



Universidad de Las Américas
Maestría en Derecho Procesal Constitucional

- Ensayo Académico -

La procedencia de la acción de protección en los casos de acoso laboral

Erick Adrián Pillajo Román

Quito, noviembre de 2022

Índice

Introducción.....	1
1 Aspectos conceptuales y normativos.....	3
1.1 Definición de acoso laboral y derechos que se vulneran	3
1.2 Normativa vigente sobre acoso laboral.....	7
2 Generalidades sobre la acción de protección y la reparación integral	9
3 Argumentos de la procedencia de la acción de protección en los casos de acoso laboral	11
3.1 En los casos de acoso laboral existe un daño inmaterial desconocido para el juez y el inspector de trabajo	11
3.2 La acción de protección como vía eficaz para la protección los derechos y su reparación integral en casos de acoso laboral	13
4 Conclusiones	15
5 Referencias	17

Introducción

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos, por lo cual el constituyente estableció varias garantías para la protección de derechos, entre ellas la acción de protección. El tema de este ensayo es la procedencia de la acción de protección en los casos de acoso laboral. En Ecuador, la figura de estudio estuvo regulada durante años, de manera puntual y limitada. Sin embargo, a partir de la expedición de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, para prevenir el acoso laboral, este fenómeno queda definido y se amplía en cuanto a su tratamiento jurídico (Asamblea Nacional, 2017). No obstante, no es suficiente en cuanto a la reparación, ya que su aplicación se restringe al ámbito administrativo y ordinario.

La nueva norma, no toma en cuenta que, ante la afectación que generan estos actos, sobre la persona, es necesaria una reparación que trascienda el plano económico, misma que no puede ser resuelta ante la vía administrativa u ordinaria, para llegar a reparar derechos constitucionales que se vulneran ante el acoso como: el derecho al trabajo, a la dignidad humana y a la integridad personal y psicológica. El conocimiento y resolución de los casos de acoso laboral se resuelven mediante la justicia ordinaria y administrativa. Actualmente, existe la posibilidad de recurrir a la justicia constitucional a través de la interposición de la garantía jurisdiccional consistente en la acción de protección ante actos de esta clase.

Sin embargo, solo se la puede interponer de forma directa, cuando existe una alteración o vulneración directa de derechos que manifiestan hechos de acoso en el contexto laboral, hechos que afectan la dignidad humana, la integridad personal, la integridad psicológica y que son discriminatorios. Ante ello surge la necesidad de que se pueda acceder directamente a la garantía antes mencionada. En la praxis legal, está presente la dificultad de que no existen reglas o estándares jurisprudenciales, que definan de forma adecuada la procedencia de la acción de protección y su reparación integral ante violaciones de derechos fundamentales del afectado en casos de acoso laboral.

En ese sentido, resulta necesario la protección de los derechos de las personas en el ámbito laboral, específicamente el derecho al trabajo, el derecho a la integridad

personal y como factor más importante el derecho a la integridad psicológica que se ve plenamente afectado y vulnerado cuando existe acoso laboral, en estos casos se afecta dicho derecho, en el plano psicológico. Para ello, es necesario defender la hipótesis de que, la justicia constitucional a partir de la aplicación de la garantía jurisdiccional de la acción de protección es la vía idónea para solventar y reparar este tipo de casos.

Por lo antes expuesto, esta investigación se enfoca en justificar a partir de un estudio doctrinal, normativo y jurisprudencial, la procedencia de activar la acción de protección para reparar el derecho a la integridad personal que incluye cuatro dimensiones: integridad física, psicológica, moral y sexual. Específicamente, el estudio se dirige a revisar las afectaciones que se causan a la psiquis, ante un posible caso de acoso laboral, de manera que conduzca a una reparación integral, no solo material, sino también inmaterial.

El ensayo académico tiene como objetivo general: justificar la procedencia de aplicar la acción de protección en casos de acoso laboral ante la vulneración de derechos en especial la integridad psicológica. Con respecto al objetivo general, cabe plantearse los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar desde la doctrina y la regulación jurídica en el Ecuador, la figura del acoso laboral y la vulneración del derecho a la integridad personal en el plano psicológico ante prácticas de este tipo.

2. Estudiar la acción de protección desde la teoría y su regulación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, causas de procedencia o improcedencia.

3. Justificar la factibilidad de aplicar la acción de protección al acoso laboral mediante argumentos a partir de la doctrina, la regulación jurídica y la jurisprudencia.

Asimismo, para cumplir con los objetivos formulados en esta investigación se aplica una metodología sustentada en un estudio de tipo cualitativo basado en la lógica y en él se interconectan varias materias como la laboral con el derecho constitucional. De esta forma es posible contrastar la doctrina, la normativa y la jurisprudencia nacional con el tema de estudio. Igualmente tiene un carácter descriptivo y analítico, puesto que se especifican definiciones y particularidades de la temática tratada.

