



**Universidad Tecnológica ECOTEC Facultad de Derecho y Gobernabilidad**

“Análisis del Impacto del Marco Legal sobre el Acoso Laboral y la Falta de Bienestar de los Trabajadores en Guayaquil durante el Año 2021.”

**Línea de Investigación:**

Gestión de las Relaciones Jurídicas

**Modalidad de titulación:**

Proyecto de Investigación

**Carrera:**

Derecho y Gobernabilidad

**Título a obtener:**

Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, con énfasis en legislación empresarial y derecho tributario.

**Autores:**

Melanie Ainhoa Bernabé Sánchez

Mauricio Antonio Cárdenas Holguín

**Tutor (a):**

Fabian Ernesto Orellana Batallas

**Samborondón, Ecuador**

**2024**



ANEXO No. 9

**PROCESO DE TITULACIÓN  
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR**

Samborondón, 8 de agosto de 2024

Magíster Andrés Madero Poveda  
Decano de la Facultad  
**Derecho y Gobernabilidad**  
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **"Análisis del Impacto del Marco Legal sobre el Acoso Laboral y la Falta de Bienestar de los Trabajadores en Guayaquil durante el Año 2021"**, fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, por lo que se autoriza al estudiante: **Bernabé Sánchez Melanie Ainhoa y Cárdenas Holguín Mauricio Antonio**, para que proceda con la presentación oral del mismo.

ATENTAMENTE,

FABIAN ERNESTO  
ORELLANA  
BATALLAS

Firmado digitalmente por FABIAN  
ERNESTO ORELLANA BATALLAS  
DN: cn=FABIAN ERNESTO  
ORELLANA BATALLAS gn=FABIAN  
ERNESTO c=EC  
Motivo: Soy el autor de este documento  
Ubicación:  
Fecha:2024-08-10 08:36:02.00

Firma

Abg. Mgtr. Fabian Ernesto Orellana Batallas  
Tutor(a)

**PROCESO DE TITULACIÓN  
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS  
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Habiendo sido revisado el trabajo de titulación TITULADO: “Análisis del Impacto del Marco Legal sobre el Acoso Laboral y la Falta de Bienestar de los Trabajadores en Guayaquil durante el Año 2021” elaborado por Melanie Ainhoa Bernabé Sánchez y Mauricio Antonio Cárdenas Holguín, fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje del 5% mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del documento. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



**ATENTAMENTE,**

**FABIAN  
ERNESTO  
ORELLANA  
BATALLAS**

Firmado digitalmente  
por FABIAN ERNESTO  
ORELLANA BATALLAS  
DN: cn=FABIAN ERNESTO  
ORELLANA BATALLAS  
sn=FABIAN ERNESTO  
o=EC  
Motivo: Soy el autor de este  
documento  
Ubicación:  
Fecha: 2024.08.10  
09:39:02-00

**Firma**  
**Abg. Mgtr. Fabian Ernesto Orellana Batallas**  
**Tutor(a)**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis se la dedico con todo mi amor y cariño.

A ti DIOS que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa.

Con mucho cariño principalmente a mi madre que me dio la vida y ha estado conmigo en todo momento. Gracias por todo mamá por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre has estado apoyándome y brindándome todo tu amor, por todo esto te agradezco de corazón el que este aquí a mi lado. Este trabajo que me llevó un año hacerlo es para ti, por ser la más pequeña de tus hijos/as aquí está lo que tú me brindaste, solamente te estoy devolviendo lo que me diste en un principio.

A mis hermanos/as tan increíbles y únicos, son lo mejor que la vida me ha dado, sin duda mi mejor ejemplo de amor y trabajo duro, gracias por estar aquí conmigo en este día tan importante para mí y apoyarme siempre, son sin duda lo mejor de lo mejor.

A mis cuñados/as, quiero expresar mi más profundo agradecimiento por su amabilidad, por su acogida y por ser una parte tan importante de mi vida. Su presencia ha enriquecido mi mundo de innumerables maneras y siempre estaré agradecido por ello. Gracias por todo lo que hacen.

Y a mis sobrinos/as con mucho amor los bendigo y que este triunfo que hoy alcanzo les sirva de estímulo para que en un futuro, comprendan el significado de trazarse metas y luchar hasta alcanzarlas.

