

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.407>

Cambios normativos en materia laboral en el contexto de la Constitución de la República del Ecuador 2008 con relación a la irrenunciabilidad de derechos

Regulatory changes in labor matters in the context of the Constitution of the Republic of Ecuador 2008 in relation to the inalienability of rights

Andrea Lisette Guadalupe Oviedo

aguadalupe@unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0093-4976>

Universidad Iberoamericana del Ecuador UNIB.E
Ecuador-Quito

Mayra Alejandra Guerra Sánchez

mguerra@unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-5570-5740>

Universidad Iberoamericana del Ecuador UNIB.E

Artículo recibido: 20 septiembre 2024 -

Aceptado para publicación: 26 octubre 2024

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

A partir del proceso constituyente y con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en 2008 dentro de nuestro país se han evidenciado cambios normativos que responden a la necesidad del legislador de precautelar y garantizar los derechos laborales, logrando la prevalencia de los principios base que regulan el derecho del trabajo y la inclusión de diversas figuras que se han incorporado con el afán de lograr una protección eficaz al trabajador por su situación de desventaja frente al empleador. En esta investigación se analizará la normativa, doctrina y jurisprudencia con relación a la prestación de servicios lícitos y personales de manera directa y bilateral, aspectos sobre los cuales deben girar las relaciones de trabajo y en las que debe existir primacía en el reconocimiento de derechos fundamentales inherentes al trabajador; sobre todo desde la arista del principio de irrenunciabilidad de los derechos y la prevalencia del principio de progresividad que asegura un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores. El abordaje de la prohibición de la tercerización laboral, la configuración de la no afiliación a la seguridad social como un delito y la configuración del acoso laboral, nos permitirán examinar si de conformidad al principio tutelar o protectorio la Constitución establece mecanismos de protección y lineamientos base para que la normativa sea aplicada en pro de siempre buscar mejores condiciones y avances en cuanto a derecho laboral se refiere.

Palabras clave: tercerización, precarización laboral, derechos laborales, irrenunciabilidad

ABSTRACT

Starting from the constituent process and with the promulgation of the Constitution of the Republic of Ecuador in 2008, regulatory changes have been evident within our country that respond to the legislator's need to protect and guarantee labor rights, achieving the prevalence of the basic principles. that regulate labor law and the inclusion of various figures that have been incorporated with the aim of achieving effective protection for the worker due to their disadvantaged situation vis-à-vis the employer. This research will analyze the regulations, doctrine and jurisprudence in relation to the provision of legal and personal services directly and bilaterally, aspects on which work relationships must revolve and in which there must be primacy in the recognition of fundamental rights. inherent to the worker; especially from the perspective of the principle of inalienability of rights and the prevalence of the principle of progressivity that ensures a minimum of existential dignity to workers. Addressing the prohibition of labor outsourcing, the configuration of non-affiliation to social security as a crime and the configuration of workplace harassment will allow us to examine whether, in accordance with the tutelary or protective principle, the Constitution establishes protection mechanisms and basic guidelines. so that the regulations are applied in order to always seek better conditions and advances in terms of labor law.

Keywords: outsourcing, job insecurity, labor rights, inalienability

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador el Derecho al Trabajo ha sido reconocido Constitucionalmente a través de postulados que evocan al trabajo como un derecho y un deber social, digno de ser protegido por el Estado con el fin de garantizar al trabajador el respeto a su dignidad y a una existencia decorosa, con remuneraciones justas y de manera tajante reconociendo la irrenunciabilidad de los derechos que fundamentalmente les han sido reconocidos a los trabajadores.

Desde el proceso constituyente se pueden identificar mandatos expedidos por la relevante Asamblea Nacional Constituyente que establecieron cambios fundamentales en las relaciones laborales tanto en el sector público como privado. Dentro de este análisis nos centraremos en el Mandato Constituyente número ocho que elimina y prohíbe la intermediación laboral y tercerización de servicios pues en razón de éste y a raíz de la expedición del texto constitucional, publicado en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, destacamos que los postulados que rigen la relación laboral determinaron que la contratación entre empleador y trabajador debe ser bilateral y directa, prohibiéndose cualquier forma de intermediación o tercerización de servicios con el afán de contribuir a la eliminación de la precarización laboral.