De igual manera, desde el punto de vista metodológico, en este trabajo se aplica la técnica bibliográfica-documental, la que permite recopilar los fundamentos doctrinales sobre el tema. Unido a ello se ponen práctica varios métodos de investigación como el analítico- sintético; inductivo; deductivo; exegético jurídico y el estudio de casos con la finalidad de vincular la teoría y la práctica para arribar a conclusiones certeras.

Este trabajo está estructurado de la siguiente manera: un subtema de desarrollo en el que se plasman los fundamentos doctrinales, se realiza el estudio de la normativa y de la jurisprudencia acerca del acoso laboral y la acción de protección, y, por último, las conclusiones acerca del tema objeto de investigación.

1 Aspectos conceptuales y normativos

A continuación, corresponde exponer los fundamentos doctrinales de cada una de las variables de investigación: el acoso laboral y la acción de protección. Igualmente se examina la normativa jurídica vigente en el Ecuador sobre ambas figuras y se analizan los principales criterios jurisdiccionales sobre el acoso laboral con base a sentencias dictadas por la Corte Constitucional del Ecuador (CCE). De esta manera se sustenta la opinión personal enfocada en la procedencia de aplicar, al acoso laboral, la acción de protección como garantía jurisdiccional que protege y repara cualquier vulneración a los derechos fundamentales de las personas.

1.1 Definición de acoso laboral y derechos que se vulneran

En el contexto laboral pueden tener lugar actos permeados de violencia que afecten, no solo al trabajador sino también a la entidad, tal es el caso del acoso o *mobbing*. Esta figura se relaciona como indica Quiroga (2020) con un trato hacia el trabajador sustentado en la humillación y es de tipo degradante. Ello coloca a una persona en una posición de sometimiento con respecto a otra dentro de su relación de trabajo. Esta figura aparece en el marco del lugar de trabajo y se puede presentar, como explica Pérez (2016), por parte de otros trabajadores o superiores como resultado del vínculo laboral que existe.

El acoso laboral se manifiesta mediante afectaciones de tipo moral o psicológicas, alejadas de cualquier afectación material. Estos actos pueden estar

enfocados en conseguir el retiro del trabajador de la organización al igual que degradarlo y humillarlo. Olivera (2020) recalca que produce daños psicológicos y da lugar a una comunicación hostil, alejada de la ética. Ello conlleva, a colocar al acosado, en una posición de indefensión y hostigamiento.

En relación con el tema Leymann (2015) conceptualiza el acoso como una situación bajo la que, una persona ejecuta actos de violencia psicológica extremos, sistemáticos y recurrentes por largo tiempo sobre otra en el contexto de su trabajo. Su fin es obstaculizar la comunicación del acosado, afectar su reputación, impedir el desarrollo normal de su labor y lograr que abandone su puesto de trabajo. Como se aprecia, esta definición determina varios elementos que tipifican el acoso, ellos son: existencia de violencia psicológica; continuidad en el tiempo y actúa sobre la misma persona; su fin es impedir la comunicación, afectar la reputación del trabajador y lograr el abandono del puesto laboral.

En ese orden, el acoso, se considera por Ochoa, Hernández, Guamán y Pérez (2021) así como por Miguel y Prieto (2016) que es una enfermedad inherente del contexto laboral. Esta puede generar afectaciones, por ejemplo: a la personalidad, apatía, estrés, pérdida de interés, irritabilidad en el entorno del trabajo, sentimientos de fracaso, conllevar a conductas violentas, entre otras. En fin, la persona se siente desvalorada y se produce una destrucción de la vida laboral del acosado. Este fenómeno, afecta no solo a la persona acosada, sino a la institución donde ejecuta sus actividades, porque todas estas actitudes negativas, afectan su desempeño y el de la entidad.

Asimismo, la figura de estudio afecta la moral del trabajador víctima de acoso. Para Oliveros (2019), produce daños morales que son inmateriales, ya que afectan la naturaleza anímica, espiritual y psicológica de la persona ante su colectivo laboral. Estos daños no son posibles determinarlos económicamente, su valor nace de la lesión causada en el plano personal. Por ello deben ser reparados adecuadamente, específicamente el acoso laboral, afecta derechos constitucionales como: al trabajo, la dignidad y la integridad personal y psicológica.

Luego de examinar de manera general desde la doctrina el acoso laboral, es necesario revisar los derechos que le son vulnerados al trabajador que sufre de ello. En primer lugar, toda persona es titular de derechos constitucionales y, en consecuencia,

cualquier lesión a estos, requiere una intervención constitucional y jurídica, que conduzca a su reparación adecuada.