**Melanie Ainhoa Bernabé Sánchez**

## **RESUMEN.**

Este estudio ha analizado el acoso laboral en Ecuador, especialmente en la ciudad de Guayaquil en 2021, y ha demostrado la complejidad del fenómeno y sus graves consecuencias para el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial, junto a este se identificaron diversas formas de acoso, desde hostigamiento verbal hasta maltrato psicológico sutil, lo que demuestra la necesidad de un enfoque integral para combatirlo; el análisis de las leyes de Latinoamérica ofreció importantes perspectivas para mejorar el marco legal de Ecuador, junto a esto la propuesta de reforma al Código de Trabajo tiene como objetivo fortalecer la protección de los derechos laborales, ampliar la definición de acoso y establecer mecanismos más efectivos para su prevención y sanción. La reforma propuesta incluye la creación de comités de convivencia laboral y protocolos de denuncia confidenciales para combatir el acoso visible y proteger la salud mental y emocional de los empleados, y ante esto la implementación exitosa de esta reforma promete cambiar positivamente las relaciones laborales en Ecuador, asegurando un entorno de trabajo digno y respetuoso.

Palabras clave: acoso laboral, derechos laborales, reforma legal, bienestar de los trabajadores, prevención.

## **ABSTRACT.**

This study has analyzed the workplace harassment in Ecuador, especially in the city of Guayaquil in 2021, and has demonstrated the complexity of the phenomenon and its serious consequences for the well-being of workers and business productivity, along with this have identified various forms of bullying, from verbal harassing to subtle psychological abuse, which demonstrates the need for a comprehensive approach to combat it; the analysis of the laws of Latin America offered important prospects for improving the legal framework of Ecuador, along with the proposed reform of the Labour Code aimed at strengthening the protection of labour rights, broadening the definition of harassment and establishing more effective mechanisms for its prevention and punishment. The proposed reform includes the creation of labor coexistence committees and confidential complaint protocols to combat visible harassment and protect the mental and emotional health of employees, and in view of this the successful implementation of this reform promises to positively change the working relations in Ecuador, ensuring a dignified and respectful working environment.

Key words: workplace harassment, labour rights, legal reforms, well-being of workers, prevention.

<b>Índice.</b>	
<b>Introducción.</b> .....	9
<b>Antecedentes.</b> .....	10
<b>Planteamiento del Problema.</b> .....	11
<b>Objetivos.</b> .....	13
<b>Objetivo General:</b> .....	13
<b>Objetivos Específicos:</b> .....	13
<b>Justificación:</b> .....	14
<b>CAPITULO I</b> .....	15
<b>MARCO TEÓRICO.</b> .....	15
<b>1.1 Conceptualización Jurídica del Acoso Laboral.</b> .....	16
<b>1.2 Derecho Comparado del Acoso Laboral en Latinoamérica y Ecuador.</b> ...	17
<b>1.2.1 Enfoque en Argentina.</b> .....	17
<b>1.2.2 Enfoque en Chile.</b> .....	19
<b>1.2.3 Enfoque en Colombia.</b> .....	20
<b>1.2.4 Enfoque en México.</b> .....	22
<b>1.2.5 Enfoque en Ecuador.</b> .....	23
<b>1.3 Tipología de Conductas de Acoso Laboral en Ecuador.</b> .....	24
<b>1.3.1 Hostigamiento Verbal.</b> .....	25
<b>1.3.2 Acoso Psicológico.</b> .....	25
<b>1.3.3 Acoso Físico.</b> .....	25
<b>1.3.4 Acoso Sexual.</b> .....	26
<b>1.4 Obligaciones Legales de Empresas en Prevención en Ecuador.</b> .....	26
<b>1.5 Mecanismos de Denuncia e Investigación en Ecuador.</b> .....	27
<b>1.5.1 Sujetos que Intervienen en el Acoso Laboral.</b> .....	28
<b>1.5.2 Clasificación según la relación entre el acosador y la víctima.</b> .....	28
<b>1.6 Derechos Laborales Vulnerados por el Acoso en Ecuador.</b> .....	29
<b>CAPITULO II</b> .....	31
<b>METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.</b> .....	31
<b>2.1 Enfoque de la investigación.</b> .....	32
<b>2.1.1 cualitativo.</b> .....	32
<b>2.2 Tipo de la Investigación.</b> .....	33
<b>2.2.1 Explicativo.</b> .....	33
<b>2.2.2 Descriptivo.</b> .....	33

