



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.

CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**EL ACOSO LABORAL COMO UNA FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

INVESTIGADORA:

ROSA ELIZABETH BONILLA LLANOS

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCON.

GUARANDA – ECUADOR

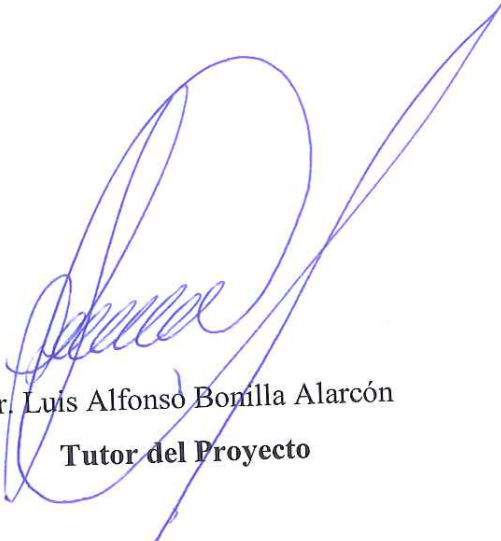
Año 2022

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: que la señorita: **Rosa Elizabeth Bonilla Llanos**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“EL ACOSO LABORAL COMO UNA FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”** mismo que cuenta con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor del Proyecto

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Rosa Elizabeth Bonilla Llanos**, Egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“EL ACOSO LABORAL COMO UNA FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,



Rosa Elizabeth Bonilla Llanos

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta SEGUNDA copia certificada, firmada y sellada en 2 Folios Guaranda 28 de ENERO del 2022


Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20220201002P00121

DECLARACION JURAMENTADA

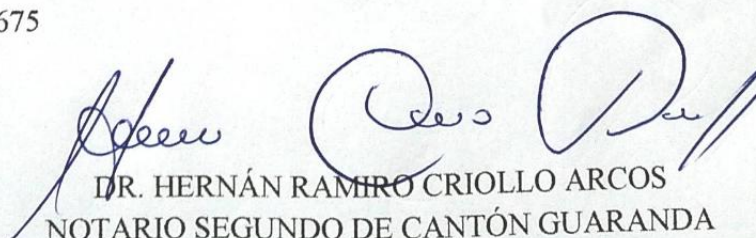
OTORGA: ROSA ELIZABETH BONILLA LLANOS

CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día viernes veintiocho de enero de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Rosa Elizabeth Bonilla Llanos, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la vía a Caluma, parroquia Santa Fe, cantón Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve ocho cero siete cero ocho tres ocho dos, correo electrónico: elizabeth.eliza1995@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto, con el tema: **“EL ACOSO LABORAL COMO UNA FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad”. Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Rosa Elizabeth Bonilla Llanos
C.C. 0202118675


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



DEDICATORIA

Dedico a **DIOS**, por ser mi protector, mi guía, mi luz.

A MI MADRE luchadora, quien es el pilar fundamental de mi vida, mi mayor tesoro y mi mayor motivación para seguir adelante y cumplir todo lo que me proponga en la vida.

A MIS HERMANOS quienes confiaron y me ayudaron moral y económicamente para la realización y posterior culminación de esta meta.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primer lugar por darme salud, fortaleza y conocimiento en todo el transcurso de mi carrera.

Agradezco a mis padres y a mi tío por enseñarme, el valor de la vida, a perseguir mis sueños a pesar de las dificultades que tenga para conseguirlo.

Agradezco a mis hermanos, sobrinas y cuñadas por confiar en mí y por siempre brindarme su apoyo moral y económico.

Agradezco a mis mejores amigos Lorena Arias y Washington Bayas por todas las anécdotas y momentos compartidos que le dieron luz a mi vida universitaria.

Agradezco a mi compañero de vida por estar siempre a mi lado motivándome para realizar todos mis sueños.

Agradezco, al Dr. Luis Eduardo Castillo y a la Dra. Tannya Aldaz por haber compartido sus conocimientos y brindado su hermosa amistad.

Agradezco, al Dr. Luis Alfonso Bonilla, por haber compartido sus conocimientos, ayudarme y guiarme en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

Portada	
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE.....	V
TEMA	VIII
RESUMEN.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA.....	1
1.3 OBJETIVOS.....	3
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2. Fundamentación teórica.....	7
2.2.1 El acoso laboral desde la perspectiva doctrinaria	7
2.2.2 Tipos de acoso laboral.....	8
2.2.3 Efectos del acoso laboral.....	10
2.2.4 Sujetos del acoso laboral.....	10
2.2.5 Normativa legal que regula y sanciona el acoso laboral	11
2.3 Hipótesis.....	19
2.4 Variables	19
CAPÍTULO III.....	20
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO.....	20

3.1	Ámbito de estudio	20
3.2	Tipo de investigación	20
3.3	Nivel de investigación	20
3.4	Método de investigación	21
3.6	Población y Muestra.....	22
CAPÍTULO IV.....		23
RESULTADOS.....		23
4.1	Presentación de Resultados.....	23
Conclusiones		31
Recomendaciones.....		32
Bibliografía		33
Anexos		36

Índice de tablas

Tabla 1	23
Tabla 2	24
Tabla 3	25
Tabla 4	26
Tabla 5	27
Tabla 6	28
Tabla 7	29
Tabla 8	30

Índice de Gráficos

Gráfico 1	23
Gráfico 2	24
Gráfico 3	25
Gráfico 4	26
Gráfico 5	27
Gráfico 6	28
Gráfico 7	29
Gráfico 8	30

TEMA

**“EL ACOSO LABORAL COMO UNA FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**

RESUMEN

El acoso laboral es un problema social que se utiliza para dar por terminada la relación laboral, de este modo es importante estudiar este fenómeno social que implica directamente la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, pues se infiere de manera arbitraria un trato discriminatorio en contra del trabajador, esto se lo hace con la finalidad de que el mismo renuncie a su puesto de trabajo, por ende, la normativa laboral que regula esta situación no aplica los preceptos jurídicos.

En el entorno laboral surgen diariamente conflictos entre las partes derivados de la convivencia en el centro de trabajo. La aparición de episodios aislados de violencia verbal o física entre trabajadores o entre empleador y trabajador, no tienen por qué implicar un comportamiento objeto de acoso laboral, sino que podrá ser considerada como un suceso independiente, objeto de sanción en función de su gravedad, sin llegar a quebrar la relación laboral entre las partes.

El presente trabajo investigativo, pretende desde una visión objetiva indagar sobre los perjuicios de los afectados, los cuales pueden ir desde una desestabilidad en su economía al dejar sus empleos hasta repercusiones psicológicas por haber sido víctimas de acoso laboral, muchos de los trabajadores tienen los conocimientos necesarios para cumplir con sus funciones laborales pero la limitación se encuentra cuando se presentan este tipo de situaciones, por esta razón surge la importancia de ayudar a los afectados y contrarrestar los casos de acoso laboral dentro de sus puestos de trabajo.

Esta investigación es de índole bibliográfica, descriptiva, cualicuantitativa, así también se utilizó el método deductivo, inductivo, estadístico y sintético, además, se efectuaron encuestas a empleadores y trabajadores del sector público y privado involucrados en el ámbito laboral.

Palabras claves: Acoso laboral, Acosador, Trabajador, Relación laboral, denuncia laboral.

GLOSARIO TÉRMINOS

Acoso: Serie de acciones verbales o psicológicas contra el trabajador, las cuales desestabilizan su ambiente laboral.

Delitos contra los derechos de los trabajadores: Ejercido por los directivos de la empresa contra el empleado para que éste deserte de su cargo.

Derechos del trabajador: El respeto de los derechos humanos y el sustento para que el trabajador labore en condiciones que amparen su dignidad.

Dignidad: Significa el respeto y la estima que debe gozar todo ser humano.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Hernández, 2017)

Empleador: Persona física la cual mediante un contrato establecido otorga condiciones de empleabilidad a un individuo, bajo el ceñimiento de ciertas reglas.

Entorno Laboral: Comprende el medio ambiente, ya sea físico o humano en el cual se desarrolla una determinada actividad laboral.

Hostigamiento: Abuso reiterativo hacia una persona o una colectividad con el fin de que accede a los requerimientos de un determinado sujeto.

Indemnización: Sanción compensatoria contra un empleado agraviado por parte de la parte atacante, ya sean jefes o compañeros de trabajo.

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (Hernández, 2017).

Medidas de protección: Conjunto de parámetros legales que ayudan a frenar situaciones de acoso, basados en amparos constitucionales.

Mobbing laboral: Sometimiento de la voluntad de la persona debido a violencia extrema para que renuncie a su trabajo,

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral (Hernández, 2017).