Se debe iniciar por el derecho al trabajo, que como ratifica el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (2006), es un derecho humano que guarda relación directa con el resto de ellos, especialmente con la dignidad humana. Esto se sustenta en que, toda persona debe ejercerlo plenamente para materializar una vida digna, es la forma de supervivencia personal y familiar. Este se elige de forma libre y es aceptado, su efectivización contribuye a la realización individual y al reconocimiento ante la sociedad. El ser humano se desarrolla en el contexto laboral, tanto en el plano intelectual y personal, así como en la vida en general.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2008) analiza el derecho al trabajo desde dos ángulos, desde el ejercicio de este derecho sustentado en la accesibilidad. El otro ángulo a partir de que, los derechos que emanan del trabajo deben ser observados y asegurar su ejercicio bajo condiciones libres de violencia, justas, favorables y equitativas. Igualmente, como analiza Mundlak (2018) las personas poseen el derecho a un trabajo digno, esto implica condiciones adecuadas y un trato digno.

En ese orden, la Corte Constitucional ha razonado sobre el acoso y el derecho al trabajo a partir de que estos actos, mencionando que son una manifestación de violencia que genera un vínculo social negativo en el entorno laboral y que produce lesiones a derechos constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, conlleva a una forma de violación del derecho al trabajo en condiciones dignas (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, 2021).

En relación con lo expuesto, la Constitución de la República del Ecuador (2008), ratifica en el artículo 33, que el trabajo es un derecho. Además, lo consagra como un deber social, y un derecho de tipo económico, ya que permite la realización personal, por ello debe desarrollarse bajo el respeto a la dignidad del trabajador.

En esa línea, la dignidad humana es una cualidad que está presente en cada persona. Como analiza Wolfgang (2016), estas merecen respeto, consideración y protección. Ello implica que existan normas jurídicas que salvaguarden los derechos de las personas, a partir de garantizar condiciones esenciales de vida y desarrollo, alejadas de cualquier acto que pueda resultar degradante e inhumano.

Así mismo, González (2017) asevera que la dignidad es un principio, porque sirve de sustento a la normativa para que proteja, sancione y repare cualquier conducta que vaya en detrimento de la dignidad, También la considera un derecho, una norma de comportamiento y un límite para aplicar el derecho.

Por su parte, Fernández (2016) estudia la dignidad y explica que posee un valor moral para la persona. Peces-Barba (2015) recalca que, la dignidad implica el comienzo de todo y a su vez un final, teniendo en cuenta que equivale a un respeto supremo hacia las personas. Por ello, Gutiérrez (2016) afirma que, esta se afecta cuando la persona se desarrolla bajo condiciones desfavorables.

En ese orden, el Texto Constitucional (2008) en el artículo 66 numeral 2, reconoce entre los derechos de libertad, que la persona tiene derecho a una vida digna en todos los órdenes. Igualmente, en el referido artículo 33 se regula la obligación estatal de asegurar a los trabajadores el respeto a su dignidad en el contexto laboral. De ahí que los actos de acoso constituyen una franca vulneración al derecho revisado.

Por otro lado, está el derecho a la integridad personal, que se vincula con el funcionamiento del organismo en el orden físico y psíquico. Tal como lo explica Canosa (2016), su protección asegura la salud, porque existe una relación estrecha con el derecho a la vida. Afanador (2013) expone que este derecho está formado por un grupo de condiciones tanto, físicas como psicológicas y morales que le permiten al hombre desarrollarse y vivir dignamente.

El derecho referido, incluye la integridad psicológica y moral, por esto nadie debe sufrir de tratos degradantes, humillaciones que vulneren dicho derecho en ningún orden. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018) analiza que la violación de la integridad física y psíquica de las personas se manifiesta de distintas situaciones, contextos, formas y grados. Por esto, puede aparecer en forma de tortura y también como vejámenes o tratos humillantes y degradantes.

Igualmente, el derecho a la integridad desde la perspectiva psicológica se asocia como analiza Huertas (2017) con la mente y la voluntad. Este derecho visto desde una arista positiva se manifiesta a partir del derecho a gozar de la integridad personal en todos los sentidos y desde una arista negativa implica el deber de no ofender, humillar, maltratar, agredir a alguien en su integridad emocional, psíquica y moral.

Esta se enfoca en conservar la integridad de cada individuo sin menoscabar su psiquis, asegurar el ejercicio de todas las facultades mentales sin que exista afectación alguna. Por esto se afirma por el autor referido que “perder o ver disminuidas estas facultades por la acción u omisión de un tercero constituye una violación a los derechos fundamentales de las personas” (Huertas,2017, p.5).

Siguiendo con el derecho a la integridad, la Norma Constitucional (2008) en el artículo 66 numeral 3 consagra el derecho examinado. Así que, específicamente, en el literal a) define que este derecho se conforma por la integridad tanto, en el plano físico, psíquico como moral y sexual. También en el literal b) dispone que el Estado debe enfocarse en evitar, suprimir y condenar cualquier forma de violencia.

Como se aprecia, los derechos antes mencionados tienen rango constitucional y son derechos humanos contemplados también en instrumentos internacionales de los cuales, el país es parte, como lo es la Declaración Universal de Derecho Humanos y la Convención Americana de Derechos Humanos, entre otros. Por esto, son de inmediata observancia y aplicación, de ahí que se considere que, ante el acoso laboral, se vulneran los derechos mencionados, los que, en consecuencia, ameritan una protección por parte de la justicia constitucional.