2.3	Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación. ....	34
2.4	Universo y Muestra de la Investigación. ....	34
2.4.1	Universo .....	34
2.4.2	Muestra.....	35
2.5	Técnicas de recolección de información:.....	35
2.5.1	Revisión bibliográfica. ....	35
2.5.2	Instrumento de recolección.....	36
2.6	Métodos Empíricos.....	36
2.6.1	Entrevista.....	36
2.7	Procesamiento y análisis de la Información.....	37
<b>CAPITULO III .....</b>		<b>38</b>
<b>ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....</b>		<b>38</b>
3.1	Procesamiento y análisis de la Información.....	39
3.1.1	Análisis de resultados. ....	39
3.1.2	Interpretación de Resultados. ....	52
<b>CAPÍTULO IV .....</b>		<b>54</b>
<b>CONCLUSIÓN .....</b>		<b>54</b>
4.1	Conclusión. ....	55
4.2	Recomendaciones. ....	56
4.3	Propuesta. ....	57
4.3.1	Justificación de la propuesta. ....	57
4.2.2	Propuesta de reforma al Código del Trabajo. ....	58
<b>CAPÍTULO V .....</b>		<b>60</b>
<b>Referencias.....</b>		<b>62</b>



## **Introducción.**

En muchos países, el acoso laboral ha sido una problemática persistente, y Ecuador no ha sido la excepción, las denuncias de comportamientos abusivos en los entornos laborales han aumentado drásticamente los últimos años, lo que afecta la salud de los trabajadores y la productividad de las empresas, en el año 2021 podemos llegar a destacar la necesidad de examinar más a fondo la eficacia del marco legal actual porque los empleados reflejan aquellos desafíos que van más allá del simple cumplimiento de sus tareas.

## **Contexto histórico social del objeto de estudio.**

Desde hace mucho tiempo, el acoso laboral, también conocido como acoso moral o mobbing, ha sido una realidad en el ámbito laboral ecuatoriano, sus manifestaciones han existido a lo largo de la historia, evolucionando y adaptándose a diferentes contextos socioeconómicos y laborales, aunque su conceptualización formal y la existencia de regulaciones específicas para abordarlo son relativamente recientes, aun no podemos ver el reflejo de apoyo que se le puede brindar a los trabajadores.

El acoso laboral comienza a surgir en el ámbito académico y jurídico internacional en la década de 1980, principalmente en países europeos como Suecia, Alemania y Francia con el término de "mobbing", fue creado por pioneros como Heinz Leymann y Heinz Leymann para referirse a la exposición prolongada a comportamientos hostiles y ofensivos en el lugar de trabajo, lo que tiene efectos perjudiciales en la salud física y psicológica de las personas involucradas.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) también conocida como OIT reconoció formalmente el acoso laboral como una forma de violencia en el trabajo en la década de 1990, describiéndolo como la "exposición a comportamientos hostiles y ofensivos en el lugar de trabajo que repetidamente causan daño físico y psicológico a la persona", este reconocimiento fue un hito en el combate al acoso que llegaban a sufrir los trabajadores.

A partir del año 2000, el acoso laboral comienza a ser reconocido e incluido en la legislación ecuatoriana, con la inclusión del tema en la Ley Orgánica del Servicio Público, esta ley establecía un precedente importante en la protección de los trabajadores del Estado manteniendo aquellos mecanismos para la investigación y sanción del acoso laboral en el sector público.

La aprobación de la Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo (2017) para Prevenir el Acoso Laboral en el año 2017 marcó un avance significativo ante este tema de suma importancia, siendo que esta ley clarifica el acoso laboral, tipifica sus comportamientos, establece mecanismos de investigación y sanción en el sector privado y obliga a las empresas a implementar políticas de prevención, con lo cual en el ámbito laboral privado, se podría demostrar que el acoso laboral era común, la ley representaba un paso importante para fortalecer la protección de los trabajadores.

