



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v10i1.3761>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

The principle of zero tolerance for violence, harassment at work and worker rights

O princípio da tolerância zero à violência, ao assédio no trabalho e aos direitos dos trabalhadores

Lorena María Coba Quintana ^I

lcoba@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9810-0074>

Manolo Fabián Valdiviezo Samaniego ^{II}

manolo_valdiviezo@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-6096-0999>

Hillary Patricia Herrera Avilés ^{III}

hillary.herrera@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-1514-2247>

Fredy Roberto Hidalgo Cajo ^{IV}

hidalgo_fredy@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6873-7250>

Correspondencia: lcoba@unach.edu.ec

***Recibido:** 15 de enero de 2024 ***Aceptado:** 08 de febrero de 2024 * **Publicado:** 28 de febrero de 2024

- I. Magister en Derecho Laboral. Docente de la Carrera de Derecho en la Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba-Ecuador.
- II. Magister en Derecho Constitucional. Abogado 2 en la Procuraduría. Riobamba-Ecuador.
- III. Máster Universitario en Derecho de Familia por la Universidad Internacional de la Rioja. Docente en la Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba-Ecuador.
- IV. Máster Universitario en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Docente en la Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba-Ecuador.

Resumen

La tolerancia cero hacia la violencia y el acoso laboral es esencial para salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores. Es imperativo establecer políticas y regulaciones destinadas a prevenir y eliminar tales comportamientos, siendo fundamentales para garantizar los derechos laborales en cualquier sociedad. El objetivo de esta investigación es analizar la efectividad de la reforma de la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo en la prevención del acoso laboral, en consonancia con el principio de tolerancia cero de la OIT. La metodología empleada combina enfoques cualitativos y cuantitativos para comprender la realidad del acoso laboral y recolectar datos relevantes. Se utiliza un enfoque no experimental y de diagnóstico transversal para investigar fenómenos existentes en un solo momento temporal. Los resultados destacan la necesidad de un enfoque integral para prevenir el acoso laboral, haciendo hincapié en la detección temprana, asignación de responsabilidades, capacitación del personal, implementación de políticas claras y fomento de un ambiente laboral respetuoso y colaborativo. Se enfatiza la importancia de acciones que promuevan el bienestar y desarrollo profesional de los trabajadores, así como su reintegración efectiva en caso de ser afectados, concluyendo que la prevención del acoso laboral requiere un enfoque proactivo y multifacético.

Palabras Claves: tolerancia cero; violencia laboral; acoso laboral; derechos laborales.

Abstract

Zero tolerance towards workplace violence and harassment is essential to safeguard the physical and mental health of workers. It is imperative to establish policies and regulations aimed at preventing and eliminating such behaviors, being fundamental to guarantee labor rights in any society. The objective of this research is to analyze the effectiveness of the reform of the Organic Law of the Public Service and the Labor Code in the prevention of workplace harassment, in line with the ILO zero tolerance principle. The methodology used combines qualitative and quantitative approaches to understand the reality of workplace harassment and collect relevant data. A non-experimental and cross-sectional diagnostic approach is used to investigate phenomena existing at a single point in time. The results highlight the need for a comprehensive approach to preventing workplace bullying, emphasizing early detection, assignment of responsibilities, staff training, implementation of clear policies, and fostering a respectful and collaborative work environment. The importance of actions

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

that promote the well-being and professional development of workers, as well as their effective reintegration if affected, is emphasized, concluding that the prevention of workplace harassment requires a proactive and multifaceted approach.

Keywords: zero tolerance; workplace violence; Workplace Harassment; labor rights.

Resumo

A tolerância zero relativamente à violência e ao assédio no local de trabalho é essencial para salvaguardar a saúde física e mental dos trabalhadores. É imprescindível o estabelecimento de políticas e regulamentações que visem prevenir e eliminar tais comportamentos, sendo fundamentais para garantir os direitos trabalhistas em qualquer sociedade. O objetivo desta investigação é analisar a eficácia da reforma da Lei Orgânica da Função Pública e do Código do Trabalho na prevenção do assédio no local de trabalho, em linha com o princípio de tolerância zero da OIT. A metodologia utilizada combina abordagens qualitativas e quantitativas para compreender a realidade do assédio no local de trabalho e recolher dados relevantes. Uma abordagem diagnóstica não experimental e transversal é usada para investigar fenômenos existentes em um único momento. Os resultados destacam a necessidade de uma abordagem abrangente para prevenir o assédio moral no local de trabalho, enfatizando a detecção precoce, a atribuição de responsabilidades, a formação do pessoal, a implementação de políticas claras e a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e colaborativo. Enfatiza-se a importância de ações que promovam o bem-estar e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, bem como a sua efetiva reintegração caso sejam afetados, concluindo-se que a prevenção do assédio no local de trabalho requer uma abordagem proativa e multifacetada.

Palavras-chave: tolerância zero; violência no local de trabalho; assédio laboral; direitos trabalhistas.

Introducción

La tolerancia cero a la violencia y al acoso laboral, es esencial en la evolución del trabajo, el cual ha transitado desde sus raíces en la esclavitud hacia un medio de realización personal y profesional. No obstante, persisten desafíos como la violencia y el acoso, que pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores. Por ello, se hace indispensable la implementación de políticas y regulaciones encaminadas a prevenir y eliminar estas conductas, siendo un aspecto crucial

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

en la protección de los derechos laborales en cualquier sociedad. Se exponen algunos estudios vinculados al tema de investigación.