1.2 Normativa vigente sobre acoso laboral

El ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia de acoso laboral, parte de la norma constitucional que regula en el artículo 33 el derecho al trabajo al igual que en el artículo 66 numeral 2 la dignidad humana como premisa en todo contexto donde se desarrolle la persona al igual que en el numeral 3, literales a) y b) reconoce el derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia que dentro de ella se debe mencionar el acoso en el trabajo.

Por otra parte, en consonancia con la Norma Suprema, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral (2017), establece la definición de acoso laboral como una conducta que atenta contra la dignidad de la persona y que tiene lugar en el sitio de trabajo o en cualquier momento.

Esto debe ser practicada de manera repetitiva y su resultado debe ser el detrimento de la persona por humillación, maltrato, amenaza o afectación a su estatus laboral. Se regula que se considera como un acto discriminatorio, cuando la causa se sustenta en los motivos como discriminación por filiación a determinado gremio o sindicato y las otras previstas en el artículo 11.2 de la Norma Constitucional.

Igualmente, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2010) determina las sanciones como el despido, aplicable para los servidores que incurrir en prácticas de este tipo en el desempeño de sus funciones. Ello implica, de conformidad con la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral (2017), atentar contra los derechos humanos de algún servidor público mediante acciones de esta naturaleza.

Asimismo, en el Código de Trabajo (2018) quedó establecido, de conformidad con la Ley Reformatoria mencionada, además del concepto de acoso laboral en un artículo innumerado, luego del artículo 46, en el artículo 172 numeral 8 se reconoce al acoso en el ámbito del trabajo, como una de las causas por parte del empleador para finalizar el contrato. De igual forma, se incluyó en el artículo 173 numeral 4, como supuesto ante el que termina el contrato laboral. De esta forma, se reconoce al acoso laboral como una causal que genera destitución y que puede producir la terminación del contrato de trabajo.

En cuanto al procedimiento, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral (2017) prevé en el artículo 4 que las conductas que se consideren acoso laboral se deben denunciar. Luego esta se examina y valora por la autoridad de trabajo, de acuerdo a las particularidades del caso y la gravedad de los actos denunciados. Con base a esto, la autoridad referida, debe determinar la incidencia que tienen los hechos sobre el trabajador, específicamente si lo someten y generan su marginación, renuncia o abandono de la actividad laboral que desarrolla, conductas que determinan la presencia del acoso en el plano laboral.

En caso de estar presente el acoso o este haber sido permitido por el empleador, como dispone el artículo 9 de la Ley (2017) antes referida, se pide el visto bueno y tiene lugar una conciliación que dirige el Inspector del Trabajo. En este acto, se determina una compensación monetaria para el afectado, si se acepta la conciliación y el acosado, además, puede solicitar que el acosador, se disculpe de forma pública. En caso de no

haber acuerdo entre las partes, la víctima, puede recurrir al órgano jurisdiccional a pedir el reconocimiento de los derechos laborales afectados y el juez, debe expedir la resolución donde se determine, ante el acoso laboral, una compensación monetaria.

Actualmente, la mayoría de las resoluciones respecto a casos de acoso laboral en el Ministerio del Trabajo, consiste en archivar las investigaciones, o con negativa de las mismas en perjuicio de las víctimas, actualmente no he conocido de alguna resolución positiva en favor de algún trabajador, y de hacerlo o existir alguna, jamás existe reparación inmaterial o integral en ellas.

2 Generalidades sobre la acción de protección y la reparación integral

El ordenamiento jurídico nacional reconoce varias garantías jurisdiccionales, entre ellas la acción de protección que se enfoca en la salvaguarda de los derechos fundamentales. Dichas garantías, según Arciniega (2015), son herramientas de carácter reactivo que las personas emplean para exigir el restablecimiento de los derechos constitucionales.

Entre algunos de sus fines, para Mancero (2016), están en que se enfocan en proteger los derechos constitucionales ante cualquier clase de omisiones de particulares o de los poderes públicos, reparan la vulneración de los derechos fundamentales y evita el incumplimiento de los preceptos constitucionales

En ese orden, la acción de protección es para Ávila (2011), una acción de conocimiento que tiene como objetivo reparar integralmente la vulneración de derechos por parte de una autoridad pública o de las personas. Según Cueva (2009) ampara de forma directa y eficaz los derechos constitucionales.

Esta se asocia también con el derecho a la tutela judicial efectiva y opera como un medio para hacerla efectiva. Este último derecho, como indica Picó i Junoy (2016), se conforma por el derecho a tener acceso a los órganos de justicia, el derecho a la obtención de una resolución debidamente fundamentada y a que las resoluciones emanadas del órgano jurisdiccional sean efectivas.

La acción de protección está consagrada en el artículo 88 de la Constitución ecuatoriana (2008). Su finalidad es amparar directamente y de forma eficaz los derechos. Esta procede ante la violación de los derechos constitucionales, entre otros supuestos. Dicha figura está regulada en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) en los artículos entre el 39 y 42.

