



El acoso laboral en el Ecuador en el contexto del covid-19

Andrés Durango Frías¹ | iD Universidad de Otavalo (Ecuador)

RESUMEN Este trabajo contiene una revisión de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, en la cual se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el acoso laboral. Sobre esta base se abordará la incidencia de la pandemia por el covid-19 en la modalidad contractual laboral por excelencia en estos tiempos: el teletrabajo. Para finalizar, haremos una revisión de lo que se conoce como ciberacoso laboral o violencia digital laboral, términos que aún no forman parte de nuestro ordenamiento jurídico.

PALABRAS CLAVE Acoso, teletrabajo, *burnout*, discriminación, violencia.

FECHA DE RECEPCIÓN 11/06/2021 FECHA DE APROBACIÓN 30/09/2021

Mobbing in Ecuador within the context of covid-19

ABSTRACT This work contains a review of the Organic Law Reforming the Organic Law of Public Service and the Labor Code to prevent Workplace Harassment, with which workplace bullying was introduced into our legal system. On this basis, the incidence of the covid-19 pandemic will be addressed in the labor contractual modality par excellence in these times, teleworking. Finally, we will review what is known as cyberbullying or digital workplace violence, terms that are not yet part of our legal system.

KEY WORDS Harassment, telework, burnout, discrimination, violence.

INTRODUCCIÓN

En el año 2017, con la promulgación de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, publicada en el Registro Oficial Suplemento N.º 116, el legislador introdujo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el *mobbing* o acoso laboral.

¹ Abogado por la UCE, especialista y magíster por la UASB, docente a tiempo parcial en Derecho Mercantil de la Universidad de Otavalo.

Con esta ley se reconoce como derecho del trabajador el no ser sujeto a acoso laboral y obliga a los empleadores a:

Art. 5.- Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral entre los trabajadores y de éstos con el empleador. (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017, p. 3)

Asimismo, se incorporó al acoso como una nueva causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y trabajador, previo trámite de visto bueno, estableciéndose como elemento diferenciador, respecto de la petición que pueda hacer uno y otro, el hecho de que si el trabajador en su solicitud presentare: «indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, le corresponde al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad» (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017, art. 9, p. 4).

En este sentido, era necesario mirar al acoso desde el nuevo contexto en el que se desenvuelve el Ecuador y el mundo, debido a la pandemia de covid-19. Por ello, se realiza una revisión doctrinaria de lo que se entiende por acoso laboral, análisis del concepto de acoso laboral en nuestra legislación, para finalmente arribar al teletrabajo y sus posibles formas de acoso a través de una investigación de tipo documental con enfoque cualitativo. La importancia de este trabajo radica en realizar un vistazo actual al acoso laboral conforme las últimas reformas legales, considerando que ésta es una figura relativamente nueva y novedosa en nuestra legislación.

ACOSO LABORAL

El acoso se ha convertido en un problema social y omnipresente que puede impedir que los «individuos de una sociedad se conviertan en miembros aceptados y con iguales derechos en los grupos o comunidades sociales a los que pertenecen o desean integrarse» (Pörhölä y Kinney, 2010, p. 12).

El mobbing o acoso laboral no es la única forma de acoso que puede estar presente en los distintos aspectos de la vida cotidiana, también se exterioriza el acoso escolar o bullying, acoso sexual, acoso inmobiliario o blockbusting, acoso físico o stalking y el ciberacoso, pero todas ellas comparten los elementos propios del acoso, es decir, una comunicación hostil, abusiva o poco ética por parte de una persona que ejerce poder sobre otra y produce un daño (Pörhölä y Kinney, 2010, p. 103).

La palabra mobbing fue utilizada por primera vez por el profesor Heinz Leymann en la década de los 80, quien recogió el término que ya había utilizado el zoólogo y etnólogo austriaco Konrad Lorenz (1903-1989), ganador del Premio Nobel, compartido en 1973 por su estudio del comportamiento animal.

Para Leymann, el acoso laboral «es la situación en que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo que finalmente provoca el abandono del lugar de labores» (Rojo-Cervera, 2005, pp. 15-16).

Uno de los más reconocidos conocedores del tema, el psicólogo español Piñuel (2001), lo define como:

El deliberado y continuado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador, por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos (p. 52).