Trabajador: Situación de subordinación en el que una persona presta sus servicios a un empleador bajo la sustentación de documentación requerida.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos manifestar que el acoso laboral es un acto considerado negativo a nivel mundial, según La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT, 2000), es decir, se considera acoso cuando alguien obliga a otra a realizar algo en contra de su voluntad, a través de chantajes, amenazas, discriminaciones, burlas, etc.

Entre los protocolos establecidos por la OIT, (Oficina Internacional del Trabajo, 2021), detalla las siguientes: **el 21 de junio de 2019, el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206)**, emitida ese mismo año, siendo ambas las adiciones más recientes al ámbito del derecho internacional del trabajo. Con su adopción, el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso se ha expresado claramente en el derecho internacional, junto con la obligación de los Estados de respetar, promover y hacer realidad este derecho.

La Constitución de la República del Ecuador contiene en su texto derechos y garantías que determinan protección hacia los ciudadanos, de ahí que referente al derecho al trabajo este se fundamenta en las garantías y principios constitucionales que tutela la aplicación de los demás derechos que se correlacionan con el derecho al trabajo, dado que siempre las condiciones del trabajador frente al empleador no son las mismas, por ende, la normativa laboral se desarrolla con las directrices propicias para erradicar todo tipo de transgresión a los derechos del trabajador.

El acoso laboral es un fenómeno social que durante muchos años en el Ecuador no tuvo reconocimiento jurídico como tal, a tal punto de no ser una figura legal. Actualmente, a través de La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.; y al Código de Trabajo Para Prevenir y Erradicar el Acoso Laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017), en vigencia desde noviembre del 2017, se lo reconoce como un acto jurídico, definiéndolo y expresándolo como una causal de visto bueno desde el punto de vista del empleador y del trabajador. Pese a estar reconocido en la referida Ley Orgánica Reformatoria, la sanción establecida tanto en el Código de Trabajo como en la LOSEP, a más de ser de naturaleza

administrativa para empleadores o trabajadores que lo cometan, es muy blanda, superficial e irrelevante, por lo que es evidente que carece de carácter punitivo y sancionador, por lo que hacer confirmar, que dicha sanción administrativa, no es suficiente para evitar su cometimiento en las relaciones laborales ecuatorianas ni mucho menos lograr su erradicación.

El acoso laboral siempre se desarrolla en un ambiente laboral estresante donde el trabajador o profesional debe desenvolverse y tratar de cumplir con sus responsabilidades, pero de la misma forma es evidente que un individuo sometido a este tipo de realidad, está expuesto a padecer una elevada insatisfacción laboral ya que esta situación que lo aqueja no le permite realizar sus actividades de forma usual, lo que conlleva afectar su productividad dentro de la empresa. Las afectaciones por el acoso laboral en el individuo podrían abarcar todo su entorno, tanto en el profesional como en el personal, haciendo referencia a lo personal, lo primero que se podría afectar sería su salud, tanto física como emocional.

En el Ecuador, el acoso laboral puede ser ejercido por el trabajador en contra de otro trabajador de su mismo nivel o un superior o por el empleador hacia sus trabajadores, por lo general lo realiza el empleador, hacia el trabajador con la finalidad, de que este renuncie voluntariamente a su trabajo o función que desempeña, por varias razones como; por etnia, religión, sexo, cultura, nacionalidad, discapacidad, política, tendencia sexual, estado civil, edad, idioma, pasado judicial, competencia laboral, venganza, rencor, odio, por no cancelar la jubilación patronal y las indemnizaciones que por derecho le corresponde así como también, por su situación económica social.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Se puede definir al acoso laboral como el conjunto de conductas inapropiadas actuadas por empleador hacia el trabajador, de ahí que también puede ser por los propios compañeros de trabajo, entre estas acciones de acoso laboral tenemos al maltrato físico y psicológico, pero también puede ser que se infiera sobre el trabajador a que realice tareas humillantes en las que reciben burlas por su etnia o cultura, de modo que esto hace que la víctima se aisle de sus compañeros de trabajo o insultándolos por un largo tiempo para cumplir sus objetivos.

El acoso laboral tiene consecuencias directas y graves en el trabajador que sufre de dicha acción, pues se desarrollan alteraciones en su personalidad, así como también sentimientos de culpa, fracaso, apatía, conductas violentas y estado de permanente depresión, de ahí que puede desarrollarse varias consecuencias y entre la más frecuente es el dar por terminada la relación laboral, pues esa es la finalidad con la cual el acosador realiza actos de humillación y desprecio hacia el trabajador, esta práctica es muy habitual en nuestra sociedad y la normativa que regula el acoso no es del todo aplicada, pues muchos trabajadores deciden callar estos abusos, dado que temen perder su trabajo y son el único sustento de su hogar, de ahí que el Estado como garantista de derechos no ha desarrollado políticas adecuadas que impidan que se produzca el acoso en los trabajadores.

En nuestro país la discriminación laboral sigue latente y sobre todo principalmente en grupos étnicos que por su apariencia y cultura son drásticamente discriminados, dado que la desprotección social referente a este tema que afecta directamente a la clase trabajadora, pero el acoso laboral se siente con más fuerza en los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales en el ámbito informal, dado que enfrentan con mayor frecuencia inestabilidad laboral que no garantiza seguridad social, a pesar de que el trabajo constituye parte de la economía y un aspecto indispensable en la vida de cada familia, este no es del todo tutelado por el Estado muy a pesar que la Constitución de la Republica determina que es el garantista de derechos, las luchas sociales han influenciado en la norma laboral características de justicia y así las oportunidades de acceso como en sus retribuciones resulta pueden visualizarse, de modo que se tutela los derechos del trabajador.

El acoso laboral constituye una problemática recurrente en las relaciones laborales a nivel mundial, por lo general se presentan más en los países industrializados en donde un puesto de trabajo viene a considerarse como una causa para que se dé un conflicto entre el trabajador y el empleador o entre compañeros de trabajo, sin embargo países como el nuestro no son ajenos a esta situación, y han reportado índices alarmantes en torno a esta problemática, para ejemplo desde marzo de 2020 a 22 de abril de 2021 el Ministerio de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral. (ElUniverso, 2021).

Pero el problema es más grave, ya que los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento; así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno. Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas (Ochoa, 2021)

1.2 Formulación del problema

¿El acoso laboral se constituye en una forma de lograr que la clase trabajadora esté forzada a aceptar situaciones indebidas y renuncie a su puesto de trabajo?

1.3 OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar la normativa laboral vigente en el Ecuador que contempla el acoso laboral como causal para terminar la relación laboral.

Objetivos Específicos:

- Realizar un estudio jurídico y doctrinario sobre el acoso laboral en la legislación ecuatoriana.
- Establecer de manera teórica los tipos, causas y consecuencias del acoso laboral.
- Detallar la normativa legal idónea para que los trabajadores afectados puedan actuar de una manera adecuada frente a casos de acoso laboral.

1.4 Justificación

El presente trabajo investigativo, estudiará desde una perspectiva doctrinaria y jurídica el acoso laboral como una forma de terminar la relación laboral en la legislación ecuatoriana, ya que este acto que transgrede todas las garantías constitucionales referentes al derecho laboral, por ello se empleara una tarea bibliográfica que recopilará información útil para los afectados, el acoso laboral ha convertido en un impacto social, ya que genera en los trabajadores futuros daños psicológicos irreparables que puedan afectar de forma directa a los objetivos personales.

Es de interés debido a que permitirá comprender cuales son las causas y consecuencias que genera el acoso laboral, asimismo, se contextualizara la normativa legal suficiente que determina el procedimiento a seguir en caso de que se produzca el acoso laboral dentro de cualquier institución pública o privada, en definitiva este tema es de gran relevancia por el hecho que contribuirá a la clase trabajadora, para lo cual se tomara como referencia a las normas legales vigentes, busca exaltar el derecho de los trabajadores y servidores públicos, de laborar en un ambiente adecuado y propicio, en donde prevalezca el respeto hacia su dignidad a partir de la intervención del Estado; así también se busca conseguir un involucramiento por parte de los trabajadores sobre las distintas acciones jurídicas que respaldan sus actividades laborales para evitar la incidencia de casos de acoso laboral. La finalidad de la investigación es dotar de información factible que ayudará a determinar las causas y consecuencias que se desarrollan por el acoso laboral, mismas que se caracterizan por repercutir gravemente en los trabajadores.