Esta se propone ante cualquier juez competente de primera instancia del lugar donde tuvo lugar el acto u omisión, o en donde se generan sus efectos. Su procedimiento se rige por las reglas comunes establecidas en el artículo 86 del referido cuerpo legal y se tramita bajo un procedimiento sencillo y dotado de celeridad.

La garantía jurisdiccional de la acción de protección, como se plasma en la Sentencia N0. 108-14-EP/20 (2020) conduce a la reparación integral que procede ante vulneraciones a los derechos constitucionales. Esta puede ser material e inmaterial, y deben concretarse las obligaciones que deben cumplirse por el destinatario del fallo judicial.

Por otro lado, tal como plasma la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados (2021), es necesario que, ante el acoso laboral y la afectación al derecho a la integridad, en especial en el plano psicológico, se asegure el acceso sencillo a vías de recurso y reparación integral adecuadas, vías eficaces al igual que mecanismos y procedimientos que solucionen conflictos vinculados con el acoso en el entorno del trabajo, que resulten como ya se mencionó eficaces.

Por otra parte, en la Sentencia No. 178-19-JP/21, la Corte Constitucional (2021) considera que la acción de protección procede siempre que, exista una real y franca afectación de derechos constitucionales y se demuestre la inexistencia de otros mecanismos legales que resulten efectivos o adecuados para salvaguardar el derecho vulnerado.

En el orden del derecho al trabajo su aplicación es fundamental, a partir de la importancia y contenido de este derecho que incluye cuestiones como la seguridad e integridad del trabajador en el entorno donde realiza su actividad (Caso 13205-2018-01087, 2018). La acción de protección debe operar en los casos de acoso, como expone la Corte Constitucional del Ecuador (CCE) en el Dictamen 37-19-TI/20 (2020) como instrumento efectivo para la protección y reparación de los derechos afectados.

3 Argumentos de la procedencia de la acción de protección en los casos de acoso laboral

Con base a la doctrina y la jurisprudencia antes expuesta se considera necesario y procedente la aplicación de la acción de protección a los casos de acoso laboral a partir de los argumentos que se exponen a continuación.

El primero de los argumentos se basa en que, en los casos de acoso laboral cuando existe un daño inmaterial desconocido para el juez y el inspector de trabajo. El presente argumento, se sustenta en que la acción de protección es la garantía jurisdiccional que procede de manera directa para proteger y reparar integralmente, a las personas que sufren de acoso laboral, por lo que, resulta válida y viable. Esto se ratifica en su naturaleza eficaz y rápida que aseguran la reparación integral de los derechos afectados al trabajador por actos de acoso laboral.

Por esto, así como existe la vía ordinaria para revisar temas de acoso laboral, la vía constitucional también es idónea y adecuada, siempre y cuando se solicite una reparación inmaterial en la acción de protección.

3.1 Daño inmaterial desconocido para el juez y el inspector de trabajo

Como se ha planteado con anterioridad, el acoso en el plano del trabajo es un acto que impacta de forma negativa en el acosado a partir de que afecta su integridad psicológica que puede llegar a afectar también su salud.

Este asunto, al ser tramitado ante la justicia ordinaria y en el orden administrativo, motivos por los que no se visualiza, ni conoce el aspecto inmaterial que lesiona, fundamentalmente, el derecho constitucional a la integridad personal, así como a la integridad psicológica. Hasta el momento, los actos de acoso, solo genera como efectos jurídicos, un cambio en el estatus laboral y una compensación monetaria según corresponda.

En ese orden, el propio procedimiento establecido en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para

prevenir el Acoso Laboral (2017) no recoge cuestiones que inciden sobre el ámbito psicológico del acosado, ni sobre su honorabilidad.

En este orden, cuando este acto es ejecutado o permitido por el empleador, exige que después de presentada la solicitud del visto bueno, se produzca una etapa de conciliación que rectora el Inspector del Trabajo. En este acto, que vuelve a poner a la víctima de acoso nuevamente de forma directa con el acosador, además de no analizar las particularidades de lo ocurrido, debe establecerse una posible compensación monetaria de aceptar la conciliación, de acuerdo a la gravedad del asunto y la víctima, puede pedir o no, que el acosador, se disculpe públicamente.

Sin embargo, ello no configura una reparación realmente integral ni menos inmaterial de los derechos vulnerados. Por ello, en este sentido, las víctimas de acoso están en indefensión, en la esfera inmaterial.

Igualmente, cuando el trabajador afectado por el acoso, y la entidad no arriban a acuerdo en la conciliación antes referida, o en el supuesto de que, no se presentó reclamo alguno por acoso laboral, la víctima, puede acudir a sede judicial a pedir el reconocimiento de sus derechos laborales lesionados y los jueces de trabajo decidir al respecto, siempre en función de una respuesta material, específicamente monetaria.