En el trabajo de Diazgranados (2014) trae a colación la definición que ha facilitado el inspector de trabajo español Manuel Velásquez Fernández, quien señala que el mobbing es:

Un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío. (p. 14)

La definición de acoso laboral ha sido ampliamente discutida, tanto es así que, por ejemplo, en el trabajo de Camacho (2018) señala que internacionalmente no existe un concepto consolidado y único de acoso laboral, y expone las definiciones que han proporcionado los «autores más reconocidos sobre el tema», de ahí que, Einarsen se refiere a *bullying* en el trabajo; Marie France Hirigoyen habla de acoso moral; Harald Ege dice que el *mobbing* es una forma de terror psicológico en el lugar del trabajo, efectuando un análisis y comentario sobre los mismos.

Sin embargo, lo cierto es que en la mayoría de ellas se puede establecer que el acoso laboral supone un comportamiento reiterado a lo largo del tiempo, que produce principalmente un daño psicológico laboral, derivado de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Entre las principales conductas de acoso laboral se tienen cinco grupos (Barrado y Prieto, 2016, p. 29-30):

El primer grupo de conductas engloba los actos del acosador que buscan disminuir la posibilidad de comunicación del acosado con el resto de los compañeros, privándole de su derecho a expresarse o hacerse escuchar. En segundo lugar, están los actos del acosador que intentan que la víctima no tenga contacto social a través de presiones a los compañeros o asignándole un puesto que le aisle de sus compañeros. En tercer lugar, aquellas actuaciones del sujeto activo que desembocan en una desacreditación de la víctima, con una pérdida de su reputación, tanto personal como laboral. En cuarto lugar, se hallan las actuaciones del acosador dirigidas a disminuir la ocupación de la víctima a través de su desacreditación profesional, como pueden ser no asignar a la víctima ningún trabajo o asignarle tareas sin cesar o que se encuentren por debajo de sus capacidades profesionales.

Por último, aquellas conductas que atacan a la salud tanto física como psíquica de la víctima, obligándola a realizar trabajos que de alguna manera sean perjudiciales para la salud, amenazarlo o, incluso, atacarlo físicamente.

De todas ellas, se presentan las actuaciones que tiene como objeto desacreditar o provocar pérdida de la reputación de la víctima en el ámbito personal-laboral, mediante actos que pueden devenir en acoso sexual. Para autoras como Mariblanca Staff y Haydée Méndez, el acoso sexual es una forma de discriminación laboral, porque puede darse el caso de que la víctima tema quejarse debido a que sería objeto de represalias (Staff y Méndez, 2001, p. 307).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual en el trabajo se presenta principalmente de dos formas. La primera sucede, por ejemplo, cuando se condiciona a la víctima para que acceda a comportamientos de carácter sexual, mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos de salario. La segunda sucede en un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora hostigada (OIT, 2013, p. 9).

El acosador laboral puede utilizar varios métodos, inclusive sin llegar a la violencia física, a fin de conseguir su objetivo, cualquiera que sea éste (abandono del lugar de trabajo, traslado a otro lugar, etc.), como señalan Piñuel o Lyemann; sin embargo, aun cuando en la agresión no llegue a haber contacto físico, pero sí hostigamiento de tipo sexual, nos encontraríamos en la órbita del acoso laboral, más allá de los efectos de tipo criminal que hubiere lugar.

El acoso laboral es un problema social que tiene efectos no solo en el trabajador, como la depresión y ansiedad, dos de las complicaciones psicopatológicas más frecuentes (Fuertes, 2004, p. 56) sino también en la empresa.

Para finalizar esta primera parte, es importante no confundir el *mobbing* o acoso laboral con el síndrome de desgaste emocional profesional o *burnout* (estar quemado en el trabajo), que al parecer es ocasionado como una consecuencia de la frustración derivada de la forma y condiciones en que se presenta el trabajo al no cumplir con las expectativas profesionales del empleado (Olano, 2017).

Las causas del síndrome de agotamiento profesional son múltiples y en una misma persona pueden concurrir varias de éstas, con distinta intensidad a lo largo de tiempo (Sepal, 2008, p. 13). Entre las principales causas tenemos: personalidad previa, estado civil, edad, falta de formación, conflicto de valores, falta de estímulos.