Contreras et al. (2020), investigó la frecuencia y el impacto de la violencia física y verbal hacia los profesionales de enfermería en servicios de emergencias a nivel mundial. Se identificó que los profesionales de enfermería son los más afectados, principalmente por agresiones verbales, seguidas por la violencia física, especialmente en el entorno intrahospitalario de emergencias. Se encontró que esta violencia tiene un impacto negativo en la salud de los profesionales, manifestándose en estrés, agotamiento emocional, ansiedad y miedo. Además, se observó una reducción en la productividad laboral y la aparición de síntomas relacionados con el síndrome de burnout, lo que lleva a considerar el abandono del trabajo en servicios de emergencias.

En este mismo sentido el artículo de Velázquez y Díaz (2020) analiza la violencia laboral que enfrentan las mujeres trabajadoras en México desde dos perspectivas: el maltrato, discriminación y hostigamiento por parte de empleadores y colegas, y la inequidad en las condiciones laborales debido a su género. Se realiza una revisión teórica que aborda la conceptualización de la violencia laboral, la realidad de las mujeres trabajadoras en México y las disposiciones legales vigentes. Se concluye que, además de la legislación, se necesitan estrategias desde políticas públicas para modificar la cultura social mexicana y eliminar las conductas de violencia laboral y de género, comenzando por la capacidad de reconocerlas.

En esta misma línea de investigación, Vidal y Rodríguez (2023) abordan en su artículo la violencia laboral en profesionales de la educación social, particularmente aquella ejercida por las personas usuarias en entornos de alta complejidad. Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica en bases de datos relevantes. Los hallazgos muestran que la violencia laboral tipo II es una realidad para estos profesionales, siendo las personas usuarias las principales perpetradoras. Se concluye que entender los factores de riesgo y las características de las personas usuarias ayudará a mejorar el estudio y abordaje de la violencia laboral en el ámbito de la educación social.

Por otro lado, el acoso laboral y su relación con el desempeño de los servidores públicos se aborda en el artículo de Chávez y Zambrano (2023) en el cual se realizó una revisión sistemática de la literatura, seleccionando 56 investigaciones relevantes. Se encontró que el acoso laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de los trabajadores, afectando tanto su salud física y psicológica como su capacidad para cumplir con los objetivos organizacionales. Esto resalta la

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

importancia de abordar el acoso laboral en las instituciones públicas y privadas en función de sus metas institucionales y planes de acción.

De igual manera Argudo-García et al. (2021) abordan el acoso laboral como un riesgo psicosocial presente en todas las organizaciones, con consecuencias devastadoras tanto para las víctimas como para las empresas. El objetivo principal es analizar la evolución conceptual del acoso laboral y proponer las mejores prácticas para prevenirlo, beneficiando tanto a los colaboradores como a la organización. Se emplea un enfoque dialéctico junto con métodos comparativos y sintéticos en una investigación cualitativa. Se realiza una revisión analítica de la literatura obtenida de diversas bases de datos especializadas. Al término del estudio, se sistematiza la evolución conceptual del acoso laboral y se identifican acciones efectivas de prevención, como fortalecer la comunicación interna, establecer políticas claras y difundir los derechos de los colaboradores, con el fin de mitigar este riesgo y sus impactos negativos.

Gracias a Rojas-Solís et al. (2019) se pudo obtener mediante su artículo una revisión sistemática de estudios sobre acoso laboral en trabajadores universitarios, utilizando diversas bases de datos y recopilando información publicada entre 2000 y 2019. Se observa que los estudios analizados adoptan enfoques cuantitativos y mixtos, con diseños no experimentales y transversales, centrados en correlaciones y descripciones. Se destaca la necesidad de actualizar y validar instrumentos de medición del acoso laboral, así como la creación de nuevos instrumentos para abordar este fenómeno. Se sugiere realizar más investigaciones sobre el acoso laboral en trabajadores universitarios, considerando diferencias por sexo y distintas conductas de acoso. Resulta necesario la implementación de normativas que regulen y sancionen el acoso laboral.

Como se menciona en la investigación de Calderón et al. (2021) en donde se destaca la ausencia de regulación normativa para sancionar el acoso psicológico laboral en el Perú y propone la necesidad de una regulación específica para esta forma de violencia laboral. Se basa en un estudio que analiza artículos nacionales e internacionales sobre el mobbing, también conocido como acoso psicológico, laboral o moral, publicados entre 2009 y 2019. Se resalta que el acoso psicológico causa un menoscabo en la dignidad y salud mental de los trabajadores afectados, y se recomienda su inclusión como falta grave en la legislación laboral peruana, específicamente en el Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728.

¿Qué es el acoso?