Es así, que, en los procesos laborales por acoso laboral, no se analiza el daño inmaterial que se genera en la vulneración de los derechos, como el derecho a la integridad personal y psicológica, esto conlleva a la imperativa necesidad de que exista una protección plena a estos derechos constitucionales mediante la activación de la garantía de la acción de protección. .

La jurisprudencia nacional es clara, en cuanto a la definición del derecho a la integridad personal, específicamente en el orden psicológico, lo que demuestra la afectación que, actos como el acoso laboral, generan en las personas. Se razonó en Sentencia No. 365-18-JH/21 y acumulados (2021) que el derecho a la integridad se enfoca en la protección individual ser humano y pretende que se evite cualquier clase de entorno violento donde se vulnere este derecho.

En ese orden, acerca del derecho a la integridad psicológica, la Corte Constitucional del Ecuador afirmó que la dimensión psicológica de este derecho se refiere al ejercicio independiente y saludable de las facultades de tipo intelectual,

emocional y motrices; que se lesionan, por ejemplo mediante la manipulación, el hostigamiento y otras formas que puedan inducir a experimentar o recordar situaciones dolorosas o traumáticas, que dañen el plano psíquico (Sentencia No. 365-18-JH/21 y acumulados, 2021).

Igualmente la Corte Constitucional en Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados (2021), a partir del informe de la Organización Internacional del Trabajo, denominado: “Entornos de trabajo seguros y saludables libres de violencia y acoso”, analiza que en el orden psicológico, las personas se ven afectadas su esfera psicológica, ya que sufren severos traumas que afectan su bienestar, específicamente su salud mental mediante problemas de los cuales, nunca se recuperen completamente, problemas que nacen o son creados producto del acoso laboral, daños a su autoestima, vergüenza, depresión, ansiedad, desconfianza, tristeza. Igualmente, pueden experimentar el síndrome de estrés postraumático y otros síntomas de naturaleza nerviosa que engloba respuestas negativas para la salud como: la indefensión, desesperación, ira, shock, entre otros. Ante el acoso laboral, como se ha expuesto, existe una afectación a la psiquis humana. Lo antes expuesto, saca a la luz el daño inmaterial que genera el acoso, en los derechos constitucionales antes tratados, los que ameritan una protección constitucional.

En este caso, no existe reparación integral en la vía ordinaria o administrativa en la práctica, por lo cual se genera la única posibilidad de acudir a la justicia constitucional mediante la interposición de la acción de protección, acción jurisdiccional que permita proteger al acosado ante la vulneración de derechos fundamentales, y esta vez sí repararlo integralmente.

3.2 La acción de protección como vía eficaz para la protección los derechos y su reparación integral en casos de acoso laboral

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, como se ha hecho referencia con anterioridad, consagra varias garantías jurisdiccionales que salvaguardan los derechos constitucionales de las personas. De la manera que se han regulado, específicamente la acción de protección prevista en el artículo 88 de la Constitución (2008), asegura su interposición de manera sencilla y rápida para proteger y reparar eficazmente los derechos

constitucionales que hayan sido vulnerados. En el caso del acoso laboral, se afectan los derechos al trabajo, a la dignidad, así como también la integridad personal y psicológica.

La acción de protección es la vía eficaz y rápida en Ecuador para proteger los derechos del trabajador afectado por actos de acoso laboral, actos que vulneran derechos como al trabajo, a la dignidad y la integridad personal y psicológica. La procedencia de aplicar la acción de protección ante actos de acoso conllevaría a que sean conocidos y resueltos de forma directa por la esfera o justicia constitucional. Esto a que sería fundamental por las afectaciones que producen los actos de acoso en la persona, específicamente en su integridad personal y en el plano psicológico, a que se reparen de forma integral, eficaz y directa. Además, que al tramitarse esta garantía, se genera el desarrollo en el país, de una jurisprudencia vinculante en esta materia.

En ese sentido, la Corte Constitucional considera que ante determinados actos que tienen lugar en el contexto laboral, cuando se afecten derechos constitucionales es posible y proceda la aplicación de la acción de protección, al respecto se ha citado en la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados (2021) la Sentencia No 1679-12-EP/20 donde consta:

“Sin embargo, en determinados casos, puede ser objeto de una acción de protección, según se dejó sentado al siguiente tenor: pueden existir controversias que tienen 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 y, en general cuando los hechos demuestren que las actuaciones de los empleadores han afectado otros derechos más allá de los derechos laborales de los accionantes. Es decir, cuando las pretensiones escapen de la mera determinación de haberes patrimoniales” (Sentencia N.º 1679-12-EP/20, 2020,p.15).

Teniendo en cuenta lo razonado con anterioridad por la Corte Constitucional ecuatoriana y a partir de que se aplique la acción de protección directamente a los casos de acoso laboral, los trabajadores afectados, específicamente en su derecho a la integridad psicológica, serán protegidos y reparados integralmente en los derechos afectados.