La mayoría de los investigadores especializados coinciden en el hecho de que el burnout o desgaste profesional no se origina por las mismas razones que se genera la violencia o el acoso psicológico laboral, donde son importantes las relaciones interpersonales. Por el contrario, este fenómeno es la consecuencia de un estrés crónico laboral y organizacional que finaliza en un estado de agotamiento emocional y de fatiga con una alta desmotivación al realizar las funciones y tareas propias del trabajo (Olano, 2017).

DEFINICIÓN LEGAL DE ACOSO LABORAL

El art. 1 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral define al acoso laboral como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada el menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

El acoso laboral es incompatible con el respeto a la dignidad humana, asumiéndose así una visión coherente con el rechazo de otras conductas que lesionan derechos fundamentales, como es el caso del acoso sexual. Con todo, no se puede perder de vista que el acoso laboral no solo afecta a la dignidad, sino que puede lesionar a una pluralidad de derechos fundamentales de la víctima. De allí su reproche jurídico y su sanción (Caamaño y Ugarte, 2014). Dicho de otro modo, constituye una conducta que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho a la dignidad de la persona, tales como la integridad física y psíquica, igualdad, derecho a una vida digna, integridad personal y no discriminación, etc.

La definición es bastante general, en donde, por ejemplo, no se conoce el verbo rector que configura la agresión como sí lo hacen otras legislaciones como la chilena y la argentina, ya que únicamente se refiere a todo comportamiento atentatorio.

Tampoco se puede distinguir el medio por el cual se emplean los *comportamientos atentatorios*, que hace un símil con la definición chilena, la cual se refiere a «cualquier medio»; quedaría a un criterio amplio que permita dar cabida a las infinitas posibilidades por medio de las cuales una creatividad desquiciada, perversa, ambiciosa o envidiosa pudiera pretender canalizar su objetivo de perjudicar a su víctima. Así, entonces, más que la vía o medio (*v. gr.*: dichos, gestos, comunicaciones escritas, etc.), lo importante será la agresión y el resultado lesivo de ésta en materia laboral, lo que deberá ser determinado en cada caso por los tribunales (Caamaño y Ugarte, 2014, p. 74).

Nótese que, al parecer, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral da una luz de qué actos podrían considerarse comportamientos atentatorios cuando, en el artículo cinco, señala como obligación de los empleadores el implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación, sin que se desarrolle una definición y alcance de los mismos.

Resulta necesario traer a colación el caso chileno, ya que su Dirección del Trabajo, mediante varios dictámenes, ha esclarecido aspectos que se encuentran descritos en la legislación de acoso laboral, por ejemplo, el dictamen N.º 3519/034, de fecha 9 de agosto de 2012, que se refiere a las conductas que ocasionen menoscabo, maltrato o humillación, que es resultado del acoso laboral, que tienen similitud a la descrita en nuestra norma, y

señala que las mismas deben entenderse como cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados (Caamaño y Ugarte 2014).

En cuanto al bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, que también tiene similitud a la nuestra, el legislador chileno ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no solo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo (Caamaño y Ugarte, 2014).

Por otro lado, queda suelta la forma en la que se cometen los actos atentatorios, pues se limita a señalar que los mismos deben ser reiterativos, como si toda forma de agresión pudiera tener la misma temporalidad y donde se excluiría, por ejemplo, aquellas agresiones de único comportamiento; de ahí que el inspector de trabajo deberá valorar las agresiones que se pongan en su conocimiento (Caamaño y Ugarte, 2014).

El acoso laboral puede ser considerado como discriminatorio, inclusive cuando sea motivado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; o por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11.2).

Es menester traer a colación el hecho de que poco menos de un año después de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, mediante Registro Oficial, Suplemento 175 de 05 de febrero de 2018, entró en vigencia la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, cuerpo normativo que tiene como objeto y finalidad prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado.