Aunque se han implementado nuevas leyes y regulaciones, el acoso laboral sigue siendo una problemática muy común en Ecuador, según estudios e informes de organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, debido al aumento del trabajo remoto y la precarización laboral, la pandemia de COVID-19 ha generado nuevos desafíos para la prevención y el abordaje del acoso laboral.

El acoso laboral sigue siendo un tema importante en Ecuador, se necesitan esfuerzos continuos para mejorar las normas actuales, fomentar una cultura de respeto laboral y sensibilizar a los actores sobre la importancia de prevenir y abordar eficazmente el acoso laboral. Para erradicar el acoso laboral y garantizar el bienestar de las personas trabajadoras en Ecuador, es esencial crear un entorno laboral basado en la dignidad, el respeto y la no violencia.

## **Antecedentes.**

En los últimos años, el acoso laboral se ha reconocido como un problema grave y generalizado que afecta a muchos trabajadores a nivel global, así que este fenómeno, que se caracteriza por su comportamiento hostil, humillante y degradante en el entorno laboral, viola los derechos fundamentales de los empleados y afecta negativamente a su salud física, mental y emocional.

Aunque varios gobiernos y organizaciones internacionales han intentado solucionar el problema, el acoso laboral es preocupante siendo que requiere una intervención inmediata, estableciendo ciertas regulaciones en Ecuador, aún podemos encontrar vacíos normativos y deficiencias en la aplicación efectiva de las leyes.

En el periodo 2021 se vio un incremento drástico ante el acoso laboral, por lo que se reveló la necesidad de evaluar la eficacia del sistema legal actual y su impacto en la prevención y sanción de comportamientos. Muchos empleados en Ecuador han informado haber sido víctimas de diversas formas de intimidación, incluyendo acoso psicológico, intimidación, discriminación y violencia verbal o física en el lugar de trabajo.

Estas circunstancias han dañado la salud emocional y mental de las víctimas y han afectado su desempeño laboral, creando un entorno de trabajo perjudicial y disminuyendo la productividad de las empresas, con lo que esto ha causado muchos litigios y conflictos legales por el acoso laboral, lo que ha evidenciado la necesidad de fortalecer el marco legal para garantizar una protección adecuada a los trabajadores y establecer mecanismos efectivos de prevención y sanción.

Resulta esencial examinar minuciosamente el impacto del sistema legal actual en Ecuador y su capacidad para abordar este tipo de problemática, con el fin de identificar las áreas que se den a mejorar y llegar a proponer soluciones integrales que garanticen un entorno laboral seguro, libre de violencia y respetuoso con los derechos de todos los trabajadores.

## **Planteamiento del Problema.**

El acoso laboral se ha identificado en el contexto empresarial ecuatoriano como una práctica que tiene un impacto significativo en la salud física y mental de los empleados, así como en su productividad y satisfacción laboral así mismo se puede establecer sobre la existencia de un marco legal destinado a prevenir y sancionar estas conductas, todavía hay problemas para implementarlo, con lo que se han registrado muchos casos de acoso laboral durante el año 2021, lo que pone en duda la eficacia de las regulaciones actuales y su capacidad para garantizar un entorno laboral saludable.

La dificultad radica en la aparente disparidad entre las leyes destinadas a proteger a los empleados y cómo estas se aplican en las empresas, siendo la disonancia no solo perpetúa el acoso laboral, sino que también contribuye a un déficit en el bienestar laboral, manifestado en altos niveles de estrés, ansiedad y desmotivación. Por lo tanto, es fundamental analizar los efectos del sistema legal actual en Ecuador sobre el acoso laboral durante 2021, identificando las brechas y proponiendo soluciones que mejoren la protección legal y el bienestar de todos los empleados.

Este análisis examina cómo se pueden fortalecer las políticas y regulaciones actuales para crear un ambiente de trabajo más seguro y respetuoso, abordar los problemas fundamentales y fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar de los empleados.

Pregunta problémica:

¿Cómo disminuir El Acoso Laboral y la Falta del Bienestar de los Trabajadores en Guayaquil durante el Año 2021?