La investigación se radica por ser imprescindible, dado que el acoso laboral influye de manera negativa en la sociedad, pues el acoso genera en el trabajador afectación en la salud mental, física y sobre toda a la estabilidad emocional, las leyes laborales lucen vacíos legales para el empleador ante las variadas posibilidades de contratación y las circunstancias del mercado laboral que reinan actualmente, no prospera la estabilidad y formalidad en el empleo, convirtiéndose así los espacios laborales en áreas fértiles para la existencia del acoso laboral, y el sometimiento de los trabajadores frente al temor de perder sus puestos de trabajo y no lograr alcanzar otro puesto de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El Convenio sobre la violencia y el acoso, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado Convenio No. 190 en el año 2019, además de ser un instrumento de carácter internacional, incorporado al conjunto de normas nacionales en cada país que lo suscribe se busca erradicar dicho fenómeno en el seno de las organizaciones e instituciones, normativa donde se reconoce el derecho de toda persona a tener la garantía de un mundo laboral libre de violencia y acoso en el trabajo, incluidos entre ellos cualquier manifestación de los tipos de violencia, así como el acoso por razón de género.

Por otro parte, Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo celebrado en Ginebra Suiza, en el artículo cuatro, sección dos, se emiten recomendaciones para la prevención de acoso, así se toman consideración los siguientes aspectos:

- a. Prohibir legalmente la violencia y el acoso.
- b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.
- c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.
- d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.
- e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.
- f) Prever sanciones.
- g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.

h) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (OIT, 2020).

En el Ecuador, cabe de resaltar que la Asamblea Nacional incorporó a la normativa ecuatoriana la concepción de Acoso Laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo a través de una reforma jurídica publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 116, de fecha 09 de noviembre de 2017 así mismo lo estableció como causal de visto en el ámbito privado y la incorporación de programas de capacitación, pero sin prever obligatoriedad ni fiscalización sobre los mismos. (Albornoz, 2020). Cabe indicar que, como fin regulador y fiscalizador del Estado, para la protección de los derechos de sus ciudadanos, es el de precautelar el derecho a la dignidad humana, a laborar en un ambiente equilibrado, libre de violencia, cuyo fin sea el desarrollo integral, físico, emocional y psicológico del empleado en su lugar de trabajo.

El ámbito laboral constituye una de las principales fuentes de estrés en la sociedad. Uno de los riesgos a los que están sometidos las personas en su trabajo deriva del trato y la interacción con otras personas. Los conflictos que puedan surgir entre los miembros de una organización son aceptados como una faceta cotidiana del trabajo (Rodríguez, 2020), es de la misma relación laboral en la que se origina el acoso laboral, por el hecho que el ser humano por su naturaleza nunca estará de acuerdo con las ideas de los demás, por lo tanto, los derechos de los trabajadores deben tutelarse desde una perspectiva más humanista, es decir que en caso de existir algún tipo de acto en el lugar de trabajo de contravengan los derechos laborales estos deberán ser sancionados y resguardar el bienestar común de los trabajadores, de tal manera que el ambiente laboral deberá desarrollarse bajo un ambiente propicio en los derechos sean tutelados.

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1 El acoso laboral desde la perspectiva doctrinaria

El acoso laboral no es un tema muy bien desarrollado por así decirlo, pues estos casos muchas de las veces quedan en la impunidad sus víctimas temen ser despedidas, en este sentido según Lorena Coba (2020) se puede determinar que el Acoso Laboral, son actos despreciables que persisten en nuestra sociedad, por cuanto estas actitudes verdaderamente destruye a todo ser humano mediante prácticas que principalmente afectan a las mujeres y puede darse inclusive a hombres con ataques sexuales, hacen daños a las personas en forma permanente que les puede llevar a la muerte mediante suicidios repentinos, esta práctica se la viene dando en todo tipo de ámbitos laborales, por lo tanto, las consecuencias negativas son videntes.

El acoso laboral atenta contra la integridad personal de la misma persona, en este sentido se puede contextualizar que:

Se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso puede considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las 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; ni 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 incluyendo la filiación sindical y gremial. (Boletín Jurídico de la Cámara de Comercio de Quito, 2017).

El acoso laboral es una de las situaciones que más pueden comprometer la salud del trabajador a lo largo de su vida laboral, está compuesto por comportamientos de burla y molestia tendenciosa que se producen de manera constante contra un trabajador en el entorno laboral (Suarez, 2018), de esta manera el entorno laboral se vuelve tedioso, esto hace muchas de las veces el trabajador renuncie, pues el mismo se encuentra destruido a nivel personal, pues

tiende a desarrollar sentimientos de depresión, por ende, la mayoría renuncia a sus puesto de trabajo en busca que paz por el acoso vivido.

2.2.2 Tipos de acoso laboral

Entre los tipos de acoso laboral tenemos los siguientes:

Acoso horizontal

En este tipo de acoso el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico, es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel psicológico para la víctima pueden ser devastadoras, en definitiva, (Centella, 2018) al hablar de acoso horizontal hacemos referencia al trato malintencionado que se da entre compañeros del mismo nivel. Este tipo de acoso es menos popular que el vertical, es decir, el ejercido por una persona de cargo superior, por lo general esto se desarrolla para demostrar el nivel jerárquico que poseen dentro de su lugar de trabajo.

Acoso vertical

Es el tipo de acoso que se desarrolla entre el jerárquico superior al inferior, “el acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta” (Minerva, 2021), es el tipo de acoso laboral el empleador desarrolla actitudes y acciones relacionadas con el abuso de poder esto con la finalidad de excluir a los trabajadores de su puesto de trabajo, esto lo realiza por cuestiones de índole personal.

Por otro lado, en este aspecto Edgar Zúñiga concuerda en manifestar:

En este caso la agresión se genera entre miembros del mismo nivel o posición jerárquica; es decir, la presión no procede de una diferencia de poder dentro de la empresa, sino más bien consiste en demostrar la debilidad psicológica o psíquica del individuo, al emplear algún tipo de gesto u acto que afecten su personalidad y perturbe su actividad laboral (Zúñiga, 2021).

De este modo es posible también que estos dos tipos de acoso laborales pueden desarrollarse de manera mixta según el mismo tratadista, de modo que: “Se produce por la coexistencia de un doble acoso: vertical y horizontal; es decir, donde las partes afectadas son

los trabajadores y superiores por emplear prácticas atentatorias a la dignidad y honra del individuo”, por lo general este tipo de acoso laboral no se desarrolla con frecuencia.

El acoso laboral puede producirse según el objeto o propósito que se desea ejercer sobre el trabajador, entre estos tenemos los siguiente:

Acoso estratégico

Se desarrolla este acoso laboral con la finalidad de conseguir que el trabajador abandone de manera voluntaria el lugar de trabajo, de modo que el empleador no pagara ningún tipo de indemnización a favor del trabajador, esta acción es muy frecuente en diferentes empresas.

Según el Westreicher define que:

Acoso estratégico: Forma parte de un plan de la empresa para reducir costos. Así, se hostiga al trabajador, por ejemplo, sobrecargándolo de tareas, para que se vea incentivado a retirarse de la organización. De ese modo, la compañía podría, si fuera el caso, evitar el pago de la indemnización que correspondería por un despido injustificado. (Westreicher, 2019)

Acoso disciplinario

El objetivo de este tipo de acoso es infringir miedo a aquellos trabajadores que no se pliegan a la voluntad del acosador. Este acoso se usa para generar miedo tanto en la víctima como entre sus compañeros. “Es un tipo de acoso laboral que emplea las amenazas para que los empleados actúen de manera sumisa y no pongan en tela de juicio ninguna de las decisiones y actuaciones llevadas a cabo por la dirección de la empresa” (Oulego, 2020). Esta clase de acoso se la realiza para ejercer miedo en los trabajadores le permite manipularles a su antojo, es ahí cuando se produce la explotación laboral.

Acoso laboral ‘perverso’

Este acoso no tiene ninguna finalidad laboral como desplazar de algún puesto de trabajo, se lo realiza de manera inapropiada con el único fin de molestar a los compañeros de trabajo, esto lo realizan personas manipuladoras que buscan crear caos en sus compañeros de trabajo, “se presenta cuando el acosador tiene ciertas manifestaciones perversas en su trabajo,

principalmente busca manipular y hostigar, se presenta sobre todo de una manera horizontal o ascendente” (Ethics Global, 2021), no buscan ninguna finalidad solo causar malestar en el ambiente laboral.

2.2.3 Efectos del acoso laboral

Los ataques sufridos en el puesto de trabajo pueden llegar a causar problemas psicológicos serios en la víctima o víctimas como perturbación del ejercicio de sus labores y, en la mayoría de los casos, un daño en la reputación de ésta, según Esther Blanco (2019) “Los trabajadores víctimas del acoso sufren una serie de trastorno físicos y psíquicos que abarcan desde una sensación de vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpa y llegando finalmente a sufrir trastornos del sueño, ansiedad, depresión”

Estos efectos se producen por muchas causas, entre las cuales consta la misma envidia del ser humano como tal.