Señala esta norma que la violencia puede estar presente en varios ámbitos de la vida cotidiana de una mujer, como el entorno familiar o doméstico, educativo, deportivo, espacio público o privado, y por supuesto el laboral. Si bien el numeral 3 del art. 12 de la ley al tratar el entorno laboral en el cual se puede presentar actos de violencia no constituirían acoso laboral, tales como condicionar la contratación, negativa a contratar a la víctima de violencia de género, no acceso a igual remuneración que los hombres por igual tarea o función, impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia, sí se describen otros actos que entrarían en la órbita del acoso laboral como la permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual, el descrédito público por el trabajo realizado; es decir, en esta norma encontraríamos dos comportamientos atentatorios a la dignidad (de las mujeres en específico) los cuales, sin duda alguna, tendrían como resultado para la persona afectada el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Así mismo, este cuerpo normativo reconoce como derecho de las mujeres el evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral, y obliga al ente rector del trabajo a elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres. En resumen, la definición de acoso laboral es bastante amplia y general, en donde el acoso sexual en el trabajo constituiría un acto atentatorio por ser contrario a la dignidad humana, diferenciándose de otras legislaciones por el hecho de no estar expresamente señalada en la norma que define y regula el acoso laboral.

ACOSO LABORAL Y EL COVID-19

Como ya es de conocimiento general, mediante Acuerdo Ministerial N.º 00126-2020 de 11 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud Pública declaró el estado de emergencia sanitaria a fin de prevenir un posible contagio masivo en la población debido al covid-19. Con posterioridad, el presidente de la República, el Ministerio de Salud Pública y el COE nacional dispusieron medidas para evitar la propagación de la pandemia, algunas de ellas que inclusive se mantienen en la actualidad.

Entre estas medidas se encontraban las restricciones de movilidad, exceptuándose de esta restricción las personas y actividades relacionadas con seguridad pública, privada, servicios de emergencias y agencias de control, servicios de salud de la red pública integral y de la red privada complementaria, sectores estratégicos, servicios de emergencia vial, sector exportador y toda su cadena logística, prestación de servicios básicos como agua potable, electricidad, recolección de basura, entre otros.

Ello derivó en que el Ministerio de Trabajo genere medidas adicionales de prevención para que los servidores públicos y trabajadores puedan cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida (Acuerdo Ministerial MDT-2020-076). Es así que mediante acuerdos ministeriales dicha cartera de Estado ha emitido directrices y normas tendientes a regular la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, directrices para la aplicación de la deducción, modificación, entre otras, calendarización para pagos de sueldos y regulación emergente de vacaciones. Posteriormente, frente a los efectos negativos en la economía mundial producidos por la pandemia, en el mes de junio de 2020 entró en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19, que tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano, que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en el capítulo que trata sobre las medidas para la sostenibilidad del empleo, regula sobre los acuerdos para la preservación del empleo, contrato especial emergente, reducción emergente de la jornada laboral, goce de vacaciones, la priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local, y la estabilidad de trabajadores de la salud.

Regulaciones emergentes que se expidieron para hacer frente a la crisis provocada por el covid-19, inobservando algunos principios esenciales del derecho laboral, concretamente, los principios de intangibilidad, progresividad, no regresividad y de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; del principio de la integridad y oportunidad de las remuneraciones, aunque dadas las circunstancias, muchas de tales medidas se consideraron legítimas (Monesterolo, 2020, p. 114).

¿TELETRABAJO UNA NUEVA MODALIDAD CONTRACTUAL PARA ACOSAR?

De todas las regulaciones y reformas en materia laboral que se han expedido durante la emergencia sanitaria, la que ha marcado un antes y un después en las relaciones de trabajo en nuestro país, no solo porque cambió la forma tradicional e histórica de ver al lugar de trabajo, sino porque el entorno en el cual se desenvuelve es nuevo, es aquella relativa al teletrabajo.

Ya en el año 2016, mediante acuerdos ministeriales MDT-2016-0190 y MDT-16-0090-A, el Ministerio de Trabajo expidió las normas técnicas para regular el teletrabajo

en el sector público y privado, respectivamente. En dichos acuerdos ministeriales, que posteriormente fueron reformados mediante acuerdos ministeriales MDT-2018-0002-A y MDT-2018-0002B, respectivamente, se establecía que tienen preferencia en la aplicación y aprobación del teletrabajo, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores. Sin embargo, hasta antes de la emergencia sanitaria era una modalidad contractual poco utilizada.

