionales, la reparación integral del daño implica un alcance más profundo unido a la integralidad, que de manera global concierne al estado físico y psicológico de la víctima, más aun considerando que el accionante era una persona con discapacidad.

Luego, de haber analizado los casos que llegaron hasta la Corte Nacional del Ecuador, se realiza una comparación con los diferentes pronunciamientos judiciales correspondientes a Tribunales españoles sobre la reparación en casos de acoso laboral.

El Tribunal Superior de Justicia de la Sala de lo Social de Granada, en la sentencia 171/2018 del 25 de enero de 2018, analizó un caso de acoso laboral en el que la demandante alegó haber sido objeto de recriminaciones y amenazas por parte de sus directores tras solicitar una reducción de jornada. Según la actora, los directores acudieron a su domicilio y le manifestaron frases como: “va a vivir un infierno”, “lo va a pasar mal” e “imagínate lo que te va a costar y lo que vas a sufrir”. Además, le asignaron tareas ajenas a sus funciones habituales y, finalmente, se le notificó el cierre del centro de trabajo donde laboraba, alegando causas organizativas y productivas. Sin embargo, el resto de las trabajadoras fueron trasladadas a otro centro, excluyéndola a ella.

El Tribunal concluyó que existió acoso laboral y ordenó a la empresa reintegrar a la demandante en las condiciones previas al inicio de los actos denunciados. Así mismo, se le impuso a la empresa el pago de 38.731,49 € por daños materiales y morales.¹⁰⁸ No obstante, resulta llamativo que se ordenara la restitución de la trabajadora al mismo entorno hostil donde se vulneraron sus derechos, contraviniendo el principio de no repetición como medida de reparación.

Por otro lado, el Juzgado de lo Social n.º 3 de Álava, en la sentencia del 23 de septiembre de 2002, ratificada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 11 de febrero de 2003, resolvió otro caso de acoso laboral. En este, una trabajadora que

¹⁰⁸ España Tribunal Superior de Justicia sala de lo Social de Granada, “Sentencia171/2018”, 25 de enero de 2018.

regresó de una incapacidad temporal fue destinada a un puesto distinto al que ocupaba anteriormente. Al solicitar reincorporarse a su antiguo puesto, se le sometió a un test aplicado habitualmente a nuevos empleados. Posteriormente, fue colocada en una mesa mirando hacia la pared, sin contenido profesional alguno, durante dos meses. Esta situación derivó en una nueva baja laboral por un cuadro depresivo que se extendió por cinco meses.¹⁰⁹

El Tribunal fijó una indemnización de 30.000 € por los daños morales sufridos por la trabajadora, reconociendo la gravedad del acoso y sus consecuencias psicológicas.

Igual valor de indemnización se impuso en la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Zaragoza, del 10 de diciembre de 2002 (ratificada por el Tribunal Supremo de Aragón mediante resolución del 30 de junio de 2003) en una acción de resarcimiento de daños y perjuicio morales por *mobbing*, se fijó la cantidad de 30.000 €, debido a una reestructuración empresarial, la nueva jefa presenta un comportamiento violento y recurrente hacia la trabajadora, gestos despreciativos, la actora vio reducidas sus funciones, sufrió cambios de ocupación y en distintos informes psicológicos se concluyó el diagnóstico de síndrome depresivo ansioso de carácter reactivo a la situación conflictiva laboral.¹¹⁰

Un caso de relevancia es el resuelto mediante sentencia del 30 de mayo de 2003 del Juzgado de lo Social N°7 de Murcia (ratificado por el Tribunal Supremo de Justicia de Murcia, del 2 de septiembre de 2003) que determinó 57.254.4 € por concepto de indemnización por resolución de contrato de trabajo y 90.000 € en concepto de indemnización por daño moral. La cuantía de las indemnizaciones tiene su fundamento en el siguiente relato fáctico, el actor era un trabajador que laboraba varios años en la empresa, el acoso laboral inicia con la designación como supervisor de obras de la construcción de un nuevo centro de trabajo, fue agredidos verbalmente con múltiples expresiones como: “cabrón”, “hijo de puta”, “imbécil”, “gilipollas” acompañados de gestos violentos, fue agredido físicamente en la obra, incluso una conductora que observó dicha conducta se detuvo para ayudar al trabajador, consecuencia del acoso laboral el actor presentó un trastorno de ansiedad.¹¹¹

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 18 de enero de 2016, aborda un caso de acoso laboral en el que se juzga la situación de un trabajador y

¹⁰⁹ España Juzgado Social de Álava, “Sentencia n.º 3”, 23 de septiembre de 2002.

¹¹⁰ España Juzgado de lo Social de Zaragoza, “Sentencia n.º 3”, 10 de diciembre de 2002.

¹¹¹ España Juzgado de lo Social de Murcia, “Sentencia n.º 7”, 2 de septiembre de 2003.

el socio de una empresa constructora familiar. Durante más de siete meses, el trabajador no recibió su remuneración, se le restringió el acceso a los servidores informáticos que contenían la información y documentación necesaria para el desarrollo de los proyectos, y se le privó del uso del correo corporativo. Además, fue aislado de las actividades de la empresa, se le retiraron los equipos de trabajo y su oficina quedó prácticamente desmantelada.

El demandante también alegó que sus compañeros recibieron instrucciones de no mantener contacto con él ni proporcionar mantenimiento técnico a los equipos de su departamento. Se dejó de suministrar material de oficina y se le anuló la tarjeta de crédito destinada a gastos corporativos. En uno de los múltiples correos enviados a la empresa para denunciar estos hechos, el demandante expresó que la compañía le estaba “arrancando” la dignidad diariamente, manifestando que desconocía cuánto más podría soportar la situación.

El tribunal, tras analizar los hechos, determinó que existían claros indicios de vulneración de derechos fundamentales. Considerando la gravedad de la situación, la sentencia fijó una indemnización de 81.902,27 €, valorando la evidente conflictividad entre el demandante y el grupo empresarial, especialmente con su tío, quien desempeñaba un papel central en los actos denunciados.¹¹²

Pronunciamiento del que cabe recalcar la motivación de la proporcionalidad de la indemnización determinada, que habiendo justificado el acoso laboral este provenía de un familiar y lo asimila como una especie de agravante para la determinación de la cuantía de la indemnización.

De los pronunciamientos judiciales antes descritos, se desprende que en la legislación española la reparación integral está predominantemente orientada a una compensación económica cuyo *quantum* depende de la individualidad de cada caso, es decir, las circunstancias fácticas, marcan su proporcionalidad. Sin embargo, se advierte que no se ordenan otras medidas complementarias con el fin reparar el daño ocasionado por acoso laboral.