Por otro lado, la procedencia de la acción de protección ante el acoso laboral por actos que afectan el derecho a la integridad personal, en especial psicológica, supone la reparación integral a su vulneración de conformidad con el artículo 86 numeral 3 de la

Constitución de la República del Ecuador (2008). Con la finalidad de poner en práctica dicha reparación para restablecer el derecho violado.

Esta se puede ejecutar mediante medidas de no repetición que procede contra los responsables de los actos de acoso laboral que generaron el daño psicológico producido en el ámbito del trabajo, independientemente de la responsabilidad que deban asumir en el orden civil, administrativo o penal. Igualmente, se pueden imponer medidas de satisfacción como las disculpas públicas y la rehabilitación del afectado, en este último punto es muy importante precisar que solo en esta vía constitucional se podría obtener una reparación integral en el ámbito psicológico, es decir terapia o apoyo y seguimiento de tratamiento psicológico.

Lo antes expuesto, permite que la acción de protección opere como una herramienta adecuada y efectiva para salvaguardar los derechos constitucionales a la dignidad y a la integridad personal y psicológica que hayan sido lesionados a las personas en su entorno laboral y que impactan de manera negativa en el ámbito inmaterial conduciendo a una verdadera y eficaz reparación integral del derecho lesionado. De forma general, la protección que se busca ante actos de acoso laboral responde a la materialización del Estado constitucional de derechos y justicia, consagrado en el texto constitucional y al pleno ejercicio de los derechos constitucionales.

4 Conclusiones

De la investigación realizada sobre la procedencia de la acción de protección en los casos de acoso, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. El acoso laboral se manifiesta reiteradamente en el contexto del trabajo, produce afectaciones a la moral o psicológicas como el hostigamiento y la indefensión del acosado que conlleva a modificar la situación laboral del trabajador. Su regulación en el Ecuador se vincula con vulneraciones a la dignidad humana y con actos discriminatorios. Esta figura exige un procedimiento eficaz para su reconocimiento y reparación integral, actualmente de llegar a la vía judicial o administrativa, se limita a un cambio del estatus laboral del trabajador y a una compensación monetaria. Sin embargo, las afectaciones inmateriales que genera no se toman en cuenta para reparar a la víctima.

Por esto, procede aplicar la acción de protección como una vía directa, eficaz e inmediata para proteger y realizar una reparación integral de los derechos afectados.

2. Que, ante prácticas de acoso laboral, se vulneran derechos constitucionales y salvaguardados en instrumentos internacionales de derechos humanos. Entre ellos el derecho al trabajo previsto en el artículo 33 del texto constitucional. Igualmente, otros derechos que se derivan de este como: a desarrollar las actividades en condiciones libre de violencia, favorables y dignas. Igualmente, se vulnera el derecho a la dignidad humana, previsto en el artículo 66.2 de la Constitución al igual que el derecho a la integridad humana en el plano físico y psicológico, entre otros, reconocido en el artículo 66.3. La víctima de afectaciones a la integridad psíquica sufre de estrés, pérdida de interés, apatía y otros comportamientos negativos que incide en el orden laboral y personal. Por esto los actos de acoso, constituyen una franca vulneración del referido derecho.

3. Que, la garantía jurisdiccional de la acción de protección se reconoce en el artículo 88 de la Constitución ecuatoriana. Su fin es el amparo directo y eficaz de los derechos constitucionales ante la violación de estos. Se tramita de conformidad a un grupo de reglas comunes que conducen a un procedimiento sencillo y caracterizado por la celeridad, justamente por la importancia de los asuntos que se ventilan mediante ella, su procedencia de aplicarla y que los derechos violados sean reparados integralmente.

4. Se concluye que, resulta factible aplicar la acción de protección al acoso laboral, ante la existencia de un daño inmaterial desconocido para el juez y el inspector de trabajo que conducen a la vulneración de derechos constitucionales que ameritan ser reparados de forma integral como: el derecho al trabajo, a la dignidad humana y la integridad personal, específicamente el aspecto psicológico. Por esto es necesario reparar de manera integral a la víctima de afectaciones, específicamente a su integridad en el plano psicológico, mediante medidas de no repetición al igual que de satisfacción, entre ellas las disculpas públicas y la rehabilitación del afectado.

5. Se concluye como refiere Buenaño (2022), que en la vía administrativa y judicial, la reparación no es integral, o se enfoca, únicamente, a disculpas públicas, o indemnizaciones monetarias que solamente intentan aliviar y reparar el plano material del acoso laboral. Es por esto, que la única vía eficaz, para reparar integralmente estos casos de acoso, es la acción de protección, mediante la que se puede reparar holísticamente la

integridad personal, y ante el menoscabo de la integridad psicológica, podríamos y deberíamos solicitar como reparación acciones como: la asistencia psicológica, terapia para la víctima, y en fin una real reparación integral inmaterial en cada aspecto de la víctima, sin descuidar la esfera personal y psicológica, que en las instancias administrativas y ordinarias, son pasadas por alto.