Existen muchas causas por las que se puede dar el acoso laboral, pero las más frecuentes son los celos y la envidia que sienten los acosadores hacia sus víctimas. La víctima por lo general es envidiada por tener alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto de personas que trabajan en la empresa. El acoso psicológico laboral se puede desencadenar cuando la víctima no hace parte del grupo que maneja la organización y no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo. (Ávila, Valentina, & Toro, 2016)

2.2.4 Sujetos del acoso laboral

Sujeto Activo o Acosador

El hostigador posee características propias, las cuales hay que comprender para buscar los porqués que le llevan a acosar en el trabajo. Han sido muchos los investigadores y expertos que han estudiado el fenómeno del acoso laboral desde la perspectiva del acosador, analizando sus rasgos psicopatológicos.

Sujeto Pasivo o Victima

Siendo los trabajadores los sujetos o la parte más débil en la relación laboral, por tal condición sobre ellos recaerá con mayor frecuencia este tipo de conductas u otros comportamientos que afectan a la dignidad de quien no los acepta.

2.2.5 Normativa legal que regula y sanciona el acoso laboral

En la Constitución del 2008 se establece a nuestro país como un “Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social”, es decir que el Estado a través de sus instituciones tutelara los derechos que asisten a los ciudadanos, en lo que respecta al acoso laboral la Norma Suprema en el artículo 326 en el numeral 5 se establece que; “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, por ende, toda clase de segregación en la que se incluye al acoso laboral será reprimida, dado que desde la misma Constitución existe una protección especial para los trabajadores, dado que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pues tras varias luchas sociales fueron contextualizados en las diferentes normas, esto con el fin de que se establece la debida protección para los trabajadores.

Asimismo, en el mismo artículo 326 en protección al trabajador se ha establecido lo siguiente:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene, y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Es decir, en el lugar de trabajo debe existir una buena comunicación, una buena estructura funcional, y el respeto a las normas que establece el reglamento interno de la empresa ya sea pública o privada, para evitar violación de derechos y afectación a la salud emocional de la persona acosada y en el artículo 66, numeral 3, señala que todas las personas tenemos derecho a la integridad.

En el Código de Trabajo no se regulaba el acoso laboral, de esta manera existieron diversos abusos que no lograron ser sancionados por la falta de regulación en la misma norma legal, es así que en el año 2017 con la nueva reforma en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, de esta manera en el Art. 46 Del Código de Trabajo se dispuso el concepto de acoso laboral en el que se contextualiza de la siguiente manera:

“Definición de acoso laboral: Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente

lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial (...)” (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017)

Desde el punto de vista de Ramos (2020) existen dos elementos de la definición incorporada la reforma, la primera es que la norma pretende regular este tipo de acciones incluso fuera de las instalaciones de la empresa y del horario de trabajo, por último la segunda respecto de actos que ocurran entre trabajadores, sin que uno de ellos sea representante del empleador, dado desde este punto de vista la reforma es inconsistente, pues responsabiliza al empleador de actos ajenos a su voluntad y fuera de su ámbito, permitiendo terminar la relación laboral previo trámite de visto bueno por relaciones interpersonales entre los trabajadores producidas en su tiempo libre. Por lo tanto, en este aspecto se puede afirmar que la norma debe establecer cuáles son las circunstancias en las que puede producirse el acoso laboral, por el motivo que puede existir un abuso en denunciar y valerse de esta figura para interponer denuncias sin fundamento.

El numeral 8 artículo 172 del Código del Trabajo establece que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo previo trámite de visto bueno:

“Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente” (Código del Trabajo, 2021)

Antes de que se presente la solicitud de visto bueno ante el Ministerio del Trabajo, las partes, tanto empleador y trabajador ante la autoridad laboral deben buscar una conciliación que efectivice sus derechos, pero en el caso que no exista conciliación entre las partes lo que queda es que se procede con el trámite regular de visto bueno, de esta manera en el caso que el

empleador demuestre que al acoso laboral producido por el trabajador durante la relación laboral, el trabajador no tendrá derecho a que se le efectivice el pago de indemnizaciones, pues no sería justo pagar a quien contravino la ley.

Por otro lado, en el artículo 173 numeral 4 del Código de Trabajo con la actual reforma se ha determinado lo siguiente:

En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del **visto bueno**, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. **La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3** de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta (Código del Trabajo, 2021).

La Ley Orgánica del Servicio Público de igual forma fue reformada en este sentido, pues en el artículo 48 se reforma lo siguiente; “en el literal ñ), después de la palabra “... agresión” se incluye el siguiente texto: “con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna;” (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017), de esta manera los servidores públicos que pueden llegar a sufrir algún tipo de acoso laboral podrán denunciar estos hechos y resguardar sus derechos, de igual forma el trámite a seguir es pro la apertura de una conciliación, en caso de no existir acuerdo de igual forma las partes comenzarán con el trámite de visto bueno.

El Inspector de Trabajo cuando llegue a resolver que el trabajador efectivamente fue víctima de acoso laboral, la relación laboral se da por terminada y el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones regulares del despido intempestivo más una indemnización adicional equivalente a 12 meses de remuneración y así tutelar los derechos del trabajador.

Como ya se definió en líneas anteriores, el acoso laboral es aquel que se desarrolla en el ámbito laboral, se definen como uno de los actos ocultos que tienen la finalidad de denigrar al trabajador, es por ello que el Ecuador ha desarrollado la normativa legal

pertinente, es así que se expide el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, es así que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 se desarrolla la normativa legal pertinente para que se evite toda clase de acoso o violencia en el lugar de trabajo, de esta forma en el artículo 3 se dispone lo siguiente:

Corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial (Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244)

En la Constitución del 2008 se acuñó la frase de que el rol de Estado es garantizar la aplicabilidad de los derechos fundamentales de los ciudadanos, por ende, ha desarrollado la normativa legal pertinente para garantizar la adecuada tutela de los derechos, es así que por ser el trabajo un derecho fundamental fuente de la misma economía en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 se ha determinado el procedimiento a seguir para interponer la respectiva denuncia en caso de acoso laboral, de ahí en el Art. 5.- Del procedimiento encontramos a la denuncia laboral.

- Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.
- La Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en 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”, dependiendo la necesidad del

caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

- La Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en 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”, será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público (Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, pág. 6)

Para simplificar este trámite en este acuerdo se ha determinado paso a paso como se desarrollará el procedimiento a seguir para denunciar los casos de acoso laboral, la finalidad es evitar que estos hechos que por lo general son ocultos queden en total impunidad, por lo tanto, por medio de este procedimiento lo que se pretende es que cada ciudadano goce del derecho al trabajo con total plenitud, en el Art. 10 del ya mencionado decreto se encuentra de manera precisa el procedimiento de la denuncia:

- Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días. Si la denuncia no cumple los requisitos, la o el Inspector del Trabajo dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos (2) días. En caso de no completarla dentro del término respectivo, ordenará el archivo en el término máximo de tres (3) días;

- Luego de calificada la denuncia, la o el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días, notificará a la o el presunto agresor/a con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo. Si el empleador o su representante legal son personas distintas a la o el presunto agresor/a, se le notificará en el mismo término para que comparezca en igual forma;
- Fenecido el término de contestación, la o el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, que se efectuará al quinto (5) día hábil contado desde la notificación;
- La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso;
- De no ser posible el acuerdo entre las partes, la o el Inspector del Trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando por la o el denunciante;
- La o el Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima;
- Si se determina que la agresión, se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral.
- Si el empleador no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y 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”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, para descargar su responsabilidad por omisión;
- Si el empleador no ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y 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”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, el Inspector del Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión

Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la empresa, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público; j) De llegarse a determinar que el empleador cometió los actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral; el Inspector del Trabajo, remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público.

- El director regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días contados desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, conforme lo establece el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro.8 y demás normativa aplicable; sin que ello implique imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida (Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, pág. 7)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

En esta conferencia se dispone que: el reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso (OIT, 2020)

Es así que, de esta manera, el trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso puede solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta, tal como lo determina el numeral octavo del artículo 545 del Código del Trabajo. Cuando el trabajador o trabajadora presente 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.

Ahora bien, Referente al sector público la Ley Orgánica de Servicio Publico regula al acoso, en el Art. 48 se señala como causas de destitución “Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán

debidamente comprobados”, en sentido esta normativa se aplica con estricto rigor por el hecho que el mismo servicio público constituye aquel servicio indispensable para la relación entre Estado y pueblo.