¹¹² España Tribunal Superior de Justicia de Madrid, “Sentencia”, 18 de enero de 2016.

Capítulo tercero

Casos por acoso laboral en Ecuador

El presente capítulo analiza casos resueltos de acoso laboral a la luz de lo profundizado en los capítulos uno y dos.

1. Juicio N.º 01371-2019-00395

En el año 2019, la accionante presentó una solicitud de visto bueno por acoso laboral, por actos que amenazan perjudicar su situación laboral mediante la marginación; no se consideró su situación de vulnerabilidad por ser parte de un grupo de atención prioritaria (se encontraba en período de lactancia).

Señala que el 1 de julio del año 2019 inició el acoso laboral, cuando a ella y a otros trabajadores les fue impedido el ingreso a la compañía en la que trabajaban, razón por la que acudieron ante la autoridad administrativa de trabajo y solicitaron la correspondiente boleta de comparecencia, y junto con la inspectora, se trasladaron a la empresa para el reingreso de los trabajadores; sin embargo, solo se permite el ingreso de la accionante.

La actora alega que una vez adentro de las instalaciones de la empresa fue recibida por la asistente de talento humano, quien en un primer momento no le permitió ingresar a su oficina, por lo que tuvo que esperar en el espacio de visitas externas hasta la llegada del gerente, lo que precisa le hizo sentir humillada.

La trabajadora sostiene que, en una ocasión, almorzó con una compañera de trabajo, quien le comentó que estaba prohibido tener contacto con ella. Tras ese almuerzo, dicha compañera fue despedida, lo que, según la actora, generó un ambiente de marginación y aislamiento, ya que sus compañeros de trabajo evitaban interactuar con ella por temor a represalias por parte de la empresa.

Así mismo, la accionante señala que, al reincorporarse a su puesto, no contaba con los materiales necesarios para desempeñar sus funciones, ya que habían sido retirados de su oficina. Entre estos se encontraban su computadora, el acceso al correo institucional y al sistema Quipux, que habían sido bloqueados. Además, descubrió que sus datos habían sido eliminados del reloj biométrico, lo que le impedía registrar sus marcaciones. En

reiteradas ocasiones, mediante documentos escritos a mano, solicitó la devolución de los instrumentos de trabajo necesarios para cumplir con sus tareas.

La accionante, en período de lactancia, alega que debido al estrés y la intensa presión sufrida en su entorno laboral desarrolló hipogalactia.¹¹³ Así mismo, señala que fue diagnosticada con estrés agudo y episodio depresivo leve por el centro de salud del IESS.

La contraparte, con relación al acoso laboral sostenido por la accionante, sostiene que el legislador ha establecido que el acoso laboral requiere que los comportamientos sean reiterados; es decir, que estos se prolonguen en el tiempo, siendo necesario que se haga un examen sobre la temporalidad del período en el cual se dieron los hechos.

Se precisa que la compañía permitió el ingreso de la accionante por la intervención de la inspectora quien dispuso una orden de reintegro. Alega que jamás terminó la relación laboral, puesto que nunca fue interrumpida ni por la administración anterior ni por la actual.

Con respecto al reingreso de la accionante, se realizó un informe por parte de la asistente de talento humano quien precisa que no fue posible el proceso de ingreso y registro de la accionante, pues se le pidió esperar quince minutos, pero ella respondió de forma alterada que no podía esperar porque tenía la orden de la inspectora del trabajo para reintegrarse. En ese momento, salió gritando, tirando las puertas y molesta; por eso no pudo concluir el procedimiento de registro. Reitera por parte de la asistente que la accionante esperó únicamente unos diez o quince minutos antes de retirarse por su cuenta. Ante estos hechos, solicitó que se aplique el reglamento interno aplicando sanciones.

Sobre la desvinculación de la trabajadora que compartió el almuerzo con la accionante por desobedecer órdenes de no tener contacto con ella, asegura que dicho criterio es errado, pues la trabajadora estaba vinculada mediante contrato de servicios ocasionales que de conformidad con el ordenamiento jurídico ecuatoriano no genera estabilidad, por lo que su terminación bajo ningún punto de vista puede demostrar un acoso laboral en contra de la actora.

Con respecto que la trabajadora no contaba con el computador, alega que esta actuación se debió a un proceso planificado de carácter general para todos los funcionarios de la compañía, conforme memorando del jefe de tecnologías de la Información, que indica que se procederá a retirar los computadores portátiles a los

¹¹³ Hipogalactia: disminución de la producción y calidad de leche por la glándula mamaria.

funcionarios con el fin de entregar computadores de escritorio, esto por recomendación de los entes de control. Así mismo, mediante correo electrónico de las personas encargadas se dispuso que se asigne, prepare y entregue el computador a la trabajadora.

Con respecto al correo institucional la parte demandada sostiene que jamás fue bloqueado pues se procedió a un reseteo general de todas las claves de los correos institucionales con el objetivo de que los mismos puedan ser abiertos desde las instalaciones de la compañía. En cuanto al sistema quipux manifiesta que este no fue restringido y en lo relativo a la configuración de los datos del reloj biométrico que no pudo ser realizado por la actitud hostil de la accionante al querer reintegrarse, sin embargo, su marcación comenzó con normalidad al día siguiente de su reintegro, así como en días posteriores.

La autoridad administrativa resolvió conceder el visto bueno a favor de la trabajadora, argumentando en su decisión que la compañía accionada, al responder a la petición y abordar los hechos principales alegados, se limitó a negarlos sin presentar pruebas contundentes que respaldaran su postura. Dado el principio de carga probatoria atenuada aplicable en casos de acoso laboral, y tras analizar las evidencias aportadas, la autoridad concluyó que los hechos descritos por la trabajadora fueron debidamente acreditados.

A raíz de esta resolución en sede judicial la accionante presentó una demanda laboral con el fin de determinar el acoso laboral y el pago de los diferentes rubros, de manera concomitante la empresa presentó impugnación de visto bueno. Así el juez de la Unidad Judicial de Trabajo mediante sentencia resolvió declarar con lugar la demanda y ordenar a la parte demandada que pague: \$ 2.200 por bonificación por desahucio; \$ 9.900 por indemnización por despido intempestivo en aplicación del artículo 188 del Código del Trabajo; \$ 13.200 por indemnización de acoso laboral conforme el artículo 173.4 ibidem, además de los rubros por XII, XIV, vacaciones e intereses legales, se rechaza la impugnación del visto bueno.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia rechazó el recurso de apelación interpuesto por la entidad accionada y confirmó la sentencia de primera instancia.