Así también a partir de la expedición de la norma ut-supra podemos encontrar que ésta se ha ido adaptando a proteger los derechos fundamentales expresados en la carta magna.

En el segundo apartado de este análisis, encontraremos a la seguridad social y su prevalencia dentro de la normativa con la finalidad de estatuirlo como un beneficio inalienable de los trabajadores, tal es así que no solamente encontraremos en el código laboral disposiciones concernientes a la afiliación de los trabajadores, sino que en pro de evitar que los empleadores evadan esta responsabilidad se ha tipificado como un delito dentro de nuestro Código Orgánico Integral Penal en su sección sexta al determinar un catálogo de actos típicos antijurídicos que guardan relación con el derecho al trabajo así como a la falta de afiliación a la seguridad social, estipulando penas y sanciones que prevengan incurrir en esta conducta penalmente relevante que afecta a un bien jurídico protegido.

Para cerrar este breve estudio nos enfocaremos en realizar un recorrido por el acoso laboral y como éste ha sido introducido dentro del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, con la finalidad de que no se ejerzan actos lesivos que conlleven a menoscabar la dignidad e integridad del trabajador, promoviendo el desarrollo de labores en un ambiente adecuado, en el cual se garantice su salud física y emocional, así como su integridad y bienestar.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente trabajo de investigación es de tipo cualitativo, centrará su análisis en los principales cambios normativos que se instauraron en el Ecuador con la expedición de la Constitución de 2008 en cuanto a materia laboral se refiere, se aplicará el método exegético

basado en la revisión documental de textos y sentencias, consulta de repositorios institucionales y observación de la legislación nacional desde el ámbito constitucional, laboral y penal.

Asimismo se ejecutó un estudio de tres figuras relevantes creadas a partir de la Constitución de 2008 entre las cuales destacan la eliminación de la tercerización laboral, la obligatoriedad de la afiliación al seguro social frente a la configuración de delitos contra el trabajo y la seguridad social, tipo penal que se configura ante la ausencia de este elemento en la relación laboral; y, finalmente un análisis del acoso laboral incluido dentro de nuestra normativa bajo la protección del principio del derecho al trabajo de no discriminación. Para el efecto se aplicó un método hermenéutico-interpretativo, que tiene por objeto identificar desde la Constitución y el Código de Trabajo las disposiciones que promueven la prevalencia de los derechos de los trabajadores y su irrenunciabilidad.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las figuras con mayor relevancia en materia laboral creadas a partir de la promulgación de la Constitución del Ecuador de 2008.

Objetivos Específicos

Establecer como la eliminación de la tercerización laboral es un mecanismo de garantía de derechos laborales

Enfatizar en la obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social y las repercusiones de su incumplimiento.

Examinar al acoso laboral como una figura incorporada en nuestro Código de Trabajo a partir del año 2017.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Eliminación de la tercerización laboral es un mecanismo de garantía de derechos laborales

Para poder adentrarnos a este primer objetivo de investigación, es menester percibir con claridad a la relación laboral, desde nuestro texto Constitucional hasta nuestro Código de Trabajo, como el encuentro de trabajadores y empleadores quienes han convenido celebrar un acuerdo en el cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia y a cambio de una remuneración. Es necesario resaltar que la legislación referente al trabajo debe encontrarse sustentada por principios como el principio tutelar o protectorio, y, bajo las reglas in dubio pro operario, aplicación de la norma más favorable y beneficiosa para el trabajador (Plá Rodríguez, 1995), precisamente porque en el encuentro de estas dos partes contractuales será el empleador quién, por poseer el capital económico, las herramientas de trabajo y en general los medios de producción, se encuentre en una situación de superioridad frente a su trabajador, constituyéndose esta última como potencialmente vulnerable.

Al ser el empleador el dueño de los denominados medios de producción, muchas veces podremos observar que el trabajador se ve obligado a someterse a las condiciones que se le impongan ya sea para conseguir un empleo o para conservarlo, incluso cuando estas condiciones resulten injustas y no contribuyan a que obtenga los beneficios legales que le corresponden; esto es una remuneración justa, acceso a la seguridad social, pago de vacaciones, utilidades entre otros.