2.3 Hipótesis

¿Luego de la reforma legal en la que se incluyó el acoso laboral como causal para la terminación de la relación laboral, se evidencia una protección jurídica efectiva en favor de los trabajadores acosados laboralmente?

2.4 Variables

Variable Dependiente(efecto)

Acoso laboral hacia los trabajadores

Variable Independiente(causa)

Reformas legales sobre el acoso laboral

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO

3.1 **Ámbito de estudio**

Área del conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub_Área del conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias del Derecho, Saberes Jurídicos, Politología

Sub_línea de investigación: Gobernabilidad y Políticas Públicas.

Nombre del tutor: Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón.

Nombre de la investigadora: Rosa Elizabeth Bonilla Llanos

3.2 **Tipo de investigación**

La presente investigación es básica ya que da a conocer las afectaciones que provoca el acoso laboral como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

3.3 **Nivel de investigación**

La presente investigación es bibliográfica ya que a través de esta se permitió obtener información de fuentes como libros, revistas, artículos científicos, tesis, entre otros para dar sustento teórico y de campo ya que fue aplicada en la ciudad de Guaranda, haciendo énfasis a los empleadores y trabajadores que han sufrido en algún momento de acoso laboral.

Descriptiva

Es investigación descriptiva, porque va orientada al conocimiento de las características de la problemática planteada, en el cual estuvieron incluidas personas, hechos, procesos etc.

Cualicuantitativa

La investigación es cualicuantitativa, ya que se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y desde luego se enfocó la información estadística que corresponde.

Explicativa

La investigación es explicativa, ya que se determinó aspectos y elementos de relevancia que fueron encontrados durante el desarrollo investigativo, esto se visibilizará en los resultados a través del análisis e interpretación de datos.

3.4 Método de investigación

Método Inductivo. - Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas, y para la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

Método Deductivo

Este método permite analizar el problema desde el carácter general, hasta el particular, partiendo desde los principios generales conocidos como válidos por la ciencia, hacia los particulares por medio del razonamiento lógico que es la síntesis; sacando conclusiones de algo generalmente aceptado, por medio de la comparación y demostración en un proceso sintético-analítico del todo a la parte.

Método estadístico

Este método está orientado a la aplicación de encuestas, formulando datos cuantificables y observables.

Método sintético:

Mediante los aportes de una realidad conocida se procederá a sintetizar sus aspectos más relevantes, en este caso será todo lo confluente al acoso laboral en la clase trabajadora, para avizorarnos así a un entendimiento íntegro de este hecho con el fin de plantear soluciones.

3.5 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación está estructurado de conformidad a los lineamientos establecidos por la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, contiene cuatro capítulos según las directrices estipuladas en el Esquema del Informe Final de Investigación del Proyecto de Grado.

3.6 Población y Muestra

Universo: 40 personas encuestadas

Para determinar la incidencia del acoso laboral, se ha escogido como objeto de estudio

ESTRATO	POBLACIÓN
Empleadores	20
Trabajadores	20
TOTAL	40

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una fórmula estadística debido al reducido número de la población.

Número de encuestas totales: 40

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta. - Con esta técnica se recabará datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de investigación.

Recopilación de Información. - Se recopilará la información contenida en libros, tesis y leyes.

Cuestionario. - Es un documento básico para obtener un conocimiento cercano, sobre la problemática de la incidencia del acoso laboral.

Internet. - A través de la red se podrá acceder a la información de fuentes indispensables relacionadas con el tema de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

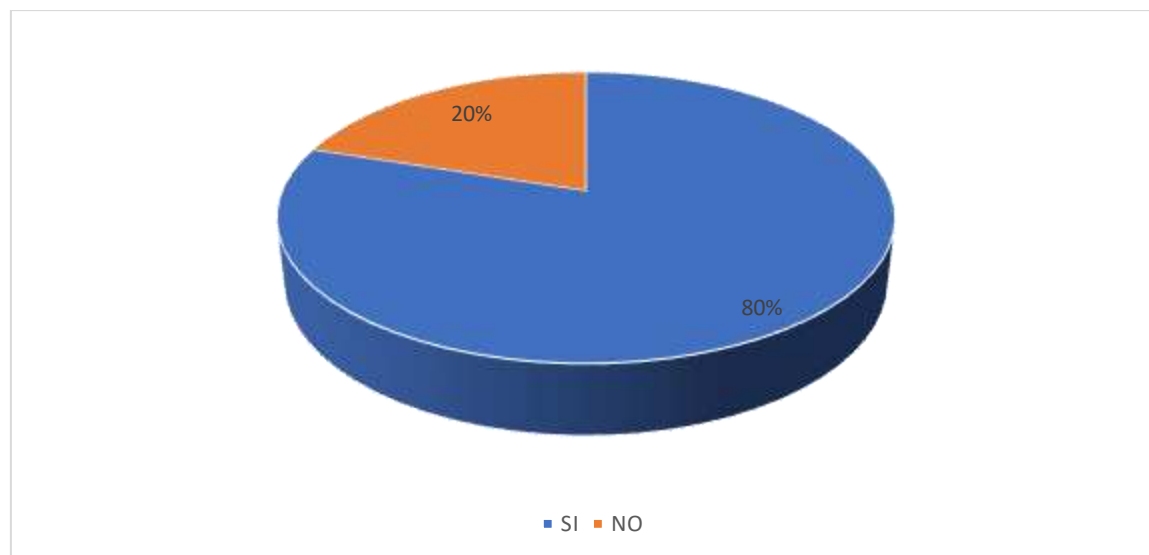
Una vez aplicada la encuesta al grupo de trabajadores y empleadores de la ciudad de Guaranda escogidos al azar se tiene los siguientes resultados

1. ¿Conoce usted qué es el acoso laboral?

Tabla 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	80%
NO	8	20%
Total	40	100%

Gráfico 1



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

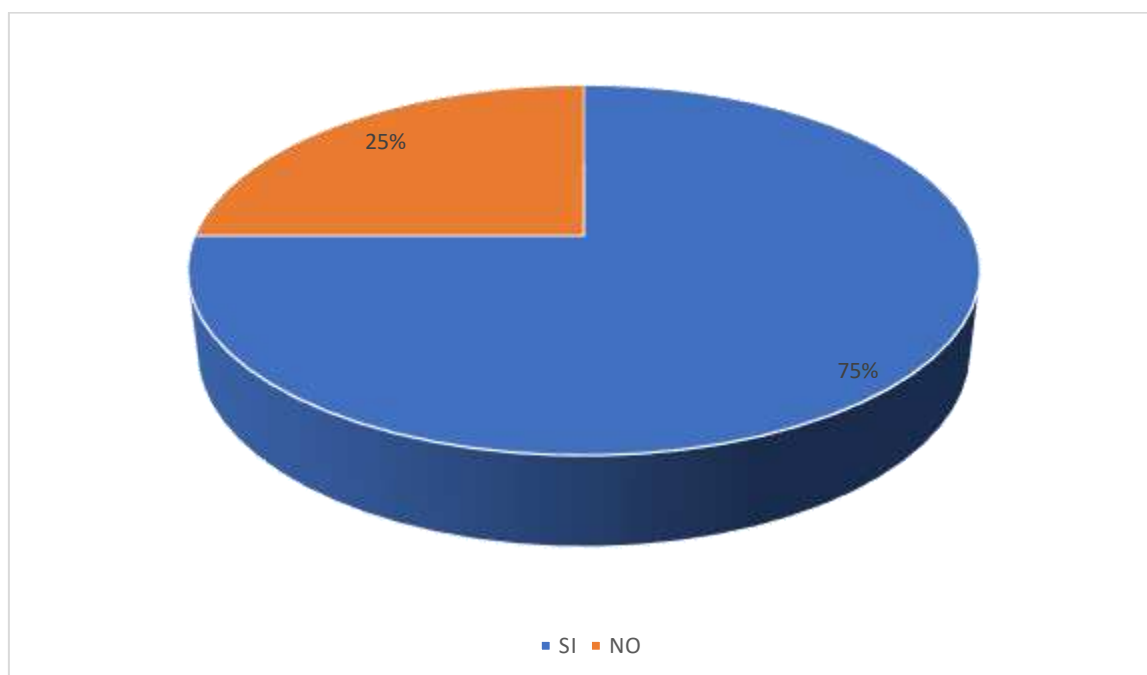
Análisis: A criterio de las personas encuestadas respecto a esta pregunta en específico el 80% señalaron que conocen lo que implica el acoso laboral, por otro lado, el 20% señalaron que no conocen lo que implica el acoso laboral.

2. ¿Sabe Usted cuales son las consecuencias que se desarrollan por el acoso laboral?