5 Referencias

5.1 Libros y artículos

- Afanador, M. I. (2013). El derecho a la integridad personal. Elementos para su análisis. *Convergencia*(30), 1405-1435. Recuperado el 23 de agosto de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/105/10503008.pdf>
- Ana, P. (6 de junio de 2016). Concreción del concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico penal. *Revista de Ciencia Penal y Criminología*, IV(6). Recuperado el 21 de agosto de 2022, de <http://criminet.ugr.es/recpc>
- Arciniega, H. (2015). *Garantías Constitucionales*. Quito: Corte Constitucional.
- Ávila, R. (2011). *Del Amparo a la Acción de Protección Jurisdiccional*. Puebla: Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla.
- Buenaño, R. (2022). *El Despido Ineficaz, Acoso Laboral y la Indemnización por discapacidad*.
- Canosa, R. (2016). *El derecho a la integridad personal*. Valladolid: Lex Nova.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2006). *Observación General N° 18 sobre el derecho al trabajo*. Ginebra: DESC.
- Corte Interamericana de derechos Humanos. (2008). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo: Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos*. San José: CIDH.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *derecho a la Integridad Personal. Cuadernillo 10*. San José: CIDH. Recuperado el 22 de agosto de 2022, de <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo10.pdf>.
- Cueva, L. (2009). *Acción Constitucional Ordinaria de Protección*. Quito: Cueva.
- Fernández, C. (2016). *La Noción Jurídica de la Persona. Tercera edición*. Lima: San Marcos.

- González, J. (2017). *La dignidad de la persona y el Derecho Administrativo. Segunda edición*. Curitiba: Juruá.
- Gutiérrez, I. (2016). *Dignidad de la persona y derechos fundamentales*. Madrid: Marcial Pons.
- Huertas, O., Barona, R., Mora, J., Doncel, L., Martínez, J., & Sanabria, J. (2017). La vulneración del derecho a la integridad: el peor flagelo que pueda sufrir un ser humano. *Comaboración Jurídica*, VI (42), 1-32. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/elementos-de-juicio/article/view/10341/9423>.
- Leymann, H. (2015). *La persecución del trabajo: Mobbing*. 5.^a ed. Paris: du Seuil.
- Mancero, M. (2016). *Acción de protección: un estudio desde la jurisprudencia en el Ecuador*. Quito: UASB.
- Miguel, V., & Prieto, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, III(38), 25-44. Recuperado el 20 de agosto de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Mundlak, G. (2018). Derecho al trabajo. Conjugación de derechos humanos y política de empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 126(3), 213- 242. Recuperado el 15 de agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/183070>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2 de abril de 2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. Recuperado el 21 de agosto de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113
- Olivera, E. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *San Gregorio*(38), 1-17. Recuperado el 20 de agosto de 2022, de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000100180
- Oliveros, J. (2019). *El daño moral*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- Peces-Barba, G. (2015). *La dignidad de la persona desde la Filosofía del Derecho, Tercera Edición*. Madrid: Dykinson.
- Picó i Junoy, J. (2016). *Las garantías constitucionales del proceso*. Barcelona: Marcial Pons.
- Quiroga, M. (2020). Mobbing en el seno de las Administraciones Públicas: interpretación constitucional del derecho a la integridad moral y nueva delimitación del concepto de acoso laboral. *Derecho de las relaciones laborales*, I(1), 62-77. Recuperado el 21 de agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7258324>.

Sentencia N°. 108-14-EP/20, 108-14-EP (Corte Constitucional del Ecuador 9 de junio de 2020).

Wolfgang, I. (2016). *Dignidad de la persona humana mínimo existencial y justicia constitucional algunas aproximaciones y algunos desafíos*. México D.F: UNAM.

5.2 Cuerpos normativos

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No 229 de 20 de octubre de 2008.

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. (2009). Registro Oficial Suplemento 52 de 22 de octubre de 2009.

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010.

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. (2017). Registro Oficial No. 116 del 9 de noviembre 2017.

Código de Trabajo. (2005). Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.

5.3 Jurisprudencia

Caso 13205-2018-01087, 13205-2018-01087 (Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes infractores 6 de junio de 2018).

Caso No. 365-18-JH y acumulados, Caso No. 365-18-JH y acumulados (Corte Constitucional 24 de marzo de 2021).

Dictamen No. 37-19-TI/20, Dictamen No. 37-19-TI/20 (Corte Constitucional del Ecuador (CCE) 4 de marzo de 2020).

Sentencia N°. 108-14-EP/20, 108-14-EP (Corte Constitucional del Ecuador 9 de junio de 2020).

Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, , Caso No. 986-19-JP y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 21 de diciembre de 2021).

Sentencia No. 178-19-JP/21, Sentencia No. 178-19-JP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 8 de noviembre de 2021).

Sentencia No. 1679-12-EP/20, Caso 1679-12 (Corte Constitucional del Ecuador 15 de enero de 2020).