Antes del año 2008 y con el afán de superar la crisis económica que vivía nuestro país, los empresarios vieron como una oportunidad para la reactivación económica a la tercerización laboral, puesto que podría tenerse la falsa noción de obtener ahorro y reducción de costos, maximización de inversiones y la posibilidad de competir en un mercado globalizado con precios más bajos (Arcos Naranjo, 2015), puesto que al no tener que cubrir directamente las obligaciones pecuniarias con los trabajadores, evitando este egreso, el empleador ecuatoriano podía reducir costos en los procesos productivos, llegando al consumidor con precios asequibles, traduciéndose en maximizar ingresos y reducir gastos, es decir sin satisfacer directamente los costos que conllevaba el pago de beneficios sociales a trabajadores; este rubro no pagado, o se constituía ahorro o un monto destinado a la reinversión dentro de la empresa.

Asimismo, otra de las consecuencias que traía consigo la posibilidad de tener empresas intermediarias de la relación laboral constituía la alta rotación de trabajadores, perdiendo la noción de estabilidad atacando, desde luego, al principio de continuidad o conservación de la relación de trabajo que básicamente refiere a la preferencia de contratación indefinida y que de alguna manera promueve la protección del trabajador ante la pérdida del empleo sin causa justa o el pago de indemnizaciones. (Páez Benalcázar, 2019). Actualmente sabemos que la relación laboral por su naturaleza es indefinida y no puede terminar sin causa justa, a diferencia que la tercerización, empresa contratante, no tenía responsabilidad en reconocer años de trabajo o retribuciones a los trabajadores despedidos injustamente.

Previo a la entrada en vigencia de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, como se mencionó ut-supra se tornó habitual la utilización de la tercerización o intermediación laboral, sin embargo con una Asamblea Nacional Constituyente promotora de un cambio institucional, ávida de intenciones dirigidas a precautelar los beneficios sociales de trabajadores y, atendiendo a las exigencias sindicales, se promulga el 06 de mayo de 2008 el Mandato Constituyente Número 8 que en su artículo primero menciona:

Art.1.- Se Elimina y prohíbe la tercerización laboral e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Mandato Constituyente Número 8 tenía por tanto el objetivo de eliminar cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo, además del artículo 1, los subsiguientes eliminaban el trabajo por horas y la flexibilidad contractual en materia laboral; estos preceptos para

precautelar lo establecido en nuestra Constitución de 2008, principalmente en lo contenido en el artículo 327:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Con este cambio normativo se promueve eliminar el no reconocimiento como trabajadores directos de las empresas a quienes les prestaban sus servicios a través de empresas intermediarias, en este tipo de actos las partes que intervenían, cuando de tercerización hablamos, son la empresa usuaria, le empresa que presta los servicios de tercerización e intermediación y los trabajadores que realizan las actividades. La crítica precisamente refiere a que si la empresa usuaria es la beneficiaria de los servicios, los trabajadores deben ser contratados de manera directa sin que existan terceros en este proceso contractual. En este contexto, a manera de ejemplo podríamos mencionar lo sucedido con la empresa “Cervecería Nacional”, en este caso la empresa cervecera utilizaba a empresas tercerizadoras para la contratación de su personal, pues en la simulación contractual los trabajadores no recibían beneficio alguno de la cervecería aun cuando eran de ésta de quién recibían lineamientos para la realización del trabajo. Para el efecto, siguiendo en la casuística propuesta, los trabajadores con la expedición del Mandato N. 8 reclamaron el pago de utilidades por los años 1990 a 2005, precisamente porque dentro de los actos de proposición se aducía la prestación de servicios lícitos y personales, así como la subordinación entre las partes, es decir se configuraba una relación laboral bilateral y directa.

Los procesos judiciales que se llevaron a cabo condujeron al reconocimiento del derecho de utilidades a los ex trabajadores por cuanto la empresa usuaria era la empleadora directa como se encuentra amparada en la Sentencia dictada por el Juzgado Duodécimo de lo Civil del Guayas de 26 de octubre de 2010 que en su parte esencial sostiene: “los trabajadores demostraron que fueron contratados por tercerizadoras vinculadas con la compañía a cuyo favor se prestaba servicio, con el exclusivo objeto de eludir obligación de repartir las utilidades que le corresponden a los empleados”. Así pues, con la tercerización se pretendía disfrazar el hecho de que los trabajadores en realidad trabajaban para Cervecería Nacional, siendo esta última la responsable de evadir su gravamen de distribuir el 15% de sus utilidades liquidadas entre todos sus trabajadores. Unido a este aspecto, generó crítica el hecho de que las empresas tercerizadoras estaban vinculadas directamente a la empresa cervecera pues, en palabras más sencillas, la empresa usuaria creaba sus propias empresas que intermedien el proceso laboral.