El acoso laboral es un fenómeno que ha existido a lo largo de la historia del trabajo, pero en la actualidad se observa con mayor claridad y gravedad. La situación en la que un empleado se siente marginado, maltratado, discriminado o acosado por sus colegas o superiores, generando en él un rechazo hacia su entorno laboral y, eventualmente, llevándolo a renunciar, es tan antigua como el concepto mismo de trabajo, y persiste a pesar del desarrollo y la implementación del Derecho Laboral. El acoso conlleva serias consecuencias adversas para los afectados, por lo tanto, es crucial establecer medidas para prevenirlo o detectarlo en sus etapas iniciales (Suárez et al., 2020). Así mismo Vizcaíno et al. (2020) llama acoso o mobbing al conjunto de un grupo de seres vivos hacia otros que no comparten su misma especie o que constituyen un enemigo natural.

Acoso laboral

El acoso laboral tiene su origen en estudios realizados en entornos escolares, donde se observaban discriminaciones y ataques entre los propios estudiantes. Sin embargo, este fenómeno trasciende el ámbito educativo y se manifiesta en diversas circunstancias de la vida, causando daños físicos y psicológicos a quienes lo experimentan. Lo más preocupante es que estas conductas generan falta de solidaridad e indiferencia entre los compañeros de trabajo, llegando incluso a complicidades o pasividad ante los conflictos laborales. Esto destaca una dinámica de poder asimétrica, donde los superiores se benefician a expensas de los subordinados, lo que socava el desarrollo económico y social al afectar la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Según Quintero et al. (2021) señalan que el acoso laboral tiene graves efectos negativos en la salud mental y física de los empleados, especialmente entre las mujeres, y se observa con mayor frecuencia en sectores como la salud y las instituciones públicas. Además, existen investigaciones que exploran su dimensión ética y normativa, así como el papel del liderazgo en su mitigación y prevención. Por otro lado, Ferrada-Muñoz et al. (2022) destacan que la violencia en el trabajo no solo afecta al individuo perjudicado, sino que también tiene repercusiones en todo el sistema organizacional.

Tipos de violencia laboral

La violencia laboral abarca una amplia gama de comportamientos y situaciones que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Entre los tipos de violencia laboral se incluyen el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, la intimidación, la violencia física y la violencia psicológica.

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

- **Violencia de Género**

La violencia de género es una forma específica de violencia laboral que se dirige hacia una persona en función de su género, y puede manifestarse a través del acoso sexual, el hostigamiento basado en el género, la discriminación de género y otras formas de comportamiento que crean un ambiente laboral hostil y perjudicial para las personas afectadas. Es importante abordar y prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo para promover entornos laborales seguros, equitativos y respetuosos para todos los trabajadores. Acevedo et al. (2024) las disparidades de poder entre los géneros en las interacciones sociales dan lugar a tensiones y actos de violencia, especialmente dirigidos hacia las mujeres, como el hostigamiento laboral y el acoso sexual. Estos incidentes, frecuentes en los lugares de trabajo, provocan daños físicos y mentales, así como desafíos económicos y familiares para las mujeres que los experimentan.

- **Violencia Psicológica**

Según Matamala y Barrera (2020) la violencia psicológica en el trabajo se caracteriza por la repetición constante de comportamientos hostiles, llevados a cabo por una o varias personas hacia uno o varios trabajadores. Esta frecuencia de acciones llega a ser tan habitual que abrumba a la víctima, provocándole un sufrimiento significativo en el ámbito laboral. La repetición de estas conductas contribuye a crear un ambiente laboral tóxico y perjudicial, afectando la productividad y la salud mental de los trabajadores afectados.

Identificación del acoso laboral

Se puede reconocer que una persona está experimentando acoso laboral cuando se enfrenta a las siguientes situaciones o características planteadas por Ayala (2019).

- **Conducta consistente en presionar laboralmente a la víctima, presión del trabajador**

Estas acciones o actitudes de hostigamiento provocan la exclusión del trabajador en su entorno laboral, lo que puede ocasionarle ansiedad, estrés, disminución de la autoestima, problemas psicosomáticos e, incluso, en algunos casos, la renuncia al puesto de trabajo debido a la presión insostenible a la que está expuesto.

- **Tendenciosa**

Actúan conforme a un plan diseñado con el propósito de hacer la vida del trabajador insoportable, con la intención de que este renuncie a su puesto laboral o se le cause una incapacidad temporal o permanente para trabajar.

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

- Sistemática y reiterada en el tiempo

Las acciones deben ser persistentes, premeditadas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo. Es fundamental que el acoso intenso o extremo se mantenga durante un período específico.

- Susceptible de ocasionar daño

Para que se configure el acoso, es imperativo que haya una violación de los derechos fundamentales y, por consiguiente, al considerar los daños, también se debe tener en cuenta los posibles efectos en la salud de los trabajadores. De hecho, las decisiones judiciales que reconocen la existencia de acoso moral examinan las repercusiones que esto puede tener en la salud de los empleados.

Derechos laborales

Los derechos laborales constituyen un conjunto de normas y principios que protegen a los trabajadores en su relación con los empleadores y el entorno laboral. En este contexto, Ramírez (2021) destaca la importancia de analizar el sistema de inspección laboral para asegurar el cumplimiento de dichos derechos. A lo largo de los años, se han implementado diversas modalidades en este ámbito. A través de la promulgación de leyes y la creación de entidades de fiscalización, el Estado ha buscado emplear diferentes estrategias para proteger y garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Sin embargo, persiste la insuficiencia de estas medidas, ya que, a pesar de contar con un marco normativo y organismos especializados encargados de la supervisión, continúa evidenciándose la violación de derechos laborales fundamentales, los cuales pueden afectar la salud, la vida y la dignidad de las personas.