Una vez que el Ecuador entró en emergencia sanitaria debido al covid-19, el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 (reformado por los acuerdos N.º MDT-2020-265 y MDT-2021-08), expide las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de la emergencia sanitaria, cuyo objeto es viabilizar y regular la aplicación del teletrabajo emergente.

El Ministerio de Trabajo dejó establecido que el acogerse o no a esta modalidad, era absolutamente potestativo del empleador. Esto en razón de que la parte empleadora es la que tiene siempre la facultad de dirigir, organizar y supervisar el trabajo y, por ende, es a la que le corresponde decidir, analizadas las circunstancias y tipo de actividad, si era o no procedente acogerse a esta modalidad laboral. En caso de hacerlo, debía simplemente informar al Ministerio sobre el inicio y el fin de la modalidad, con la indicación de los trabajadores que se sometían a la misma. Es importante destacar que, mediante este cambio emergente, solo se facultaba modificar el lugar del trabajo, no así el resto de las condiciones de trabajo (Monesterolo, 2020, p. 88).

Posteriormente, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujo al teletrabajo como una modalidad de contratación y ya no de forma emergente, en cuyo caso no procede, ha de entenderse, la terminación de la declaratoria de emergencia sanitaria como causal de finalización de dicha modalidad contractual (Monesterolo, 2020, p. 89).

El Código del Trabajo de Ecuador define al teletrabajo como forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Esta modalidad de trabajo se puede desarrollar en varios modelos, tomando como referencia el lugar seleccionado por el teletrabajador para realizar sus actividades, utilizando medios de telecomunicación y tecnología (Vallejo, 2020), así tenemos el efectuado en el domicilio del trabajador, telecentros, oficinas satélite, telecottage y móviles, nómadas itinerantes.

El artículo innumerado posterior al art. 16 del Código del Trabajo prevé cuatro formas:

1. Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales, son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenientes.

De estas cuatro formas de teletrabajo, el teletrabajador puede o no tener contacto con el empleador y demás compañeros de trabajo. Con ello me vino la duda, de si con esta nueva modalidad contractual, se pueden presentar eventos de acoso laboral.

Si bien es cierto, aun cuando con el teletrabajo no se tenga contacto físico alguno o se lo tenga de modo parcial u ocasional, necesariamente el empleador va a ejercer labores de control y dirección de forma remota y el trabajador deberá reportar sus actividades de la misma manera; de igual forma la interacción con los compañeros de trabajo será mediante mecanismos tecnológicos remotos.

Las conductas de acoso en el trabajo con esta nueva interacción laboral pudieron no haberse suspendido; por el contrario, se pudo haber producido un cambio del medio empleado para acosar, ya que al no haber contacto físico los medios tecnológicos serían la herramienta predilecta.

Este acto de acosar, importunar, hostigar, incomodar a alguien en el que se introduce tecnologías de la información y mayormente redes sociales se lo conoce como ciberacoso o cyberbullyng. (Tébar, 2014).

El ciberacoso puede ser de tres tipos: 1) hostigamiento, que se produce cuando se envían imágenes o videos denigrantes, seguimiento por medio de software espía, envío de virus informáticos, 2) exclusión, cuando un grupo determinado niega el acceso o expulsa de foros, chats o redes sociales a la víctima, y 3) manipulación, cuando se produce una mala utilización de la información procedente de redes sociales, ya que se difunde de un modo no adecuado por quienes integran esa red o plataforma o cuando se accede con la clave de otra persona para realizar acciones que pueden perjudicar a este usuario (Tébar, 2014).

Los informes más prestigiosos, incluso de instituciones políticas, sobre ciertas experiencias extranjeras avanzadas, alertan que no existe una definición suficientemente consensuada sobre acoso cibernético como violencia digital laboral, lo que desafía al sistema para activar políticas eficaces (Molina, 2019); sin embargo, Molina llega a entender al acoso cibernético en el trabajo, como lo denomina, a toda conducta intimidatoria intencional repetitiva dirigida a causar daño (físico y psíquico) por el uso de dispositivos digitales, haciendo gran análisis de los medios empleados y temporalidad de los mismos.

Ante esta falta de consenso, y debido a que se considera como un fenómeno emergente, Molina infiere que en el enfoque originario del acoso cibernético en el trabajo se deben incorporar aquellos que son propios del acoso presencial, como la intencionalidad, el desequilibrio del poder y la repetición de la conducta.