Con la eliminación de la tercerización y el reconocimiento constitucional de relaciones laborales bilaterales y directas, básicamente se promueve el goce de estabilidad laboral y del reconocimiento de beneficios básicos para los trabajadores, más aún cuando las actividades que realiza el trabajador directamente son en provecho de la empresa que elude sus obligaciones laborales inobservando a los preceptos Constitucionales y normativos del ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia laboral, promoviendo una renuncia de derechos que se torna ilegal por cuanto no existe posibilidad jurídica de privarse de ventajas que el derecho laboral ha reconocido como beneficio propio de los trabajadores; en tal virtud, el fraude o la simulación en materia laboral debe ser prevenida, las autoridades (vinculadas a precautelar los derechos de los trabajadores) no deben dar por solucionada la problemática con la eliminación de la tercerización, sino seguir controlando que los empleadores cumplan con la normativa y no se vean tentados a evadir sus obligaciones patronales.

Obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social y las repercusiones de su incumplimiento

Cuando nos referimos a seguridad social hablamos de la protección al trabajador y a sus dependientes en temas de salud con el acceso ilimitado a servicios médicos, a percibir jubilaciones dignas y justas, así como también en temas económicos al recibir beneficios a través de préstamos quirografarios o hipotecarios, brevemente son pequeños aspectos citados de los cuáles los trabajadores en relación de dependencia se ven beneficiados en la actualidad. Nuestra Constitución de 2008 con la concepción de un sistema de seguridad social público y con la idea recalcitrante de no poder privatizarlo, inició el arduo camino de la creación de una red pública integral de salud y la creación de una institución financiera a la que hoy conocemos como “BIESS”. (Corral Ponce, 2017).

Al respecto de lo promulgado en la Constitución tenemos claro que el trabajo es un derecho y un deber social, sobre el cual giran beneficios inherentes al trabajador; para el efecto el artículo 34 establece:

Artículo 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Entendemos, por tanto, que el derecho al trabajo y a la seguridad social tienen un rango de protección constitucional y que la normativa deberá estar dispuesta a los parámetros estipulados en pro de proteger a los derechos laborales, a decir de Plazarte, pues al no cumplir con la afiliación al “IESS” por ejemplo estaríamos transgrediendo un derecho humano básico como lo es el acceso a la seguridad social, precisamente porque en torno a este derecho gira la protección de la salud, de pensiones jubilares, desempleo y prestaciones sociales en privilegio del trabajador (Plazarte

Loor, 2022); tal es así, su importancia relevante que instrumentos internacionales lo protegen, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos de 1966, entre otros.

Del artículo 34 de nuestra Constitución también podemos identificar los principios que giran en torno a la seguridad social, como la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, apartados éstos que resultan de suma importancia normativa puesto que componen el fundamento de las mismas y de instituciones del orden jurídico para que puedan ser aplicados en el sentido más favorable al trabajador, precautelando de esta manera que no se incumpla lo determinado en la ley. (Lalanne, 2016.)

En tal sentido nos encontramos frente al hecho de que toda persona tiene derecho a la seguridad social y que por tanto es de carácter obligatorio como garantía a la dignidad humana, en tal virtud la Ley de Seguridad Social en su artículo 1 es clara al establecer la prohibición de un acuerdo de voluntades que afecte, disminuya o suprima este derecho. (Ley de Seguridad Social, 2001), esto en concordancia a lo dispuesto en nuestro Código de Trabajo que en su artículo 4 establece la nulidad de la renuncia de derechos del trabajador (Código de Trabajo, 2015), por tanto no podría estipularse que el trabajador no sea afiliado a la seguridad social y es el Estado el llamado a garantizar y hacer efectivo el ejercicio pleno de este derecho.