Derechos laborales según el Código del Trabajo Ecuatoriano

Según el Código del Trabajo (2020) en el Capítulo IV acerca de las Obligaciones del Empleador y del Trabajador, en el Art. 42 se puede verificar las Obligaciones del empleador las cuales algunas de ellas se detallan a continuación:

- Brindar a los trabajadores el trato adecuado, evitando cualquier forma de maltrato verbal o físico.
- Abonar al trabajador los montos que le correspondan según lo estipulado en el contrato y de acuerdo con las disposiciones establecidas en este Código.
- Establecer las fábricas, talleres, oficinas y otros sitios de trabajo de acuerdo con las normativas de prevención, seguridad e higiene laboral, así como con todas las disposiciones legales y

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

reglamentarias pertinentes. Además, se deben considerar las normativas que garantizan la adecuada movilidad de las personas con discapacidad.

- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes laborales y las enfermedades profesionales que sufran, con excepción de lo establecido en el Artículo 38 de este Código.
- Implementar comedores para los trabajadores si la fábrica o empresa cuenta con cincuenta o más empleados y los lugares de trabajo se encuentran a una distancia superior a dos kilómetros de la población más cercana.
- Suministrar de manera oportuna a los trabajadores los utensilios, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo sus labores, en condiciones apropiadas que permitan realizar el trabajo de manera adecuada.
- Permitir a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género el tiempo requerido para gestionar y acceder a las medidas administrativas o judiciales establecidas por la autoridad competente. Durante este periodo, no se verá afectado su derecho a recibir su salario completo ni a disfrutar de sus vacaciones.
- Brindar a los trabajadores un trato adecuado, evitando cualquier forma de maltrato verbal o físico.
- “Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil-CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.”
- En el Art. 153.- “Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas.”

Régimen laboral de los servidores públicos según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

En El art. 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) se destacan los derechos de las servidoras y los servidores públicos, algunos de ellos mencionados a continuación:

- Gozar de estabilidad en su puesto.

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

- Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad.
- Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley.
- Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas.
- Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario
- Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley.
- Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley.
- Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada.
- Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción.
- No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.
- Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales.
- No ser sujeto de acoso laboral. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2023)

Problema

El persistente problema de la violencia y el acoso en el entorno laboral no solo impacta a los trabajadores y empleadores, sino que también afecta a sus familias, comunidades, economía y sociedad en general. Este desafío se agrava debido a diversos factores como género, clase social, raza y dinámicas de poder. A pesar de los esfuerzos tanto a nivel nacional como internacional, garantizar un ambiente laboral seguro y libre de violencia sigue siendo una tarea pendiente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra preocupación por la necesidad de que los Estados adopten medidas concretas dentro de sus legislaciones e instrumentos jurídicos, estableciendo el principio de tolerancia cero hacia la violencia en el ámbito laboral en todas sus formas.

En respuesta a esta problemática, la Asamblea Nacional ha promulgado la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, con el propósito de prevenir el acoso

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

laboral y erradicar la discriminación. En este sentido, el artículo 230 de la Constitución prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación en el servicio público. Estos pasos reflejan el compromiso del Ecuador para poner fin al acoso laboral y las regulaciones incorporadas tanto en la LOSEP como en el Código del Trabajo están destinadas a proteger a los trabajadores de la discriminación y el acoso en sus lugares de trabajo.

Objetivos

El objetivo general de esta investigación es elaborar un documento de análisis crítico constitucional que determine la efectividad de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, frente al principio de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos: Fundamentar jurídica y doctrinariamente el marco legal vigente, que regula el acoso laboral de los servidores públicos amparados por el régimen laboral de la LOSEP y de los trabajadores del sector privado regidos por el Código del Trabajo. Además, determinar cómo se aplica el principio de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo promulgado por la OIT en la legislación ecuatoriana, e identificar las principales causas de acoso laboral en las relaciones de trabajo y el último objetivo específico es elaborar los componentes de un documento de análisis crítico constitucional que determine la efectividad de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, frente al principio tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Metodología

Tipo de investigación

En este estudio se ha optado por emplear un tipo de investigación cuali-cuantitativa. El enfoque cualitativo se utilizará para comprender la realidad relacionada con el desarrollo de leyes destinadas a combatir el acoso laboral en el lugar de trabajo. Por otro lado, el enfoque cuantitativo permitirá recopilar datos mediante técnicas e instrumentos de investigación para obtener resultados mediante la tabulación de la información. Este estudio se clasifica como no experimental debido a que se centra en la investigación de fenómenos ya existentes y no manipula variables, lo que implica realizar observaciones en su entorno natural. Además, se considera un estudio de diagnóstico transversal, que

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

es un tipo de investigación observacional y descriptiva que mide tanto la prevalencia de la exposición como el efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal.

Alcance de la investigación

En cuanto al alcance de la investigación, se contempla un enfoque descriptivo para comprender las situaciones y actitudes predominantes a través de una descripción precisa de las actividades, objetos, procesos y actores relacionados con el fenómeno del acoso laboral. Además, se adopta un enfoque correlacional para evaluar el grado de relación entre la eficacia de la ley y los principios universales de aplicación en el ámbito laboral. Por último, se aborda un enfoque explicativo, que implica analizar histórica, doctrinal, jurídica y legalmente el alcance de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo en la prevención del acoso laboral.