Resulta intrigante ver como Molina (2019) hace un análisis de las decisiones judiciales españolas en cuanto al ciberacoso laboral en el contexto de la conflictividad sindical e infiere que el problema no está necesariamente en la empresa, que es un campo abonado de conflictos, sino en los canales de solución, de ahí que, por ejemplo, en un primer escenario, el control pleno tecnológico de la actividad productiva, podría ser constitutivo de una violación al derecho a la intimidad e incluso integridad, pero no pueden ser considerados como ciberacoso laboral, aunque en determinados entornos de control desmedido sí puede resultar objetivamente en un entorno intimidatorio y hostil, como, por ejemplo, el no respetar el derecho a la desconexión.

Señala también que en la experiencia judicial se confirma que una cosa es la constatación de conflictos constantes, de malestar enquistado, de mala educación de personas, jefes y empleados y otra cosa es calificarla como acoso en sentido estricto. Sin embargo, señala que la tendencia está cambiando, pues cada vez hay más doctrinas que muestran una actitud de cero tolerancia a actitudes de «mala educación», sobre todo cuando median situaciones de índole sexual en relación con las empleadas mujeres (gritos, comentarios obscenos) y aquellos desenvueltos por razones sindicales (Molina, 2019).

Lo cierto es que los empleadores, cualquiera sea su voluntad y nivel propio de concienciación social sobre las nuevas fronteras de violencia y acoso relacionado con el trabajo, producto de los procesos de transformación digital de la sociedad y más aún con la pandemia del coronavirus, se ven obligados a prevenir obligatoriamente la violencia y acoso cibernéticos en el trabajo como riesgos psicosociales emergentes (Molina, 2019, p. 203).

En este caso, los literales b), c) y l) del art. 28 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, dispusieron que el ente rector del trabajo elabore, diseñe armonice y aplique normativas, programas y protocolos tanto en el sector público como en el privado para prevenir, erradicar y promover la presentación de denuncias y sancionar casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra mujer.

Es así como el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo N.º MDT-2020-244 de 25 de noviembre de 2020 expidió el «Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo».

El artículo 3 del Protocolo pone énfasis en señalar que todos quienes formamos parte de una relación de trabajo somos responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; quienes, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

De igual forma, presta especial atención al trámite de denuncia, diferenciándose entre uno y otro cuando se trata del sector público o privado; señalando, además, cuál sería la sanción a imponerse en caso de determinarse que un trabajador o empleador incurriera en acoso laboral y/o violencia contra la mujer, aspecto que para efectos prácticos, en mi opinión, no es de gran utilidad, ya que el resultado sería el mismo aun cuando este protocolo no hubiese salido a la luz, puesto que al encontrarse en la ley como «infracción» sancionable ya se podría iniciar el procedimiento de régimen disciplinario o visto bueno, como corresponda.

El prenombrado protocolo del Ministerio de Trabajo no señala nada en cuanto a actos u agresiones de acoso laboral y/o violencia que puedan presentarse en teletrabajo, aun cuando el protocolo está dirigido a prevenir y dar atención a casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debiendo asumir que en caso de haberlos se debe seguir las mismas reglas para su denuncia.

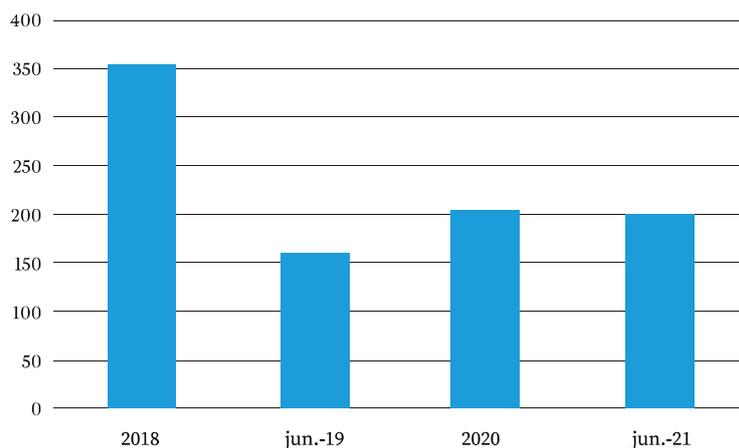
La importancia de este protocolo radica en la prevención, ya que el mismo debe ser registrado, implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo, en conjunto con el programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, de conformidad con los formatos y lineamientos que emita la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos de esa Cartera de Estado.