Como se ha mencionado en la Constitución de 2008 a diferencia de la norma suprema de 1998, no existía plasmada la fuerza normativa que tiene actualmente la seguridad social y su relevancia en los preceptos constitucionales complementados en el año 2011 cuando, mediante consulta popular, los ecuatorianos votaron a favor de la penalización de la no afiliación al Instituto de Seguridad Social, bajo la siguiente pregunta: “Con la finalidad de evitar la explotación laboral, ¿está usted de acuerdo que la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de trabajadores en relación de dependencia sea considerada delito?”.

En este sentido se incorporó dentro de nuestro Código Orgánico Integral Penal promulgado en el año 2014 la tipificación de la no afiliación a la seguridad social como delito, en los siguientes términos:

Artículo 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. - La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada. (Código Orgánico Integral Penal, 2014)

La tipificación penal responde precisamente a garantizar la protección no sólo de derechos laborales, sino de correlacionarlo con principios de derecho laboral como el que refiere la condición más beneficios, para el efecto los avances normativos no resultan simplemente

beneficiosas a título individual, sino que van siendo elevadas a la generalidad, lo que resulta trascendental porque son el resultado de políticas de regulaciones de condiciones de trabajo que vayan promoviendo un avance en subvención de los trabajadores. (Montoya, 1993)

Finalmente, dentro de ámbito de la no afiliación a la seguridad social, encontramos que el espectro de protección legal se extiende a garantizar plenamente a los derechos fundamentales prescritos en nuestra Constitución e incluso a utilizar el sistema punitivo para evitar su evasión por parte de los empleadores, esto al considerarse una conducta penal relevante atentatoria a derechos humanos; aspectos éstos, tendientes a que los empleadores cumplan con responsabilidad las obligaciones que nacen de la relación laboral.

El acoso laboral dentro del Código de Trabajo Ecuatoriano

Nuestra Constitución de 2008, entre otros, es eminentemente garantista de derechos laborales, en pro de salvaguardarlos y protegerlos de conformidad a lo establecido, incluso en los instrumentos internacionales de los cuales somos suscriptores, que promueven el pleno respeto de los derechos de los trabajadores, a fin de garantizar una existencia digna y decorosa. Es pues, el Estado el llamado a adoptar medidas de acción y políticas públicas direccionadas a erradicar cualquier tipo de desigualdad en el ámbito laboral.

En pro de incorporar políticas públicas que promuevan eficientemente el respeto a la dignidad de los trabajadores, el Estado ha institucionalizado los denominados consejos para la igualdad intergeneracional, de discapacidades, de movilidad humana, pueblos, comunidades y nacionalidades y de género con el fin de que en el contexto laboral el trabajo se realice sin acciones que puedan causar perjuicio al trabajador, no sólo por parte de su empleador, sino incluso de sus propios compañeros o subalternos. Al hablar de esta acción dañosa encontramos dos clases en cuanto a acoso laboral se refiere: el vertical descendente cuando el superior abusando de su condición de poder ejerce acciones lesivas que menoscaban la integridad del trabajador (Olivera, 2020); y, el encontramos al acoso laboral con su diversificación en vertical ascendente que se ejecuta precisamente por un superior jerárquico y, el acoso horizontal que se realiza entre trabajadores de la misma jerarquía con acciones o actitudes ofensivas que promueven la afectación de la integridad de un compañero de labores. (Guerra, 2017)

Sí bien el acoso laboral es una de las más novedosas figuras incorporadas en nuestro Código de Trabajo, podemos entender a esta conducta como “un acto 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”, esta definición la podemos encontrar en el artículo 46.1 de nuestra ley laboral, la acción descrita trae como resultado el menoscabo, maltrato o humillación que de alguna manera se constituya una amenaza o perjudique su situación laboral, incluso cuando estas acciones sean ejercidas por la filiación sindical y gremial.

Básicamente nos encontramos frente a la posibilidad de que si el trabajador se sienta marginado o se pretenda la renuncia o abandono del puesto de trabajo, estos puntos sirven de partida para comprender en qué sentido se puede haber ejecutado, de manera más explícita podremos percibirla, el acoso laboral, en la sentencia número 986-19-JP/21 emitida por la Corte Constitucional el 17 de febrero de 2022, que entre los puntos más importantes analizados en este pronunciamiento del órgano jurisdiccional constitucional tenemos: “El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo de las personas trabajadoras”, siendo las características de este comportamiento pronunciadas por la Corte las siguientes:

- **Naturaleza:** Por cuanto es la forma de violencia que atenta contra la dignidad humana, es actual o potencialmente lesivo.
- **Frecuencia:** El comportamiento es realizado de forma reiterada.
- **Lugar y momento:** Debe ser cometido en el lugar de trabajo o en el cualquier momento, pero entre los trabajadores de la misma empresa.
- **Resultado:** Como respuesta al acto dañoso debemos tener menoscabo, maltrato, humillación, situaciones que amenacen o perjudiquen a la situación laboral del trabajador.