Métodos

Los métodos empleados en la investigación son diversos. Entre ellos se encuentra el método analítico-sintético, el cual implica descomponer un todo en partes para estudiarlas individualmente (análisis) y luego integrarlas de manera racional para comprender el conjunto (síntesis). El método inductivo-deductivo, basado en la lógica, se utiliza para inferir conclusiones a partir de hechos particulares, partiendo de lo general hacia lo particular y viceversa.

Asimismo, se emplea el método histórico-lógico para comprender la evolución del objeto de estudio, especialmente en relación con el progreso normativo para abordar el acoso laboral. Por último, se adopta un enfoque sistémico que considera al objeto de estudio en su totalidad, con una tesis que se desarrolla a través de tres momentos: teoría, diagnóstico y propuesta. Además, dentro de los métodos empíricos del conocimiento se destacan la observación científica, que implica la apreciación y análisis del objeto de estudio en su entorno natural, y el análisis documental, que consiste en describir y representar los documentos obtenidos de manera sistemática para facilitar su análisis posterior.

Técnicas

Se emplearán diversas técnicas para la recolección de datos en la investigación. Una de ellas es la encuesta, que consistirá en la recopilación de opiniones mediante cuestionarios dirigidos a una muestra de abogados inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo. El objetivo es evaluar la efectividad y constitucionalidad de la Ley Orgánica del Servicio Público y del Código del Trabajo en la prevención del acoso laboral.

Instrumentos

Se empleará una herramienta de recolección de datos conocida como cuestionario, el cual consiste en un documento diseñado para obtener información mediante preguntas específicas, ya sean cerradas o abiertas. Este cuestionario será aplicado a un universo o muestra previamente definidos, con el objetivo de recabar opiniones y percepciones relevantes para la investigación. Además, el cuestionario puede servir como una guía para llevar a cabo tanto encuestas como entrevistas, facilitando la recopilación sistemática de datos en el estudio.

Población y muestra

El presente tema de investigación tomo en cuenta para la población a los Abogados Inscritos en el Foro de la Provincia de Chimborazo el cual costa de 1368 abogados. Obteniendo así una muestra de 93 personas.

Fórmula para el cálculo de la muestra

Para obtener la muestra del extracto de abogados, se aplicará la siguiente formula:

$$n = \frac{N}{(E)^2(N - 1) + 1}$$

n= Muestra

N=Población

E=Error Máximo Admisible

$$n = \frac{1368}{(0,01)^2(1368 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{1368}{14,67}$$

$$n = 93$$

Resultados

Los resultados de las siete preguntas realizadas en la encuesta a los abogados inscritos en el Foro de Abogados en la Provincia de Chimborazo como se puede ver en la Tabla 2, arrojaron un alto porcentaje de respuestas positivas. Se destacó que la P5 obtuvo el mayor porcentaje, con un 100% de respuestas a favor del "sí", lo que refleja la percepción de la necesidad de dicha ley para prevenir el acoso laboral en Ecuador, por lo tanto, la pregunta con el menor porcentaje de respuestas negativas también trata sobre el mismo tema, con un 0% de respuestas para el "no". Después de esta pregunta,

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

la que obtiene el mayor porcentaje de respuestas positivas es la P2, que indaga si se considera correcta la inclusión del acoso laboral en la legislación ecuatoriana. Esta pregunta registra un 97% de respuestas afirmativas y un 3% de respuestas negativas. Descendiendo en porcentaje, le sigue la P6, que obtiene un 96% de respuestas afirmativas en cuanto a la imposición de sanciones laborales contra el acoso laboral, con tan solo un 4% de respuestas negativas.

Tabla 1. Preguntas realizadas en la encuesta

Preguntas	
P1	¿Conoce usted que fue modificado el Código de Trabajo en el sentido de incluir el acoso laboral como conducta?
P2	¿Cree usted que es correcta la inclusión del acoso laboral en la legislación laboral del Ecuador?
P3	¿Cree usted que los trabajadores y/o empleados, tendrán respaldados sus derechos, seguridad y estabilidad laboral al ser incluido en la legislación laboral el acoso laboral y preverse sanciones para dicha conducta?
P4	¿Piensa usted que específicamente los derechos o principios constitucionales de tolerancia cero, a la violencia y el acoso en el trabajo han sido garantizados con las modificaciones realizadas por la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral?
P5	¿Considera usted que es preciso la existencia de dicha ley para evitar o prevenir el acoso laboral en Ecuador?
P6	¿Entiende usted que la imposición de sanciones en el orden laboral contra el acoso laboral como conducta, ayudara a prevenir la incidencia de este?
P7	¿Considera usted que es efectiva la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, frente al principio de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