Sin embargo de aquello, el país no cuenta con un detalle o guía de riesgos psicosociales que debieran considerarse, ya que se toman como referencia la normativa y notas técnicas españolas y de otras legislaciones; de ahí que en el departamento de seguridad ocupacional o seguridad industrial de cada empresa se deberá establecer, en su matriz de riesgos, a qué factor de riesgo psicosocial está expuesto un teletrabajador a fin de prevenirlo y cuya evaluación debe efectuarse anualmente.

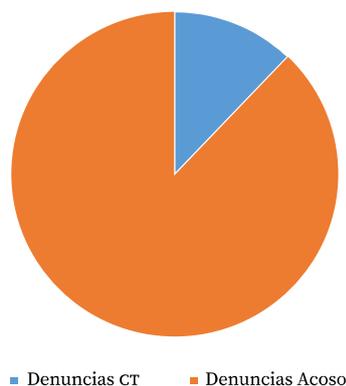
Finalmente, el acoso cibernético como violencia digital laboral que puede estar presente en esta modalidad de trabajo, si bien es un fenómeno emergente, como lo señala Molina (2019), actualmente puede constituirse en una novel forma de acosar y, de presentarse en nuestro país, los actos atentatorios estarán determinados por las conductas intimidatorias intencionales y repetitivas dirigidas a causar daño (físico y psíquico) por el uso de dispositivos digitales, debiendo el inspector de trabajo valorar los elementos propios del acoso presencial, como son la intencionalidad, el desequilibrio del poder y la repetición de la conducta.

RESULTADOS

Consideré importante incluir algunos datos estadísticos respecto a las denuncias presentadas por acoso, con base en la poca información disponible, cuya fuente de consulta se encuentra detallada en la bibliografía (ver Figura 1).

Figura 1. Denuncias por acoso laboral

En el año 2018, el Ministerio del Trabajo recibió 359 denuncias por acoso; para el año 2019, teniendo en cuenta que los datos recopilados por primicias.ec son hasta el mes de noviembre de 2019, se presentaron 159; durante el año 2020 se registraron 204 y hasta el 30 de junio del año en curso 150 denuncias (ver Figura 2).

Figura 2. Denuncias 2020-2021

Por su parte, desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, el Ministerio de Trabajo del Ecuador recibió 48.878 denuncias, de ellas 354 corresponden a denuncias por acoso, las que representan apenas el 0,72 % del universo de denuncias presentadas, sin que en esta información se precise cuántas de ellas corresponden a trabajo presencial y teletrabajo, así como la edad y sexo de los denunciados.

Lo cierto que más allá de la estadística, que es importante, ahora ya se visibiliza el acoso en el trabajo, el cual puede ayudar al ente de control a dirigir la política pública encaminada sobre todo a prevenir este fenómeno emergente que afecta a los trabajadores.

CONCLUSIONES

El acoso laboral es una figura relativamente nueva en el Ecuador y presenta en su aplicación grandes desafíos. En vista de cómo se ha tratado, su definición es bastante amplia y general, en donde el acoso de índole sexual que puede presentarse en el trabajo

constituiría un acto atentatorio por ser contrario a la dignidad humana, aunque este tipo de hostigamiento no esté expresamente señalado en la norma.

Asimismo, las regulaciones de prevención sobre el acoso expedidas por el Ministerio del Trabajo resultan insuficientes y más aún cuando estamos frente a aquellas que se pueden presentar en teletrabajo, de ahí que el departamento de seguridad ocupacional o seguridad industrial de cada empresa deberá realizar un estudio de riesgos psicosociales, a fin de identificar los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto un teletrabajador y con ello prevenir el acoso y, de presentarse un evento de éstos, denunciarlo.

Desde el inicio de la pandemia por el covid-19, esto es marzo de 2020, se ha registrado un incremento del 28% en denuncias por acoso respecto de aquellas presentadas en el año 2019, debiendo puntualizar que gran parte de los empleadores en ese año optaron por la modalidad del teletrabajo.