Inconforme con esta decisión, la empresa interpone recurso de casación por los casos segundo¹¹⁴ y cuarto¹¹⁵ del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), indicando que los parámetros de la garantía de la motivación ha sido transgredido por el tribunal de alzada al no identificar a los sujetos activos que emitieron o ejecutaron las supuestas acciones de acoso laboral, y de igual manera, no se identifica la temporalidad para la supuesta configuración de la conducta, alega que el tribunal de instancia no aplicó criterios doctrinarios; jurisprudencia nacional y de legislaciones extranjeras referentes a la temporalidad en el acoso laboral.

Por el caso cuatro, la parte casacionista denuncia la infracción de los artículos 164,¹¹⁶ 186¹¹⁷ y 199¹¹⁸ del COGEP en la sentencia proferida identificando los siguientes medios de prueba: testimonial; el oficio cuyo asunto es “auditoria de equipos de cómputo”; actas de entrega recepción de las computadoras; certificado médico de la accionante; informe pericial psicológico lo que conlleva a que se produzca una equivocada aplicación de las siguientes normas sustantivas: innumerado posterior al art. 46,¹¹⁹ art. 173, num. 4,¹²⁰ arts. 188,¹²¹ 185¹²² y 195, num. 3¹²³ del Código del Trabajo.

La Corte Nacional de Justicia (CNJ) planteó como problema jurídico determinar si la sentencia impugnada cumple con una motivación suficiente y si el tribunal de alzada incurrió en una incorrecta aplicación de los preceptos legales relacionados con la valoración de la prueba. Esto incluye los artículos 164, 186 y 199 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), al valorar de manera arbitraria ciertos medios de prueba y omitir la consideración de otros. Según la CNJ, esta situación llevó a la conclusión errónea de que no existió acoso laboral contra la accionante, lo que resultó en una aplicación equivocada de las siguientes normas sustantivas: el artículo innumerado posterior al 46, y los artículos 173 numeral 4, 185, 188 y 195.3 del Código del Trabajo.

¹¹⁴ “Causal Segunda. Cuando la sentencia o auto no contenga los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adopten decisiones contradictorias o incompatibles, así como, cuando no cumplan el requisito de motivación”.

¹¹⁵ “Causal Cuarta. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho sustantivo en la sentencia o auto”.

¹¹⁶ Valoración de la prueba.

¹¹⁷ Valoración de la prueba testimonial.

¹¹⁸ Indivisibilidad de la prueba documental.

¹¹⁹ Violencia y acoso.

¹²⁰ Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.

¹²¹ Indemnización por despido intempestivo.

¹²² Bonificaciones por desahucio.

¹²³ Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.

La CNJ al remitirse al examen efectuado por el tribunal de alzada en la sentencia impugnada concluye que la sentencia de segunda instancia carece del requisito de motivación conforme lo dispuesto en el artículo 76, numeral 7, letra l) de la Constitución de la República bajo las siguientes consideraciones:

Con respecto a las órdenes al personal para no mantener contacto con la accionante en la sentencia recurrida, a pesar de hacer constar detalladamente en el fallo las afirmaciones de cada testigo, desconoce quién es el sujeto activo que daba las órdenes de marginación y aislamiento hacia la accionante.

Sobre las marcaciones, existe el registro de ingreso y salida, se observa que la accionante si bien no pudo efectuar su marcación el día del reingreso desde el día siguiente sí lo efectuó, así como en los días subsiguientes.

Sobre el retiro de la computadora en la sentencia impugnada, se establece que el retiro de computadoras no se hizo exclusivamente a la accionante sino conjuntamente a otras personas. No obstante, el tribunal concluye que el hecho de no informar la empresa sobre dichas situaciones a la accionante derivó en daños a su salud mental, sin determinar cómo los jueces llegan a ese criterio de establecer que el retiro de la computadora fue un acto de acoso laboral, pues los mismos jueces señalan que fue para el mantenimiento técnico del computador. La CNJ determina que respondió un procedimiento generalizado dentro de la empresa y no exclusivo en contra de la accionante tanto más que obra actas entrega recepción.

Con respecto a los múltiples requerimiento por escrito de asignación de funciones al no contar con el computador, de la copia certificada del documento denominado “perfil de cargo por competencias” consta que no únicamente tenía funciones que se ejecutaban desde el ordenador, entre otras, realizar inspecciones a los frentes de trabajo para lo cual fue entregado ropa de trabajo, lo que se opone a lo dicho en la declaración de parte de la actora que pedía actividades y como en la empresa se realiza actividades de riesgo, en ocasiones le decía ándate a la planta pero no le entregaban la ropa de trabajo.

Con referencia a las pericias, en la sentencia impugnada el tribunal precisa que el empleador debía demostrar con prueba fehaciente que una vez reintegrada a su trabajo presentaba ya esos síntomas, valora el informe de la médico ocupacional de la empresa que diagnostica a la actora con hipogalactia producto de su entorno laboral, esto sin considerar que la hipogalactia es multicausal. Así mismo, se indica por el tribunal de alzada que cuando inició la relación laboral la empresa no realizó los exámenes pertinentes en los cuales se concluya tener una personalidad obsesiva compulsiva, y que

esta se haya agudizado con el pasar del tiempo y con la situación del embarazo y postparto. Se determina en la sentencia de segunda instancia que es obligación de la parte empleadora realizar la evaluación médica al inicio de una relación de trabajo, lo cual no se ha cumplido en el presente caso, conclusiones que no se determina como arriba el tribunal.

Finalmente, la CNJ precisa que no se debe confundir el estrés laboral con el acoso laboral de acuerdo con la OMS es:

La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Conforme al informe de la OMS “Organización del trabajo y el estrés”, el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros.¹²⁴

La Corte Nacional de Justicia (CNJ), tras analizar el caso en cuestión, concluyó que no existen pruebas de que la parte empleadora haya cometido actos intimidatorios, por acción u omisión, contra la accionante. Tampoco se evidenciaron actos de humillación que, según la trabajadora, le habrían ocasionado problemas de salud durante su periodo de lactancia.