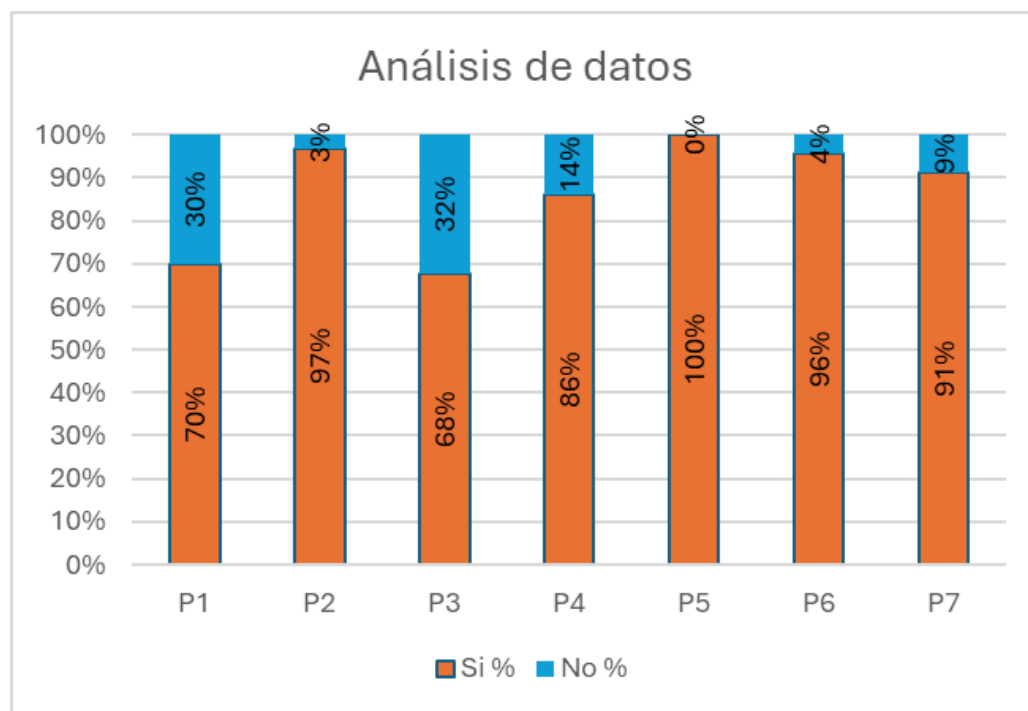
Tabla 2. Resultados obtenidos de la encuesta acerca de la efectividad y constitucionalidad de la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral.

Si	No	Total
-----------	-----------	--------------

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

	Num.	%	Num.	%	Num.	%
P1:	65	70%	28	30%	93	100%
P2	90	97%	3	3%	93	100%
P3	63	68%	30	32%	93	100%
P4	80	86%	13	14%	93	100%
P5	93	100%	0	0%	93	100%
P6	89	96%	4	4%	93	100%
P7	85	91%	8	9%	93	100%

Figura 1. Gráfico de barras de las respuestas de las preguntas de la encuesta



Propuesta Investigativa

Documento de Análisis Crítico Constitucional que determine la Efectividad de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el

Acoso Laboral, frente al Principio de Tolerancia Cero a la Violencia y Acoso en el Trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La propuesta destaca la importancia de las garantías constitucionales en un Estado de derecho y justicia, especialmente en lo relacionado con la protección de los derechos fundamentales de las personas. Se señala la necesidad de abordar el tema del acoso laboral de manera minuciosa, considerando que puede haber acciones legales maliciosas destinadas a perjudicar a la organización. Se hace hincapié en la importancia de distinguir entre el acoso laboral genuino y el "mobbing" fraudulento, que implica la manipulación de situaciones para fines ilegítimos. Se propone que la normativa laboral ecuatoriana incorpore medidas más efectivas para prevenir y sancionar el acoso laboral, en línea con el principio de tolerancia cero a la violencia en el trabajo. Además, se plantea la elaboración de un documento de análisis sobre la efectividad de las modificaciones legales introducidas para prevenir el acoso laboral. Los beneficiarios serían todos los trabajadores, tanto del sector público como el privado.

Tabla 3. Propuesta para normar el acoso laboral

Pasos que deben normarse para enfrentar el acoso laboral

Poner en conocimiento a la autoridad de talento humano o jefe	Si una situación de acoso laboral sale de contexto, se recomienda informar verbalmente y por escrito al Departamento de Talento Humano. Este departamento deberá responder de manera satisfactoria al reclamo de la víctima. En caso de que no haya una respuesta oportuna o satisfactoria, se sugiere acudir a la máxima autoridad de la organización.
Evitar incidentes directos	Evitar contradecir directamente los puntos de vista del agresor, ya que esto podría generar una explosión emocional y empeorar las relaciones en el futuro. En lugar de ello, se sugiere que la víctima responda de manera astuta e inteligente, contrarrestando de manera sutil y eficaz, para

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

	transmitir el mensaje de que se está tomando precauciones ante la situación de acoso.
Trabajar una actitud positiva	Adoptar medidas eficaces para evitar la depresión, como mantener una actitud positiva y centrarse en factores internos que puedan contribuir al bienestar emocional. La práctica de actividad física puede mejorar el estado de ánimo y elevar la autoestima. Además, la lectura de libros, especialmente aquellos relacionados con la superación personal, puede ofrecer una perspectiva amplia sobre la fortaleza interior, sin perder de vista la importancia de los sentimientos humanos.