Tabla 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	75%
NO	10	25%
Total	40	100%

Gráfico 2



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

Análisis:

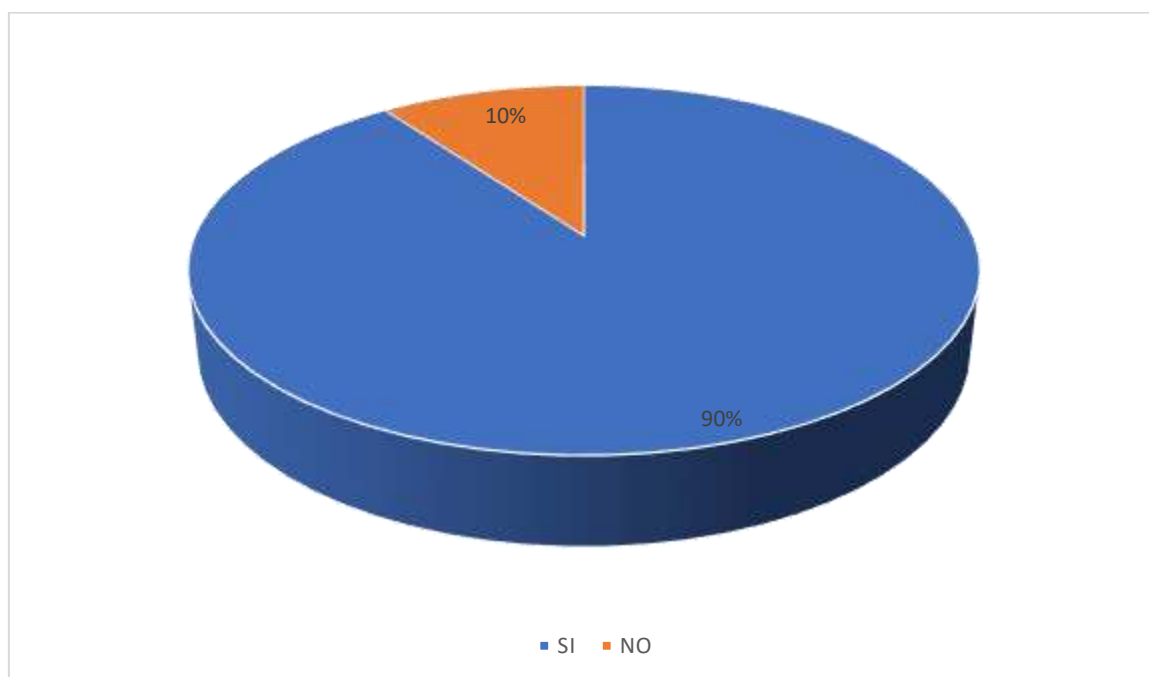
Las consecuencias del acoso laboral conllevan un sin número de aspectos negativos, en este sentido el 75% considera que saben cuáles son las consecuencias que se desarrollan del acoso laboral, de ahí que estas consecuencias implican que el trabajador muchas de las veces renuncien a su puesto de trabajo.

3. ¿Considera usted que el acoso laboral puede afectar la dignidad del trabajador?

Tabla 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	90%
NO	4	10%
Total	40	100%

Gráfico 3



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

Análisis:

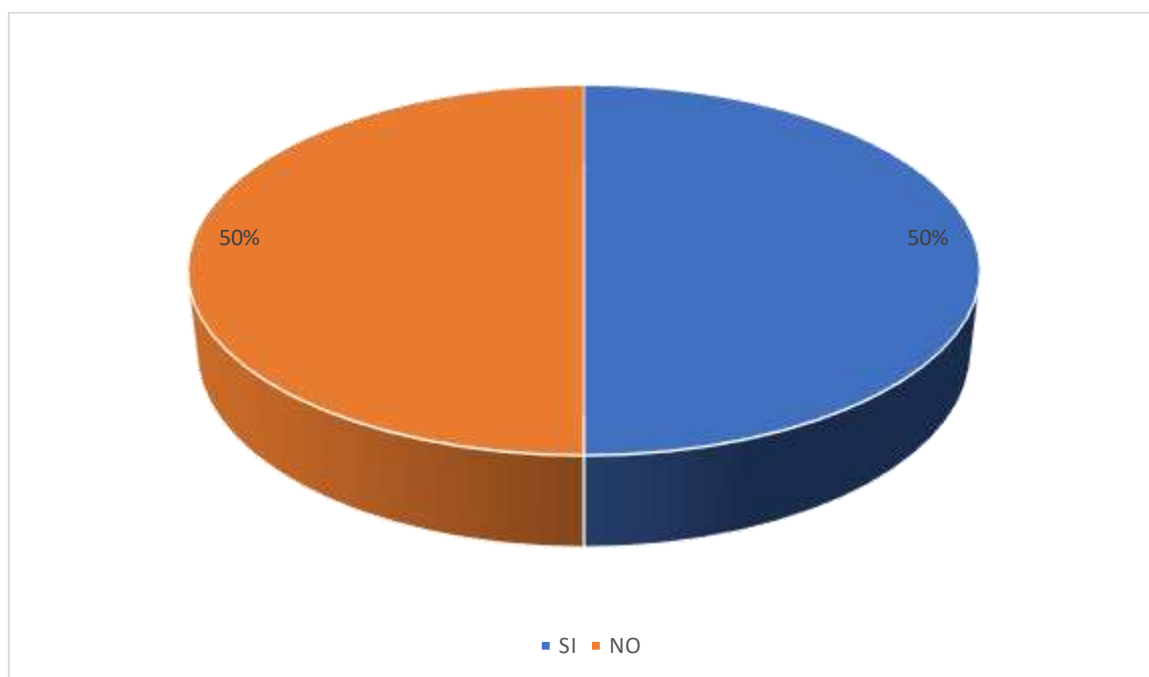
De los resultados obtenidos en el gráfico se puede observar que el 90% de los encuestados considera que el acoso laboral sí afecta a la dignidad del trabajador, pues de modo que no realizara sus actividades laborales de manera eficiente.

4. ¿Usted alguna vez sufrió situaciones de acoso laboral?

Tabla 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	50%
NO	20	50%
Total	40	100%

Gráfico 4



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

Análisis:

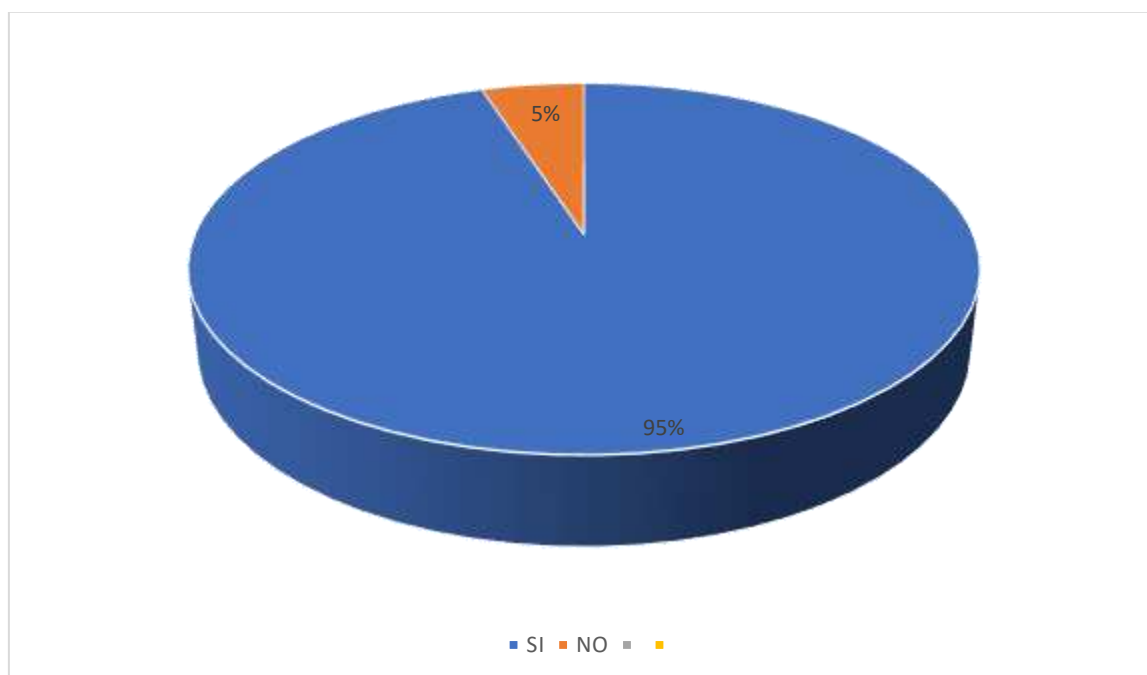
Con respecto a esta pregunta existen opiniones divididas, pues el 50% considera que alguna vez sufrió de acoso laboral en su lugar de trabajo, mientras que el 50% de los encuestados mencionan que sufrieron ningún tipo de acoso laboral.