En consecuencia, no se demostró la existencia de acoso laboral, ya que no se verificaron los elementos necesarios para configurarlo: la identificación de un sujeto activo, la realización frecuente de conductas que atenten contra la dignidad humana, el lugar y momento específicos, ni la evidencia de menoscabo, maltrato, humillación o amenazas a la situación laboral de la accionante. Las afirmaciones hechas durante el proceso de visto bueno no fueron respaldadas por pruebas suficientes que otorgaran certeza a este Tribunal. Además, no se justificó que el diagnóstico de hipogalactia de la accionante fuera consecuencia de actos de acoso laboral por parte del empleador, sino que dicho diagnóstico se debe a otras causas.

Por lo tanto, la CNJ determinó que la resolución emitida en el proceso de visto bueno no se basó en la realidad de los hechos y careció de la debida motivación. En

¹²⁴ Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio No. 01371-2019-00395*, 30 de enero de 2024, párr. 152.

consecuencia, la Corte casó la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia, aceptó la demanda de impugnación de visto bueno y declaró improcedente el pago de la indemnización por despido intempestivo, la bonificación por desahucio y la indemnización prevista en el artículo 195.3 del Código de Trabajo.

Del caso descrito se desprende que, tras haber transitado por varias etapas tanto administrativas como judiciales, en casación la Corte Nacional de Justicia (CNJ) determinó que no se configura el acoso laboral, al no cumplirse con los requisitos legales: la reiteración de una conducta humillante que denigre al trabajador y la obligación de la accionante de generar indicios fundados sobre el acoso laboral denunciado, lo que activaría las cargas probatorias dinámicas. En este contexto, correspondía a la empresa desvirtuar el acoso laboral alegado, situación que, según el análisis de la CNJ, fue justificada por la parte demandada mediante diversos medios probatorios. Tras la sentencia emitida por la CNJ, se interpuso una Acción Extraordinaria de Protección, la cual fue admitida a trámite. Actualmente, se ha solicitado el informe a los jueces de la CNJ y se espera la resolución de la Corte Constitucional del Ecuador (CCE).

Sin perjuicio de lo expuesto, un punto que no se trata en el pronunciamiento de la CNJ, es que si bien en el código sustantivo (Código de Trabajo) se hace referencia al acoso laboral, como una conducta reiterada que se perpetúa en un tiempo prolongado, en la legislación laboral ecuatoriana se encuentra vigente el “C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019”¹²⁵ y la “Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de trabajo” en las que se determina al acoso laboral como esos comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una *sola vez* o de manera repetida, por lo que la configuración del acoso laboral, no se limita únicamente a la característica tradicional que sea una conducta reiterada sino a consecuencia de la gravedad de la conducta y la capacidad de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, situación que lleva a reflexionar sobre la configuración del acoso laboral, con respecto a la temporalidad que puede ser análisis desde otra perspectiva.

¹²⁵ Ratificado por Ecuador el 19 de mayo de 2021 e incorporado en la legislación ecuatoriana mediante el dictamen de constitucionalidad No. 37-19-TI/20, 4 de marzo de 2020, y debatido el informe del convenio, en sesión de n° 11120192021, 18 de noviembre del 2020.

2. Juicio N° 09359-2019-02778

En 2019, la accionante presentó una solicitud de visto bueno, invocando la causal 4 del artículo 173 del Código de Trabajo, por acoso laboral. Alegó que la excesiva carga de trabajo, sumada a la presión constante, deterioró su estado de salud en múltiples ocasiones. Además, afirmó que se le asignaron tareas correspondientes a otros cargos, lo que agravó su situación y le causó una discapacidad auditiva grave del 60 %.

La accionante declaró que el 30 de junio de 2016, durante un viaje de trabajo a una sucursal de la empresa en otra ciudad, perdió repentinamente la visión del ojo izquierdo. Debido a su delicado estado de salud, fue trasladada a una casa de salud y luego regresó de urgencia a su ciudad de residencia. Tras informar del incidente a la jefa de talento humano, se coordinó una cita médica en el IESS, donde se le diagnosticó estrés laboral, atribuible a la carga de trabajo que enfrentaba. Aunque la empresa prometió reducir su carga laboral, la accionante aseguró que no solo no se cumplió dicha promesa, sino que continuaron asignándole responsabilidades adicionales, incluyendo gerencias y tareas ajenas a sus funciones contractuales. Según la trabajadora, esta situación deterioró aún más su salud, lo que la llevó a aceptar dichas tareas para conservar su empleo.

Con base en estos hechos, la autoridad administrativa concedió el visto bueno a favor de la trabajadora, quien posteriormente presentó una demanda laboral buscando el reconocimiento del acoso laboral y el pago de diversas indemnizaciones.

El juez de la Unidad Judicial de Trabajo, al analizar la causa, concluyó que la resolución de visto bueno carecía de una motivación adecuada y no justificaba la causal invocada. En su sentencia, el juez señaló que las pruebas presentadas no demostraban la existencia de un despido intempestivo motivado por acoso laboral. Los correos electrónicos aportados evidenciaban una comunicación común entre compañeros de trabajo y jefes, sin indicios de acoso. Además, diversos testimonios indicaron que la accionante no había recibido responsabilidades ajenas a su cargo.

El juez destacó que la accionante desempeñaba el rol de Gerente de Operaciones, un puesto de confianza que implicaba mando y dirección, conforme a la cláusula quinta de su contrato. Dicho cargo excluía la regulación de la jornada máxima laboral y establecía que la trabajadora debía cumplir las horas necesarias para sus funciones, sin derecho al pago de horas suplementarias.

En base al análisis probatorio, tanto documental como testimonial, el juez determinó que no se configuraba la existencia de acoso laboral. Por lo tanto, declaró

improcedente el pago de las indemnizaciones por despido, la bonificación por desahucio y las indemnizaciones contempladas en el artículo 195 numeral 3 del Código de Trabajo, así como en los artículos 9.3 y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia rechazó el recurso de apelación interpuesto por la accionante y confirmó la sentencia del juez *a quo*. El tribunal llegó a la convicción que coincide con lo aseverado y resuelto por el juez de instancia.

El voto salvado¹²⁶ sostiene que los fundamentos de hecho que llevaron al inspector del trabajo a conceder el visto bueno por acoso laboral fueron debidamente probados durante dicho trámite. En este sentido, correspondía a la parte empleadora desvirtuarlos mediante el ejercicio de la impugnación. Sin embargo, la empleadora no logró desacreditar la autenticidad de las órdenes y disposiciones dirigidas a la trabajadora, tal como constan en los correos electrónicos presentados en el trámite de visto bueno. Esta omisión llevó a los juzgadores a la convicción de que dichas disposiciones laborales eran las que efectivamente se habían impartido.