En este ámbito de análisis corresponde mencionar a las partes intervinientes pues el sujeto activo de este acto atentatorio a la dignidad del trabajador es la quién incurre en el comportamiento lesivo, el sujeto pasivo el trabajador o servidor que sufre las consecuencias del comportamiento de manera reiterada y que puede ver perjudicada su situación laboral como se mencionó previamente. Así también dentro del Código de Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público se prevé el actuar oportuno de la autoridad administrativa laboral para conocer y sancionar el acoso laboral, puesto que en el caso de relaciones laborales en el sector privado estas conductas pueden ser una causal de visto bueno conforme lo determina el artículo 172 en su numeral 8 cuando el empleador puede dar por terminado el contrato con el sujeto activo de acoso laboral. El artículo 173 numeral 4 ibídem lo configura como un caso en el que el trabajador puede solicitar el visto bueno, en referencia a los efectos que el visto bueno trae consigo que es el pago de indemnizaciones como medidas reparatorias al sujeto pasivo de esta acción.

En cuanto a la Ley Orgánica del Servicio Público el acoso laboral es una causa justa para la destitución del servidor público que ha cometido este accionar de conformidad al artículo 48 literal I de este cuerpo normativo. Aspecto relevante constituye que tanto en lo referente al sector público o privado el acoso laboral deberá ser probado con sujeción al debido proceso constitucionalmente establecido. Al respecto hemos mencionado que el acoso laboral es una acción, sin embargo, puede responder incluso a una omisión cuando el empleador no tome las medidas adecuadas para evitarlo.

El proteger al trabajador del acoso laboral responde a precautelar el principio de la no discriminación, por cuanto, la legislación debe responder a legitimar el trabajo en igualdad de

condiciones, que proteja la integridad física y psíquica y en general promueva el disfrute pleno de una vida sin violencia, por cuanto el acoso laboral se constituye una amenaza incluso para alcanzar la igualdad de oportunidades.

Es por consiguiente, que el acoso laboral presupone la comisión de acciones lesivas que provocan un menoscabo o un detrimento a los derechos del trabajador, incurriendo en un maltrato afectando a su salud emocional principalmente, dependiendo de la intensidad y la duración del acoso puede conllevar a que el trabajador no pueda desarrollar sus labores (Sánchez, 2017), contraviniendo a lo Constitucionalmente establecido sobre el desarrollo de labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice la salud, integridad, seguridad y bienestar del trabajador.

CONCLUSIONES

La Constitución de la República del Ecuador en pro de dar cumplimiento a los deberes primordiales del Estado y garantizar la erradicación de la precarización laboral, asegurando el efectivo goce de los derechos establecidos en la norma suprema y en los instrumentos internacionales, ha promovido la implementación de cambios normativos e institucionales que abren una más completa concepción de derechos y protección a los trabajadores, asegurando el respeto a su dignidad, a una vida decorosa, a remuneraciones justas y en general a erradicar condiciones de abuso por parte de empleadores.

Dentro del derecho al trabajo encontramos principios rectores del derecho laboral que han servido como base para la consecución de los postulados constitucionales, permitiéndonos entender la naturaleza y los alcances de la norma laboral y aplicarla de manera apropiada en el sentido más beneficioso para el trabajador, (por sus propias características nacidas de la relación laboral) entre los fundamentales principios que han contribuido con la implementación de nuevas instituciones legales en materia laboral, encontramos por ejemplo el principio tutelar o protectorio que pretende blindar al trabajador al ser la parte más débil y por encontrarse en desventaja con su empleador; bajo este principio encontramos reglas que promueven su ejecución como la regla de la norma más favorable, in dubio pro operario y la condición más beneficiosa; todos estos elementos motivan que la legislación nacional se ajuste a la protección normativa del trabajador frente a cualquier hecho que pueda causarle perjuicios.