Fuente: Elaborado por la autora

Entre los puntos que debe trabajar e implementar una organización son los siguientes:

1. Dar importancia al problema y oportuna atención: Conocer y actuar sobre esta problemática dentro de la organización, por parte del departamento de talento humano o a falta de este, la(s) persona(s) que realizaran estas actividades, o de no existir estos: el jefe (cuando no sea el acosador) propendiendo a que se genere un ambiente agradable de trabajo.
2. De la importancia que se le dé al tema se estudiarán las medidas que se adoptarán para precaver este mal.
3. Debe prestarse atención a los reclamos dados por el trabajador y tratarlos de manera adecuada.
4. De la información que pueda transmitir la organización a todos sus trabajadores sobre el fenómeno en estudio ayudará en gran medida a dar a conocer varios aspectos del mobbing, sus consecuencias, como afectaciones.
5. Se debe dejar las reglas claras sobre aquellas personas que comentan estos abusos serán sancionadas por la organización.
6. Capacitación y charlas motivacionales: La capacitación debe centrarse en el fenómeno en estudio y ser impartida a todo el personal con precisiones claras. Es crucial que el conocimiento sea transmitido por expertos en el tema y se destaquen las acciones a tomar. Se

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

deben incluir charlas motivacionales y actividades grupales para aumentar la motivación y, por ende, la productividad. Inicialmente, la capacitación debe dirigirse al personal de talento humano y a los líderes, ya que serán los principales receptores de esta información. En cuanto a la organización en tareas, se deben definir claramente las funciones específicas que cada individuo debe desempeñar.

7. Organización en tareas: Debe señalarse las funciones específicas que deba realizar un trabajador, es decir, el rol que va a cumplir dentro de la empresa. Con esto se evitará que se cometan abusos por parte de jefes de área o personas que se designen para funciones de autoridad, sea acumulándole de trabajo o quitándole tareas. Las tareas se hallan establecidas en el contrato de trabajo de una manera general en donde se debería especificar el alcance de las mismas y posteriormente buscar se fomente su cumplimiento.
8. Campañas de valores: Con esto me refiero que a que el Departamento de Talento Humano debe implementar un procedimiento donde todos los departamentos de áreas rotativamente realicen campañas ya sea a través de charlas, hojas volantes, o en los murales con contenido relacionado especialmente con el respeto dentro del trabajo, de la unidad que deben formar y frases de motivación que se traducirá a un mejor ambiente laboral.
9. Apertura e investigación sobre los hechos: Los responsables de conocer sobre este tema (Gerencia y Talento Humano) deberán brindar apertura y confianza al afectado. Donde él contará con detalles todas las situaciones que afectan en su trabajo. Del testimonio dado, la empresa deberá realizar indagaciones sobre los hechos que se describen. De ser comprobados tomará las medidas y sanciones correspondientes.
10. Otorgar beneficios adicionales y evitar el estancamiento profesional: En lo posible se debe retribuir a los trabajadores de la empresa con beneficios no solo remunerativos, por ejemplo, en el sector hotelero cuentan con restaurantes, panadería, servicio de spa, entre otros, entonces se debería conferir descuentos apreciables para que sus trabajadores y su familia disfruten de dichos servicios en sus días de descanso con descuentos especiales o que sean cubiertos íntegramente por la empresa.
11. Reintegrar al afectado al grupo: Si el individuo acosado está afectado en gran medida, es normal que él o el grupo lo aisle. En este caso la empresa debe tomar correcciones para

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

integrar nuevamente a esta persona, con la finalidad que se pierda el temor con otros compañeros y que se devuelva la tranquilidad a esta persona.

Discusión

La investigación resalta que la mayoría de los encuestados estaban al tanto de la modificación realizada al Código de Trabajo, la cual define y sanciona el acoso laboral como una conducta punible, lo que necesariamente se pide en el artículo elaborado por Velázquez y Díaz (2020) puesto que al no existir disposiciones legales vigentes se produce la violencia laboral el cual conlleva acciones como el maltrato, discriminación y hostigamiento por parte de empleadores y colegas. Por otro lado, un gran porcentaje de los encuestados considera acertada la inclusión del acoso laboral en la legislación laboral ecuatoriana puesto que, como mencionan Argudo-García et al. (2021) el acoso laboral es un riesgo psicosocial presente en todas las organizaciones, con consecuencias devastadoras tanto para las víctimas como para las empresas. En la misma línea, la mayoría de los encuestados señaló que los trabajadores y empleados tendrán respaldados sus derechos, seguridad y estabilidad laboral al ser incluido el acoso laboral en la legislación laboral y al preverse sanciones para esta conducta, de acuerdo con esta afirmación se encuentra Rojas-Solís et al. (2019) puesto que menciona que resulta necesario la implementación de normativas que regulen y sancionen el acoso laboral.

Los derechos y principios constitucionales de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso laboral han sido asegurados mediante las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo, según las respuestas de los encuestados. Además, se observó una considerable cantidad de personas que creen que la existencia de esta ley puede prevenir eficazmente el acoso laboral en Ecuador, debido a que, como mencionan Calderón et al. (2021), el acoso psicológico causa un menoscabo en la dignidad y salud mental de los trabajadores afectados.