Además, los certificados médicos, especialmente los del IESS, diagnosticaron a la trabajadora con estrés laboral, diagnóstico corroborado por el testimonio de la jefa de talento humano tanto en la diligencia de investigación del visto bueno como en la audiencia de primera instancia. Esto demuestra que la empleadora tenía pleno conocimiento de la condición médica de la trabajadora, incluida su discapacidad auditiva, y, aun así, continuó asignándole funciones ajenas a sus responsabilidades, colocándola en una situación de vulnerabilidad.

Para el juez en voto minoritario, el visto bueno es procedente, y, en consecuencia, la trabajadora tiene derecho a las indemnizaciones solicitadas.

La extrabajadora interpuso un recurso de casación invocando las causales cuarta y quinta del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). La recurrente alegó que se habían infringido varias normas de derecho, entre ellas los artículos 33, 424 y 425 de la Constitución; la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el artículo 63 numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; los artículos 158, 164, 169 y 199 del COGEP; los artículos 46, 173 numeral 4, 183, 191 y 195 numeral 3

¹²⁶ Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio N° 09359-2019-02778*, 19 de noviembre de 2021.

del Código del Trabajo; el artículo 10 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer; el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades y el artículo 331 de la Constitución.

La Corte Nacional de Justicia (CNJ) estableció como problema jurídico determinar si el tribunal de alzada incurrió en las transgresiones invocadas, específicamente, si no valoró adecuadamente la prueba presentada en el proceso, lo que habría incidido en la negativa de conceder a la trabajadora las indemnizaciones por despido intempestivo y por discapacidad.

La CNJ observó que el tribunal de alzada se limitó a relatar lo señalado por el inspector del trabajo al conceder el visto bueno, sin valorar integralmente el expediente administrativo. Consideró que este enfoque era insuficiente, ya que no se realizó un análisis completo del acervo probatorio. En consecuencia, la Corte corrigió este error y ordenó un examen adecuado de las pruebas relacionadas con la resolución de visto bueno, destacando que de dicha resolución pueden derivarse las indemnizaciones correspondientes.

La Corte Nacional de Justicia (CNJ) analizó exhaustivamente el caso presentado por la accionante, quien aducía acoso laboral y atribuía su deterioro de salud, específicamente su discapacidad auditiva y problemas oculares, a la excesiva carga laboral. Sin embargo, tras valorar el acervo probatorio, la CNJ concluyó que no existían pruebas suficientes para acreditar acoso laboral conforme al art. 173, num. 4 del Código del Trabajo.

En relación con los certificados médicos emitidos por el IESS, se constató que estos documentos únicamente reflejaban la atención médica recibida por la accionante por desprendimiento y desgarro de retina entre 2016 y 2019. No se certificó un diagnóstico de estrés laboral, ya que el médico especialista en oftalmología no estaba calificado para emitir tal diagnóstico. Lo que se evidencia en dichos documentos es que la propia trabajadora manifestó que sus dolencias eran causadas por estrés laboral, sin que ello sea corroborado médicamente como resultado de acoso laboral o carga excesiva.

Además, el testimonio de la jefa de talento humano indicó que, si bien la trabajadora expresó en alguna ocasión sentirse estresada por la carga laboral, la empresa tomó medidas para aliviar dicha carga creando nuevos puestos de trabajo. La testigo también afirmó que no existieron actos de acoso o trato indebido hacia la accionante, y que esta recibía incluso un trato preferencial en ciertos aspectos, como horarios de almuerzo.

La CNJ también destacó que el contrato de trabajo firmado por las partes establecía que la trabajadora ocupaba un cargo de confianza y manejo, lo que implicaba la asignación de diversas responsabilidades sin limitación de horario en casos de urgencia. Esta naturaleza del cargo justifica las tareas asignadas, sin que estas excedieran lo razonable o fueran incompatibles con su posición.

Finalmente, la CNJ concluyó que no se configuró acoso laboral, ya que no se demostraron actos intimidatorios, humillaciones, ni una sobrecarga de trabajo que superara las capacidades propias del puesto. Así mismo, no se estableció un nexo causal entre las condiciones laborales y los problemas de salud alegados por la accionante. Por lo tanto, se resolvió que la trabajadora no tiene derecho a las indemnizaciones reclamadas. En consecuencia, la CNJ casó parcialmente la sentencia de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia.

Del caso descrito desprende que la CNJ concluye que la actora no generó los indicios fundamentados necesarios para la configuración del acoso laboral, es más, que por el cargo que ejercía tenía sendas actividades y responsabilidades que si bien pudieron alterar su estado de salud no responde a un proceso de acoso laboral, sino de estrés laboral riesgo psicosocial diferente, que puede tener su origen en el exceso de trabajo, jornadas de trabajo extensas, exigencias exorbitantes de trabajo donde los niveles sostenidos de esfuerzo físico, mental o emocional son extralimitados situación ajena a la configuración de acoso laboral.

Sin perjuicio de lo expuesto, en segunda instancia el voto salvado hace énfasis en las cargas probatorias dinámicas, esto es, en la obligación de la parte accionante de presentar *indicios fundados* y la obligación de la parte demandada de desacreditar el acoso laboral afirmado en su contra. La sentencia de la CNJ establece que: “no hay pruebas suficientes para acreditar el acoso laboral”, todo lo contrario de lo que establece la legislación ecuatoriana, en la que se ordena que, en el caso de acoso laboral, se activan las pruebas indiciarias o indirectas, situación que causa confusión a los operadores del derecho, por decir lo menos.

3. Juicio N° 05371-2020-00134

En el año 2020, la accionante presentó una solicitud de visto bueno por acoso laboral, por actos de abuso de poder orientados a denigrarle, alega que el empleador no consideró el certificado del IESS con respecto a su estado de gestación y fue obligada a

practicarse un examen médico de forma ilegal e inconstitucional, así mismo, afirma que su empleador le realizó varios llamados de atención descontándole el 10% de la remuneración sin que se justifique la razón del descuento, así mismo, afirma que fue trasladada de su lugar de trabajo habitual a otra sucursal, lo que implicaba un viaje de cuatro horas de ida y cuatro horas de regreso en transporte público.

La contraparte en la contestación del visto bueno alega que la accionante fue contratada como recaudadora cobradora, fue ascendida por dos ocasiones con una remuneración mayor, cambios que fueron aceptados por la actora, alega el accionado que se puso en conocimiento de la actora la alternativa de movilizarse hacia otra agencia por la afluencia de socios en dicho lugar, ante esto la actora les comunica su estado de embarazo solicitando que en virtud de ello se deje sin efecto la notificación de traslado de lugar de trabajo.