El reto es importante, puesto que se requieren reformas legales en el sentido de que prevenga, trate y sancione el acoso en el trabajo en todas sus formas, en las que se incluyan a aquellas que se generen en teletrabajo y no tan solo se presuponga que están reguladas basados en elementos que rayan la subjetividad.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial, Suplemento 449, 20 de octubre.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial, Suplemento 147, 16 de diciembre.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral*. Registro Oficial 116, 9 de noviembre.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial, Suplemento 175, 05 de febrero.
- Caamaño Rojo, E. y Ugarte, José. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20(1), 67-90. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004>
- Camacho Ramírez, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/uotavalo/titulos/117661>
- De Miguel Barrado, V. y Prieto, Jorge. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: el caso español. *Perspectivas* (38), 25-44. Redalyc. Recuperado de <https://redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>
- Diazgranados Quimbaya, L. (2014). *El acoso laboral. Análisis conceptual y comparado*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Colección Jus Laboral N.º 1.
- Fuertes Rocañin, J. (2004). *Acoso laboral... !Mobbing! psicoterrorismo en el trabajo*. España: Aran Ediciones S. L.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, España: Sal Terrae.
- Tébar Martínez, M. (2014). *Educación en las nuevas tecnologías. Educar en el ciberacoso*. Ardapal Interactive Media S. L. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=9IJVBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Manuel+T%C3%A9bar+Mart%C3%ADnez%22&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjH6LO-Gi-3vAhU5RzABHZO8DBgQ6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q&f=false>
- Maili, P. y Terry A. Kinney. (2010). *El acoso, contexto, consecuencias y control*. Barcelona, España: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/uotavalo/titulos/56243>

- Machado, Jonathan. (2019). En 20 meses se han reportado 518 denuncias por acoso laboral. *Primicias.ec*, 28 de agosto. Nota completa en <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/acoso-laboral-trabajadores-empleadores/>
- Ministerio del Trabajo. (25 de noviembre de 2020). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra mujer en los espacios de trabajo*. Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 Registro Oficial Suplemento 355
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Cifras*. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-21-de-mayo-de-2021/> <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-08-de-julio/>
- Molina Navarrete, C. (2019). *El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*. España: Wolters Kluwer. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/uotavalo/titulos/123683>
- Monesterolo Lencioni, G. (2020). Impacto del covid-19 en las relaciones laborales en el Ecuador. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, (8), 79-118. Recuperado de <https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>
- Olano Escobar, O. (2017). *El acoso psicológico como factor de riesgo laboral ¿realidad o tabú en una empresa de turismo en Quito?* (Tesis de maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/5437>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general. Centroamérica y República Dominicana* (1.ª ed.). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf
- Rojo, J. V. y Cervera, Ana. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid, España: Editorial Tebar Flores. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/uotavalo/titulos/51917>
- Staff Wilson, M. y Méndez, Haydée. (2001). *El acoso sexual: un problema laboral*. Panamá: Instituto de la Mujer, Universidad de Panamá.
- Sepal. (2008). *Guía de prevención del burnout para profesionales de cuidados paliativos*. España: Aran Ediciones S. L. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=defVRqO6xlQC&printsec=frontcover&dq=Gu%C3%ADa+de+prevenci%C3%B3n+del+Burnout+para+profesionales+de+cuidados+paliativos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-r7r5i-3vAhWsSTABHVQmBFYQ6AEwAHoECAA-QAg#v=onepage&q=Gu%C3%ADa%20de%20prevenci%C3%B3n%20del%20Burnout%20para%20profesionales%20de%20cuidados%20paliativos&f=false>
- Vallejo Lara, G. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador: casos prácticos* (tesis de maestría en Derecho de la Empresa). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/7791>
- Zapata, B. (2021). Cada mes entre 2 y 26 personas denuncian acoso laboral en Ecuador, acción que puede terminar en trauma, parálisis facial y otras dolencias. *El Universo.com*, 3 de mayo de 2021. Nota completa <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cada-mes-entre-2-a-26-personas-denuncian-acoso-laboral-en-ecuador-accion-que-puede-terminar-en-trauma-paralisis-facial-y-otras-dolencias-nota/>