Se destacan resultados positivos en relación con la imposición de sanciones en el ámbito laboral por comportamientos de acoso, lo que se considera fundamental para prevenir su ocurrencia. Este aspecto se vincula con las conclusiones de Chávez y Zambrano (2023), quienes señalan que el acoso laboral impacta negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores, afectando su salud física y mental, así como su capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales. La aplicación de sanciones, según los autores, podría reducir el acoso y la violencia laboral, preservando así el buen desempeño de los empleados. También se establece que la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, frente al

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

principio de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es efectiva.

Conclusiones

En esta investigación se ha llevado a cabo un análisis de la fundamentación jurídica en el marco legal vigente referente a los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la regulación del acoso laboral. Se han considerado tanto las disposiciones aplicables a los servidores públicos bajo el régimen laboral de la Ley Orgánica de Servicio Público como aquellas que rigen para los trabajadores del sector privado conforme al Código del Trabajo.

Las principales causas de acoso laboral incluyen la presión constante ejercida sobre la víctima, que resulta en su exclusión del entorno laboral y desencadena ansiedad, estrés, baja autoestima y problemas de salud. Esta conducta, diseñada para hacer la vida del trabajador insostenible, se caracteriza por ser sistemática y prolongada en el tiempo, con el objetivo de forzar su renuncia o causarle incapacidad laboral. Es crucial que estas acciones sean persistentes, premeditadas y continuadas, y que, además, se reconozca su capacidad para infringir derechos fundamentales y dañar la salud de los empleados.

El análisis crítico constitucional sobre la efectividad de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, en línea con el principio de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo de la OIT, destaca la necesidad de un enfoque integral en la prevención de este fenómeno. Esto implica el reconocimiento oportuno del problema y la asignación clara de responsabilidades dentro de la organización, así como la capacitación del personal y la implementación de políticas claras de prevención y sanción del acoso laboral. Además, se enfatiza la importancia de promover un ambiente laboral basado en el respeto y la colaboración, así como la apertura y confianza hacia los empleados que reportan casos de acoso. Para garantizar una prevención efectiva, también se deben considerar acciones que promuevan el bienestar y desarrollo profesional de los trabajadores, así como su reintegración efectiva en caso de verse afectados. En resumen, la prevención del acoso laboral requiere un enfoque proactivo y multifacético que involucre a toda la organización en la creación de un entorno laboral saludable y respetuoso.

Referencias

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2024). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=es&tlng=es.
- Argudo-García, A., Armas-Ortega, Y., Guillén-Alvarado, K., & Vergara-Romero, A. (2021). Una Revisión del Acoso Laboral y Estrategias de Prevención en las Organizaciones (A Review of Workplace Harassment and Prevention Strategies in Organizations). In Forthcoming, En IX Congreso Internacional “Tecnología, Universidad y Sociedad”. Samborondón, Ecuador.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4002784
- Ayala, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 52, 151-178.
<https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/387/pdf>
- Calderón, N. C., Quispe, M. M., & Ponce, R. L. B. (2021). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o Mobbing. *Lex-Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 19(28), 171-196.
- Chávez, K., & Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 305–329.
<https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>
- Código del Trabajo. (2020, 22 de junio). Asamblea Nacional del Ecuador.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Contreras, P., Valenzuela, A., Pinto, J., Mendoza, N., & López-Alegría F. (2020) Violencia en el trabajo hacia los profesionales de enfermería en los servicios de emergencias: revisión integrativa. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.173>
- Ferrada-Muñoz, M., Bermúdez-Véliz, V., Orquera-Araya, F., & Véliz-Rojas, L. (2022). Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario: una revisión sistemática. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 126-141. <https://revistaathesis.uc.cl/index.php/RHE/article/view/48093>

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

- Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. (2023, 29 de marzo). Asamblea Nacional del Ecuador.
https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/04/ECLEX-PRO-PUBLICO LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf
- Matamala, J., & Barrera, A. (2020). Acoso moral en el trabajo en Chile: una revisión de propuestas científicas para su abordaje (2012-2018). *FIDES ET RATIO*, 19(19), 93-123.
<https://fidesetratio.ulasalle.edu.bo/index.php/fidesetratio/article/view/61>
- Quintero, W., Ascanio, J., & Claro, G. (2021). Acoso laboral: una revisión bibliográfica de literatura. *Aglala*, 12(2), 200-219.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8443500>
- Ramírez Pinedo, E. M. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Rojas-Solís, J., García-Ramírez, B., & Hernández-Corona, M. (2019). Mobbing on University Staff: A Systematic Review (El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática). *Propósitos y representaciones*, 7(3), 354-382.
<https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/48>
- Suárez García, Z., Álvarez García, D., & Rodríguez, C. (2020). Predictores de ser víctima de acoso escolar en Educación Primaria: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación / Journal of Psychology and Education*, 15(1), 1-15.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/219689/Su%C3%A1rez.pdf?sequence=1>
- Velázquez, Y., & Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440.
<https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Vidal, C., & Rodríguez, J. (2023). La violencia laboral en el ámbito de la educación social: una revisión sistemática. *Acciones e investigaciones sociales*, 44, 104-120.
<https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/207277>

El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador

Vizcaíno, A., Contreras, P., & Guzmán, M. (2020). Construcción del concepto fanbullying:

Revisión crítica del acoso en redes sociales. *Pixel-bit*, 57, 211-230.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/196351>.

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|