La autoridad administrativa negó el visto bueno, argumentando insuficiencia de prueba, pues existía el descargo de la contraparte de los llamados de atención conforme el reglamento interno de la empresa, existían los ascensos, se adjuntó un adendum del contrato de trabajo donde se estipulaba las labores se desempeñarían la matriz como en sus agencias.

La accionante presentó una impugnación al visto bueno por carecer de motivación, alegando que el inspector desconoce la figura del acoso laboral. El juez de la Unidad Judicial de Trabajo determinó la configuración de acoso laboral, respecto al llamado de atención con sanción económica determina que dicho descuento fue impugnado por la actora y el valor fue devuelto por la empresa lo que “deja en claro el apresuramiento” de la empresa, con referencia al cambio de agencia determina que la actora expresa su desacuerdo por su embarazo adjuntando certificado médico, sin embargo, la empresa le solicita que asista donde el médico ocupacional, situación que afirma el juez que no tenía razón de ser en tanto que la actora presentó suficiente documentación que respaldaba lo señalado, así, ordena el pago de once mil ciento noventa y siete dólares de los Estados Unidos de América.

La sala especializada confirmó en todas sus partes la sentencia venida en grado. Inconforme con la decisión la empresa interpone recurso de casación, por el caso cuatro del artículo 268 del COGEP, por falta de aplicación de los artículos 164 y 199 del COGEP; y, artículos 8; 21 numerales 5 y 6; 44 letra a; 64; 192 y 410 del Código del Trabajo, se alega una falta de valoración probatoria, al no considerar el principio de comunidad de la prueba.

La CNJ determina que la existencia de memorandos que contienen llamados de atención, no pueden ser considerados como actos de acoso laboral, puesto que el Código de Trabajo prevé la posibilidad de que el empleador aplique sanciones ante el cometimiento de faltas administrativas contempladas en reglamentos internos de las empresas, que la sala especializada no realiza valoración alguna respecto de la documentación de visto bueno, como la accionante agredió verbalmente a una compañera de trabajo, documento procesal necesario para verificar que los llamados de atención se realizaron a la luz del reglamento interno.

Respecto al cambio de lugar de trabajo, la CNJ verifica que existe un adendum suscrito entre las partes en el que se determina que existe la aceptación y consentimiento de la parte accionante respecto de su transferencia de agencia, no existe constancia procesal alguna que justifique que fue un cambio abrupto, pues la actora aceptó el cambio y en una fecha posterior notificó a la empresa que estaba embarazada.

Con referencia a que no le contestaron su oficio en el cual solicitaba que se deje sin efecto el traslado de agencia, la CNJ determina que del acervo procesal no logra evidenciar que se haya hecho efectivo tal traslado.

Respecto a que la actora haya asistido donde la médica ocupacional de la agencia, la CNJ sostiene que eso se debió a la obligación de su empleador de cerciorarse del estado de salud de la parte accionante conforme el Reglamento de Higiene y Seguridad, sin que del proceso se verifique que la actora que haya sido obligada a entregar fluidos corporales contra su voluntad.

La CNJ concluye que los hechos alegados por la parte accionante no pueden considerarse de ningún modo una forma de hostigamiento, persecución sistemática y reiterada por parte del empleador en contra de la trabajadora que afecten su dignidad o salud y que hayan generado un ambiente no propicio para el trabajo.

El voto salvado sostiene que la alegación del recurrente contiene requerimientos que solo podrían ser atendidos por los jueces de instancia durante el debate judicial; el recurso expone motivos propios de una apelación; pues expresa su desacuerdo con las conclusiones obtenidas por los jueces de apelación (prueba documental), en consecuencia espera un fallo que evalúe todo lo actuado, lo que no puede ocurrir toda vez que no se trata de un recurso de tercera instancia sino extraordinario de casación.

Se desprende que de este caso que no existe un análisis en la sentencia de primera instancia de la configuración de los elementos del acoso laboral, sin embargo, se llega a la determinación de acoso laboral, la CNJ, hace un análisis de las pruebas aportadas en el

visto bueno, situación que presenta un voto salvado al alejarse que el tribunal incurre en valoración de la prueba situación que el recurso de casación no lo permite.

4. Juicio N° 01371-2018-00345

En el año 2018, la accionante presentó una solicitud de visto bueno con base en la causal de acoso laboral contemplada en el artículo 173 numeral 4 del Código de Trabajo.¹²⁷ Según su alegato, el acoso inició cuando la empresa, a través de varias reuniones, le propuso cambiar su modalidad laboral a la prestación de servicios profesionales o, en su defecto, retirarse de la organización. En estas reuniones, se le indicó que la empresa estaba reestructurando su personal y que, de no aceptar el nuevo régimen, su salida no incluiría indemnización. Además, denunció que se le retiraron las claves de acceso a las plataformas del IESS y del Ministerio de Trabajo y que fue excluida de las capacitaciones para un nuevo sistema informático implementado en la empresa, lo que la dejó en desventaja para manejar dicho sistema.

La parte accionada, en su contestación, negó las acusaciones, afirmando que las reuniones con la trabajadora tenían como objetivo recabar su criterio profesional para la reestructuración de personal y que ningún miembro del personal, incluida la accionante, recibió capacitación sobre el nuevo sistema informático.

La autoridad administrativa otorgó el visto bueno a favor de la trabajadora, quien posteriormente presentó una demanda laboral para reclamar varias indemnizaciones: despido intempestivo, desahucio, indemnización por discapacidad conforme al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, acoso laboral, proporcionales de vacaciones, decimotercera y decimocuarta remuneración, y sueldos impagos, con un recargo previsto en el artículo 94 del Código de Trabajo, fijando la cuantía en \$109,165.

La Unidad Judicial de Trabajo concluyó que el requerimiento de cambiar el régimen laboral de la accionante, sumado a la restricción de sus claves de acceso y la exclusión de la capacitación del nuevo sistema informático, constituían actos de hostigamiento. Estos hechos fueron corroborados en la diligencia de investigación llevada a cabo por la inspectora de trabajo y por testimonios que confirmaban la existencia de un nuevo sistema del que la accionante no recibió explicación. El tribunal determinó que estos actos configuraban acoso laboral, ordenando el pago de las indemnizaciones

¹²⁷ Personas con una discapacidad física del 50 %.

correspondientes por despido intempestivo, desahucio, acoso laboral y la indemnización prevista en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Ambas partes apelaron la sentencia, pero durante la audiencia de apelación llegaron a un acuerdo transaccional. Se estableció un pago de US \$28,000, que la extrabajadora aceptó como satisfacción de sus derechos, indicando que dichos valores tenían naturaleza *indemnizatoria* conforme al Código de Trabajo.¹²⁸

De este caso se desprende que tanto la sede administrativa como la judicial de primera instancia reconocieron la configuración del acoso laboral. Sin embargo, en la segunda instancia se optó por una solución transaccional que consistió exclusivamente en una compensación económica, pues la normativa ecuatoriana permite esta forma extraordinaria de conclusión del proceso sin que esto determine acoso laboral.