El principio de irrenunciabilidad, que regulan el derecho al trabajo y que ha sido promotor de los cambios institucionales en materia laboral, bajo el cual no pueden pactarse en el contrato situaciones que propendan a la renuncia de los derechos del trabajador quedando viciado de nulidad cualquier acuerdo de este tipo. Concomitantemente, el principio de igualdad y no discriminación que motiva a la normativa a buscar que los beneficios laborales se creen en pro de la generalidad de trabajadores, no sólo para un grupo determinado por ejemplo al hablar de beneficios laborales entre servidores públicos y privados, para que todo trabajador goce de condiciones laborales que le aseguren una existencia digna y decorosa.

En virtud de los principios mencionados, principalmente con respecto al de irrenunciabilidad encontramos a la eliminación de la tercerización e intermediación laboral puesto que el legislador ha promovido eliminar situaciones dañosas que puedan poner en riesgo la estabilidad laboral y que puedan propender a precarizar de varias maneras la situación del trabajador, tal es así que la empresa beneficiaria de los servicios prestados por el trabajador debe ser quién cubra en su totalidad los beneficios que por ley le corresponden.

Circunscrito al reconocimiento de los derechos laborales encontramos a la afiliación a la seguridad social, derecho que viene concebido incluso desde instrumentos internacionales que lo han catalogado como un derecho humano y fundamental, bajo este parámetro el Ecuador desde la promulgación de la Constitución en 2008, pasando por la consulta popular de 2011 ha implementado como un nuevo tipo penal situaciones que afecten al derecho al trabajo, incluida la no afiliación a la seguridad social, con una pena privativa de la libertad que va desde tres a siete días; el tipificar este incumplimiento como delito tiene básicamente el fin de eliminar evasiones con respecto al reconocimiento de los derechos laborales que le pertenecen al trabajador, motivando a los empleadores a cumplir a cabalidad con sus prestaciones.

En cuanto al acoso laboral entendemos que es toda acción u omisión que supone hacer una diferenciación, exclusión o preferencias injustificadas por un trabajador, provocando un grave daño o perjuicio a éste que ve sacrificada su dignidad por los actos lesivos cometidos en contra de su honra y de su salud mental, todos estos elementos conllevan pues a que el trabajador pueda ver sacrificada su estabilidad laboral por no contar con las garantías suficientes de respeto e igualdad; la Corte Constitucional se ha pronunciado en su Sentencia No. 986-19-JP/2 como medidas de reparación la solicitud de que la Autoridad del Trabajo “implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado”.

Conforme se ha mencionado los cambios normativos que trajo la Constitución de 2008 en el ámbito laboral se han ido plasmando poco a poco en la diversa normativa, sin duda lo nombrado en este análisis resulta solamente un precedente de las diversas transformaciones legales que se han manifestado en pro del resguardo del trabajador; es menester recordar que al ser el trabajo un derecho y un deber social, es deber del Estado continuar con la transformación del aparato estatal para erradicar completamente la precarización laboral y poner en marcha políticas públicas que protejan con mayor efectividad el derecho fundamental concebido como derecho al trabajo.

REFERENCIAS

- Arcos Naranjo, E. (2015). *Repositorio Flacso*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/8638/TFLACSO-2015EVAN.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Corral Ponce, C. (2017). *Reflexiones Jurídicas*. Quito.
- Guerra, M. (2017). Evidencia de la relación entre acoso laboral y ansiedad en docentes universitarios.
- Lalanne, J. (2016.). Los principios del derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, 135-177.
- Montoya, A. (1993). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Olivera, E. (2020). *Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas*. Obtenido de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1152>
- Páez Benalcázar, A. (2019). *Principios del Derecho del Trabajo*. Quito: Cevallos.
- Plá Rodríguez, A. (1995). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo.
- Plazarte Loor, J. (2022). <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/52000/858/PP-DP-2022-081.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, M. (2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Revista Killkana Sociales*, 1. Leyes y Códigos
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Código Orgánico Integral Penal. (2014).
- Código de Trabajo. (2015).
- Ley de Seguridad Social. (2001).
- Mandato Constituyente No.8 (2008) Registro Oficial Suplemento 330 - 6-05-2008