5. ¿Considera que el tema del acoso laboral debe merecer un tratamiento especial en nuestra legislación laboral?

Tabla 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	95%
NO	02	5%
Total	40	100%

Gráfico 5



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

Análisis:

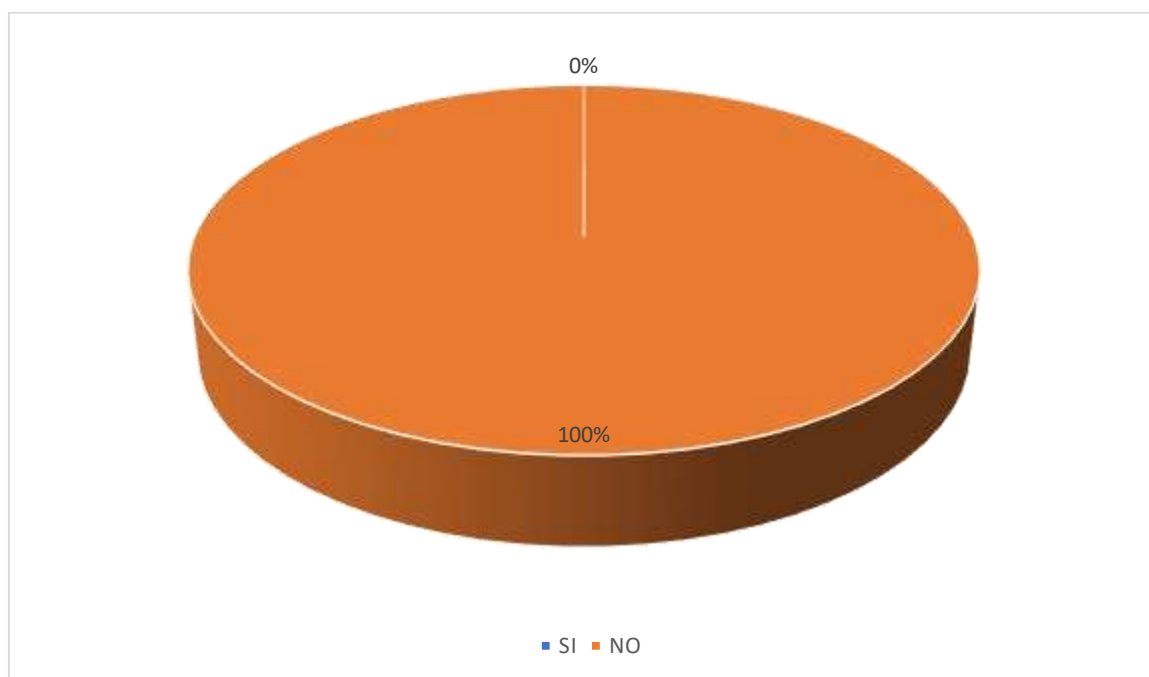
El acoso laboral es un problema social que se desarrolla en todos lugares en los que se ejerce una actividad laboral, de este modo el 95% de los encuestados fueron enfáticos en señalar que se debería dar un tratamiento especial ya que la reforma existente aún tiene vacíos legales en referencia al acoso.

6. ¿Conoce Usted cual es el procedimiento para denunciar el acoso laboral?

Tabla 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	40	100%
Total	40	100%

Gráfico 6



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

Análisis:

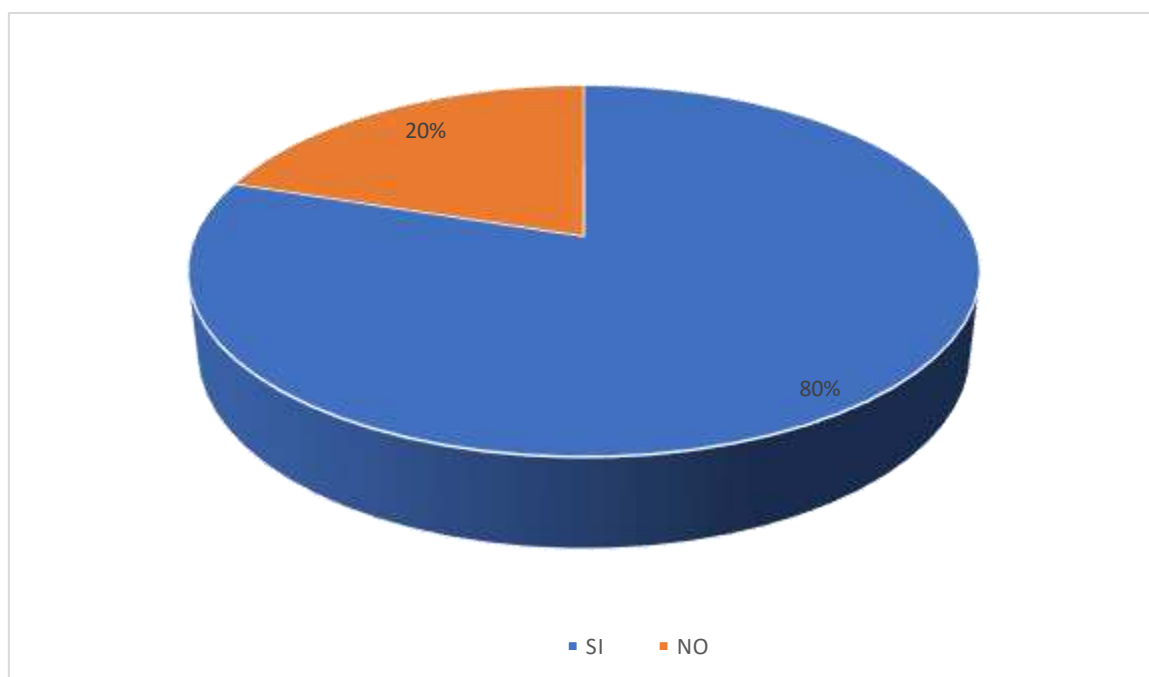
El 100% de los encuestados consideró que no conocen cual es el procedimiento para efectuar una denuncia en caso de producirse el acoso laboral, por lo tanto, esta es una de las razones por que muchas de las veces los casos de acoso laboral no son denunciados y quedan en total impunidad.

7. ¿Considera Usted que la normativa jurídica en la que se determina el procedimiento para denunciar el acoso laboral debe ser difundida a través de foros y charlas en los lugares de trabajo?

Tabla 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	80%
NO	08	20%
Total	40	100%

Gráfico 7



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

Análisis:

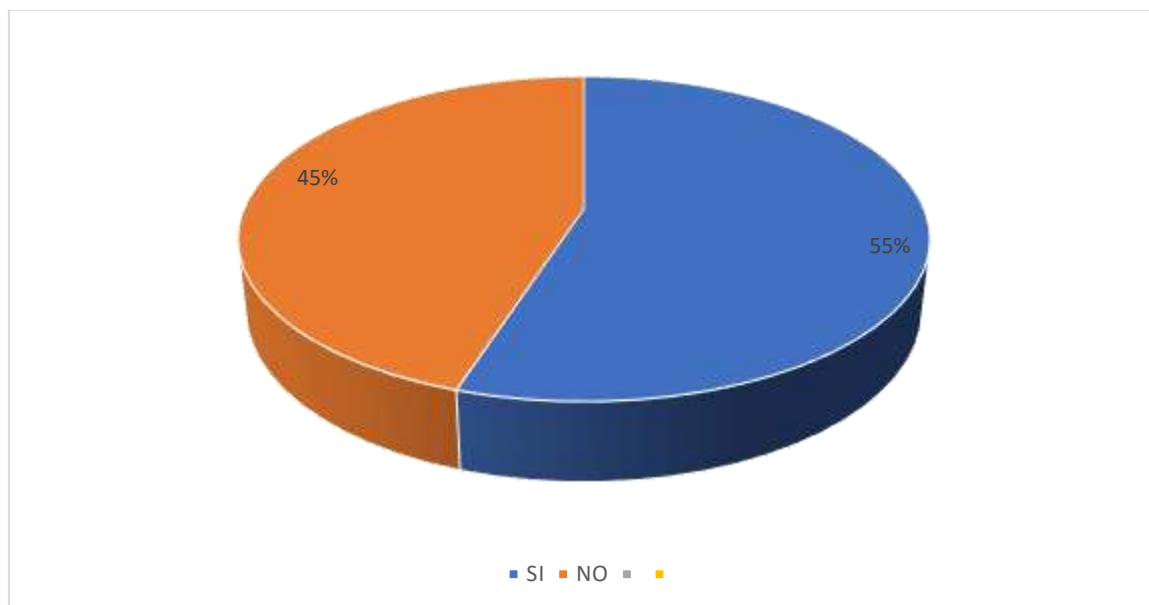
La sociabilización del procedimiento para denunciar los casos de acoso laboral no es del todo difundida en muchos de los lugares de trabajo, el 80% se encuentra de acuerdo en mencionar que si están de acuerdo que se les sociabilice a través de foros o cualquier otro medio sobre el procedimiento para denunciar los casos de acoso laboral.