¹²⁸ Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio N° 01371-2018-00345*, 22 de abril de 2019.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El acoso laboral, considerado un riesgo psicosocial, impacta gravemente el bienestar de la víctima, generando sufrimiento, angustia y miedo, acompañado de diversas patologías psicosomáticas. Esta transgresión afecta bienes jurídicos fundamentales protegidos por el Estado ecuatoriano, los cuales están íntimamente ligados a la dignidad humana.

La doctrina y la jurisprudencia han realizado aportes significativos al delimitar el concepto, los elementos y las características del acoso laboral, lo que permite distinguirlo de otras figuras jurídicas. Este marco conceptual es esencial para prevenir conductas de acoso, sancionar violaciones de derechos y promover un entorno laboral respetuoso.

El estudio de esta figura jurídica revela que el acoso laboral suele manifestarse a través de actos reiterados y sistemáticos. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019), sostiene que un solo acto, dependiendo de su gravedad, puede configurar acoso. Esto resalta la importancia de la proporcionalidad y la adecuada motivación en su análisis.

Es crucial no confundir el acoso laboral con el estrés laboral, puesto que este último, aunque puede presentar síntomas similares, carece de elementos fundamentales para constituirlo, como la intención deliberada de debilitar psicológicamente a la víctima para forzar su salida de la organización.

A pesar de que la Constitución de la República del Ecuador y diversos instrumentos internacionales garantizan el derecho a la reparación integral, en la práctica, esta sigue siendo limitada. La normativa laboral prevé una indemnización equivalente a un año de remuneración y, en casos graves, disculpas públicas, pero carece de mecanismos adecuados para remediar completamente el daño causado. En ciertos casos, la víctima debe recurrir a la justicia constitucional mediante acciones de protección para garantizar sus derechos fundamentales. En comparación, la legislación española permite acciones complementarias, lo que enriquece las posibilidades de reparación, un escenario aún no reflejado en la práctica judicial ecuatoriana.

De los casos analizados se desprende que en ninguno de ellos se concluye la configuración de acoso laboral, se evidencia la exigencia de presentar prueba en lugar de indicios a pesar de la normativa existente, se confunden elementos esenciales para su configuración, situación que alerta la importancia del entendimiento de esta figura.

Dada la gravedad de los efectos del acoso laboral y el reproche social hacia estos actos de violencia, se requiere un marco legal claro, específico e integral que garantice la no repetición y la reparación efectiva de las víctimas. El análisis de casos evidenció que, aunque en algunos se reconocen indemnizaciones monetarias y medidas de satisfacción, no siempre se contemplan mecanismos de rehabilitación, de no repetición, entre otras, dejando la reparación incompleta y desigual.

Recomendaciones

Es imperativo que la reparación integral no se limite a compensaciones económicas, sino que incluya medidas de rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición y fortalecimiento del proyecto de vida de la víctima. Estas medidas deben ser incorporadas al Código del Trabajo para asegurar una protección más completa.

Se debe fomentar que las víctimas de acoso laboral denuncien estos actos y busquen la reparación integral de sus derechos. Tanto empleadores como trabajadores deben comprometerse a generar ambientes laborales respetuosos que promuevan la dignidad y el bienestar de todas las personas.

Es necesario el fortalecimiento y capacitación del entendimiento de la figura del acoso laboral en los juzgadores, tanto a nivel administrativo como judicial, así como, de los trabajadores para que identifiquen de manera clara si sufren este acto arbitrario e ilegal, y así saber cómo actuar.

En el ejercicio de crear jurisprudencia por parte de la Corte Nacional de Justicia, es necesario se realice pronunciamientos claros que aborden los elementos fundamentales de la configuración del acoso laboral y la prueba indiciaria que podría ser aceptada.

Finalmente, resulta fundamental analizar el derecho comparado para enriquecer y mejorar el sistema jurídico ecuatoriano, incorporando mejores prácticas internacionales en la lucha contra el acoso laboral.

Bibliografía

- Aguirre, Pamela, y Pablo Alarcón. “El estándar de la reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional”. *Foro: Revista de Derecho*, 2018.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. *Resolución 60/147- Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, 2005.
- Ávila Santamaría, Ramiro. “Del amparo a la acción de protección jurisdiccional”. *Revista del Instituto de Ciencias de Puebla* 5, n° 27 (2011): 95–125.
- Ayala del Pino, Cristina. “Acoso moral en el trabajo (mobbing). Concepto y elementos”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n° 52 (2019): 149–78.
- Bejarano Sánchez, Manuel. *Obligaciones civiles*. 5ª. México: Oxford, 1999.
- Burbano, Diana. “La reparación integral en los casos de acoso laboral”. *Revista científica Sociedad & Tecnología* 5, n° S1 (2022): 253–67.
- Caamaño Rojo, Eduardo, y José Luis Ugarte Cataldo. “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”. *Revista Ius et Praxis* 20, n° 1 (2014): 67–90.
- Chile. *Ley N° 21.643*. Diario Oficial, 1 de agosto de 2024.
- . *Ley N° 20.670*. Diario Oficial, 8 de agosto de 2012.
- Colombia. *Ley 1010 del 2006*. Diario Oficial No. 46.160, 23 de enero de 2006.
- Colombia Corte Constitucional. “Sentencia”. *C-738/06*, 2006.
- . “Sentencia”. *T-882/06*, 2006.
- Corte Constitucional del Ecuador. *Reparación Integral-Análisis a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en el Ecuador*. Ecuador: Secretaría Técnica Jurisdiccional, 2018.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. “Caso Baldeón García Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas”. *Serie C No. 147*, 6 de abril de 2006.
- . *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos- Medidas de reparación*. Vol. 32. San José, Costa Rica: Corte IDH, 2021.
- Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador. *Gaceta Judicial*. XVII, V. Presidencia de la Corte Nacional de Justicia, 2018.
- . *Gaceta Judicial*. XIX 6. Jefatura de Biblioteca, Gaceta y Museo de la Corte Nacional de Justicia, 2023.
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial MTD-2017- 0082*, 11 de mayo de 2017.
- . *Código del Trabajo*, 5 de agosto de 1938.
- . “*Constitución de la República del Ecuador*”. Registro Oficial N° 499, 20 de octubre de 2008.
- . *Decisión del Acuerdo de Cartagena 584- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 461, 15 de noviembre de 2004.
- . *Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Registro Oficial 52, Segundo Suplemento, 22 de octubre de 2009.
- . *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo, para prevenir el Acoso Laboral*. Registro Oficial No. 116, 9 de noviembre de 2017.
- . *Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de trabajo*. Registro Oficial No. 559, 16 de mayo de 2024.

- . *Protocolo para la Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*, 9 de marzo de 2022.
- Ecuador Corte Constitucional. “Sentencia”. Nº 1679-12-EP/20, 15 de enero de 2020.
- . “Sentencia”. Nº 986-19-JP/21 y acumulados, 21 de diciembre de 2021.
- . “Sentencia”. Nº 1329-12-EP/22, 7 de septiembre de 2022.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia. “Sentencia”. Juicio Nº 01371-2018-00345, 22 de abril de 2019.
- . “Sentencia”. Juicio Nº 09359-2019-02778, 19 de noviembre de 2021.
- . “Sentencia”. Juicio No. 01371--2019--00395, 30 de enero de 2024.
- España. *Ley Orgánica 5/2010*. BOE-A-2010-9953, 23 de junio de 2010.
- España Juzgado de lo Social de Zaragoza. “Sentencia”. Nº 3, 10 de diciembre de 2002.
- España Juzgado de lo Social de Barcelona. “Sentencia”. Nº 33, 16 de diciembre de 2002.
- España Juzgado de lo Social de Girona. “Sentencia”. Nº 3, 10 de febrero de 2003.
- España Juzgado de lo Social de Madrid. “Sentencia”. Nº 33, 18 de julio de 2001.
- España Juzgado de lo Social de Murcia. “Sentencia”. Nº 7, 2 de septiembre de 2003.
- España Juzgado Social de Álava. “Sentencia”. Nº 3, 23 de septiembre de 2002.
- España Juzgado Social de Granada. “Sentencia”. Nº 1, 24 de mayo de 2002.
- España Sala 2ª del Tribunal Supremo. “Sentencia”, 8 de mayo de 2002.
- España Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña. “Sentencia”, 15 de julio de 2002.
- España Sentencia Tribunal Supremo. “Sentencia”, 2 de octubre de 2000.
- España Tribunal Superior de Justicia de Aragón. “Sentencia”. Nº 280/2015, 6 de mayo de 2015.
- España Tribunal Superior de Justicia de Castilla León. “Sentencia”. Nº 387/2015, 24 de febrero de 2015.
- España Tribunal Superior de Justicia de Galicia. “Sentencia”. Nº 2796/2014, 22 de mayo de 2014.
- España Tribunal Superior de Justicia de Madrid. “Sentencia”. Nº 313/2014, 2014.
- . “Sentencia”, 18 de enero de 2016.
- España Tribunal Superior de Justicia sala de lo Social de Granada. “Sentencia”. 171/2018, 25 de enero de 2018.
- España Tribunal Supremo. “Sentencia”. Nº 616/2008, 2008.
- España Tribunal Supremo de Justicia. “Sentencia”, 3 de abril de 1997.
- Ferrajoli, Luigi. *Los derechos y sus garantías: conversación con Mauro Barberis*. Madrid: Trotta, 2016.
- Gimeno Lahoz, Ramón. “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”. Universitat de Girona, 2005.
- González de Rivera y Revuelta, José Luis. *Las claves del mobbing: el acoso psicológico en el trabajo (APT) visto por los expertos*. Madrid: Editorial EOS, 2005.
- Hermosa Torres, Eduardo. “El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador”. Universidad Andina Simón Bolívar, 2017.
- Hirigoyen, Maria France. *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Ed. Paidós Iberica. Barcelona, 2001.
- Hirigoyen, Marie-France. *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. 22ª ed. Barcelona: Paidós, 2012.
- International Labour Organization. *Experiences of Violence and Harassment at Work a Global First Survey*. Geneva, Switzerland, 2022.
- Lanas Medina, Elisa. “La prueba en demandas laborales por discriminación”. *Foro: Revista de Derecho*, nº 14 (2010): 69–89.

- Leymann, Heinz. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Ed. Du Seuil, 1996.
- . “Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo”. *Springer Publishing Company* 5, nº 2 (1990): 1–14.
- Lorenz, Konard. *Here am I-Where are you? The behavior of greylag goose*. Estados Unidos: Harcourt Brace Jovanovich, 1991.
- Mazeaud, Henri, León Mazeaud, y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. *Lecciones de derecho civil. La responsabilidad civil, los cuasicontratos*. Vol. II. Ediciones Jurídicas Europa-América, 1960.
- Molina Navarrete, Cristóbal. “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”. *Arazandi social* 18, nº 5 (2001): 1127–72.
- Omeba. “Agravio moral”. En *Enciclopedia Jurídica Omeba*, I:604, s. f.
- Organización de los Estados Americanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, 1969.
- Organización Internacional del Trabajo. *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958.
- . *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981.
- . *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019.
- . *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: OIT, 2002.
- . “*R111 - Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación)*”, 1958.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*. Novena reunión. Ginebra: OIT OMS, 1984.
- Organización Mundial de la Salud. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo, serie Protección de la Salud de Trabajadores N.º4*, 2004.
- Piñuel, Iñaki. *Mobbing. Manual de autoayuda. Afronta el acoso psicológico en el trabajo*. 1ª ed. Barcelona: Debolsillo, 2012.
- Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española, 23.ª ed”. *Discriminar*, s. f. <https://dle.rae.es/discriminar>.
- . “Diccionario de la lengua española, 23.ª ed”. *Reparación*, s. f. <https://dle.rae.es/reparaci%C3%B3n?m=form>.
- Subsecretaría de prevención social. *Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo*. Chile: Subsecretaría de prevención social, 2024.
- Tenera, Luis, y Francisco Tenera. “Breves comentarios sobre el daño y su indemnización”. *Opinión Jurídica* 7, nº 13 (2008): 97–112.
- Vásquez Salinas, Bernarda. “El acoso laboral, inferido al trabajador como causal de terminación de la relación laboral- Factibilidad Probatoria”. Universidad de Cuenca, 2020.