8. Considera acertada la reforma legal que considera el acoso laboral como causal de visto bueno?

Tabla 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	55%
NO	18	45%
Total	40	100%

Gráfico 8



Fuente: Ciudadanía del cantón Guaranda

Elaborado por: Elizabeth Bonilla

Análisis:

Los datos obtenidos en la encuesta aplicada referente la preguntas sobre si los encuestados denunciarían algún tipo de acoso laboral el 55% menciona que considera acertada la reforma laboral en la que se sanciona el acoso laboral, mientras que el 45% no considera que esta reforma sea acertada.

Conclusiones

El acoso laboral es una de las formas más utilizadas para dar por terminada la relación laboral, es así que se infiere en contra del trabajador actos de humillación, fuerte disciplina y discriminación, esto con la finalidad de obtener la renuncia del trabajador, por ende, los ataques se lo realizan de manera sistemática.

Al realizar un estudio doctrinario y jurídico sobre el acoso laboral se llega a determinar que el mismo atenta en contra de la dignidad de los trabajadores, de ahí que infiere de manera negativa en las actividades laborales, la finalidad por que el acosador realiza este tipo de acciones tienen muchos motivos, pero la principal se debe a que se pretende el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, por lo tanto, en la legislación ecuatoriana se ha determinado los preceptos legales correspondientes para sancionar a quienes de manera arbitraria realicen en contra del trabajador algún tipo de acto que vulnere su propia integridad física y psicológica.

El acoso laboral se divide en dos tipos, esto es acoso horizontal y vertical, el primero se produce entre trabajadores o empleadores de la misma jerarquía, esto debido a revanchas personales o debido a que no se encuentra de acuerdo en la metodología que utiliza para el desarrollo de las actividades laborales, mientras que el vertical es aquel acoso producido de un trabajador jerárquico superior a uno inferior, esto se produce de igual forma por cuestiones de discriminatorias o varias cuestiones personales del acosador, las causas por las que se desarrolla el acoso la laboral son diversas, pero entre las más frecuentes tenemos a la envidia hacia la víctima porque está en si puede tener algunas de las cualidades que lo hacen notoria hacia el empleador, no obstante, el acoso laboral repercute en la dignidad del trabajador de manera que el mismo desarrollara depresión.

La regularización del acoso laboral se desarrolló hace poco tiempo, de ahí que durante varios años este acto degradante par el trabajador no era sancionado, actualmente la normativa laboral refiere al acoso laboral como aquel acto que va en contra de los derechos del trabajador, por ende, el acoso laboral puede ser denunciado por parte de quien se encuentra siendo víctima del mismo, es así que el Ministerio de Trabajo por medio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020 – 244 ha determinado el procedimiento para que los trabajadores realicen la respectiva denuncia y tutelen sus derechos, de esta misma manera la LOSEP de igual forma a determinado en su articulado la prohibición de toda clase de acoso entre los servidores públicos.

Recomendaciones

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo realice las acciones pertinentes en cada uno de los establecimientos laborales para impedir que los empleadores utilicen el acoso como aquel instrumento que les permita dar por terminado la relación laboral, ya que esta práctica es muy común entre las distintas instituciones del sector público y privado.

Es importante que el órgano legislativo realice una reforma más amplia respecto a las causas y efectos que se desarrollan con el acoso laboral, para que de este modo dichos actos sean reprimidos con la correspondiente sanción determinada en la norma laboral.

Socializar la normativa laboral con los trabajadores referente al procedimiento a seguir en el caso de producirse algún tipo de acoso laboral, para que las y los trabajadores que se sientan acosadas laboralmente interpongan las acciones correspondientes y resguarden sus derechos constitucionales.

Se recomienda al Ministerio de Trabajo que mediante seminarios, congresos y medios de comunicación difundan la normativa jurídica en lo referente al acoso laboral a los distintos empleadores, en el que manera explícita se determine cuáles son consecuencias del acoso laboral en el aspecto físico, psicológico y en el ámbito profesional.

Bibliografía

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244. (n.d.). Quito , Ecuador . Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf?x42051>
- Albornoz, K. (2020). *Eumed.net*. Retrieved from Eumed.net: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/02/acoso-laboral-ecuador.html>
- Ávila, A., Valentina, & Toro, B. (2016). ¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL O MOBBING? *Revista Psiconex*, 1-10.
- Blanco, E. (2019, octubre 31). *PERSUM* . Retrieved from PERSUM : <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/mobbing-consecuencias/>
- Boletín Jurídico de la Cámara de Comercio de Quito. (2017, diciembre 19). *Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 116, 09-XI-2017)*. Retrieved from Derecho Ecuador : <https://derechoecuador.com/acoso-laboral/>
- Centella, T. (2018, febrero 22). *Tierno Centella*. Retrieved from <https://tiernocentella.es/caracteristicas-del-acoso-horizontal-trabajo>
- Coba, L. (2020). *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Código del Trabajo. (2021). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Quito, Pichincha, Ecuador. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Quito , Pichincha , Ecuador . Retrieved from https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. (2019). Ginebra.

- ElUniverso. (2021, mayo). *eluniverso.com*. Retrieved from <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/>
- Ethics Global. (2021, abril 14). Retrieved from <https://blog.ethicsglobal.com/6-tipos-de-acoso-laboral/>
- Hernández, J. (2017, marzo 14). Retrieved from <https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4931-diccionario-juridico-acoso-laboral>
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. (2017). Suplemento del Registro Oficial No. 116 , 9 de Noviembre 2017. Pichincha , Ecuador .
- Minerva. (2021, octubre). *Prevenir Ecuador*. Retrieved from [Prevenir Ecuador: https://prevenir.com.ec/2021/03/02/tipos-de-acoso-laboral-los-conoces/amp/](https://prevenir.com.ec/2021/03/02/tipos-de-acoso-laboral-los-conoces/amp/)
- Ochoa, C. (2021 , abril 02). *Scielo* . Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113
- OIT. (2020). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190
- Oulego, J. (2020). *Adefinitivas*. Retrieved from [Adefinitivas: https://adefinitivas.com/arbordel-derecho/el-acoso-laboral-concepto-tipos-de-acoso/](https://adefinitivas.com/arbordel-derecho/el-acoso-laboral-concepto-tipos-de-acoso/)
- Pérez, M. (2021, Octubre 12). Retrieved from <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>
- Ramos, E. (2020 , mayo 8). *Aulamagna*. Retrieved from <https://aulamagna.usfq.edu.ec/?p=11388>
- Rodríguez, A. (2020). Retrieved from <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/el-poder-de-la-cultura-503/efectos-del-acoso-laboral-1263>
- Suarez, R. (2018). *Ruben Suarez*. Retrieved from <https://www.rubensuarezpsicologo.com/acoso-laboral/>

Westreicher, G. (2019, diciembre 02). *Economipedia* . Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-acoso-laboral.html>

Zúñiga, E. (2021, junio 19). *Derecho Ecuador*. Retrieved from Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/efecto-del-acoso-laboral-o-mobbing/>

Anexos



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.
CARRERA DERECHO
FORMATO DE ENCUESTA

**EL ACOSO LABORAL COMO UNA FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

Ámbito de Aplicación: Trabajadores y Empleadores

Gracias por su colaboración respondiendo la siguiente encuesta:

1. ¿Conoce usted qué es el acoso laboral?

SI () NO ()

2. ¿Sabe Usted cuales son las consecuencias que se desarrollan por el acoso laboral?

SI () NO ()

3. ¿Considera usted que el acoso laboral puede afectar la dignidad del trabajador?

SI () NO ()

4. ¿Usted alguna vez sufrió situaciones de acoso laboral?

SI () NO ()

5. ¿Considera que el tema del acoso laboral debe merecer un tratamiento especial en nuestra legislación laboral?

SI () NO ()

6. ¿Conoce Usted cual es el procedimiento para denunciar el acoso laboral?

SI () NO ()

7. ¿Considera Usted que la normativa jurídica en la que se determina el procedimiento para denunciar el acoso laboral debe ser difundida a través de foros y charlas en los lugares de trabajo?

SI () NO ()

8. Considera acertada la reforma legal que considera el acoso laboral como causal de visto bueno?

SI () NO ()