## **Objetivos.**

### **Objetivo General:**

Proponer una reforma al marco legal en Ecuador para enfrentar el acoso laboral y aumentar el bienestar de los trabajadores en Guayaquil durante el periodo 2021

### **Objetivos Específicos:**

1. Identificar las diferentes formas de acoso laboral más comunes en las empresas ecuatorianas y su impacto en el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores.
2. Examinar las consecuencias del acoso laboral en el rendimiento, el ambiente y la productividad de las empresas ecuatorianas.
3. Evaluar la eficacia de las regulaciones y políticas existentes en Ecuador para prevenir y abordar el acoso laboral.

## **Justificación:**

En el ámbito laboral y social, el acoso laboral es muy importante por las graves consecuencias para el bienestar y los derechos fundamentales de los trabajadores, aunque el gobierno ecuatoriano ha intentado solucionar este problema, todavía existen desafíos significativos en cuanto a la validez del sistema legal actual y su capacidad para prevenir y sancionar adecuadamente los casos de acoso.

La investigación actual es crucial porque busca analizar los efectos del marco legal sobre el acoso laboral y su relación con la falta de bienestar de los trabajadores ecuatorianos en 2021, con lo que, al comprender mejor las limitaciones y deficiencias de las regulaciones actuales y las consecuencias que estas tienen en la protección efectiva de los derechos laborales y la calidad de vida de los empleados, se podrán desarrollar soluciones integrales que beneficien a los trabajadores, a las organizaciones y al entorno al identificar las formas más comunes de acoso laboral y examinar cómo afectan el rendimiento, el ambiente y la productividad de las empresas.

Es fundamental enfatizar que el acoso laboral no solo viola derechos humanos fundamentales, sino que también genera costos significativos para las empresas, como ausentismo laboral, rotación de personal, disminución de la productividad y posibles litigios legales. Por lo tanto, esta investigación ayudará a aumentar la conciencia sobre la importancia de tener un marco normativo sólido y efectivo que permita prevenir y sancionar adecuadamente estos comportamientos para crear un entorno laboral

Además, los hallazgos de este estudio servirán de base para crear propuestas y recomendaciones para mejorar las políticas públicas y la legislación sobre acoso laboral para proteger a los trabajadores ecuatorianos y garantizar su bienestar físico, mental y emocional mientras trabajan.

**CAPITULO I**  
**MARCO TEÓRICO.**

## **1.1 Conceptualización Jurídica del Acoso Laboral.**

Debido a sus graves consecuencias para el bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas, el ámbito jurídico ha prestado mucha atención a la problemática del acoso laboral, también conocido como mobbing. En términos legales, el acoso laboral se define como cualquier comportamiento indebido, recurrente y sistemático por parte de uno o más individuos dentro del entorno laboral que tiene como propósito o efecto atentar contra la dignidad o la dignidad.

En Ecuador, existen varias leyes que regulan el acoso laboral y protegen a los empleados de comportamientos abusivos, siendo que el acoso laboral está abordado por disposiciones como son El Código de Trabajo de Ecuador (2017) y la Ley Orgánica de Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra las Mujeres y Miembros del Núcleo Familiar (2018), las cuales establecen sanciones y mecanismos de protección para las víctimas, y ajustándonos a las diferentes perspectivas, estas leyes obligan a los empleadores a crear un entorno laboral seguro y respetuoso.

El acoso laboral puede manifestarse de varias formas, como el hostigamiento verbal, la intimidación, la exclusión social, la asignación de tareas humillantes o sin sentido y la crítica constante e injustificada del trabajo realizado por la víctima. Estas conductas no solo afectan la salud mental y física del trabajador, sino que también afectan su rendimiento laboral, su motivación y su relación con colegas.

Desde una perspectiva legal, es esencial que las leyes no solo describan y sancionen el acoso laboral, sino que también ofrezcan herramientas efectivas para prevenirlo y proteger a las víctimas, estos incluyen la creación de procedimientos claros para la denuncia y la investigación de casos de acoso laboral, la formación y sensibilización de empleados y empleadores sobre este tema y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto.

La necesidad de un enfoque integral para abordar el acoso laboral, que combine políticas organizacionales proactivas y medidas legales, ha sido destacada por la jurisprudencia y los estudios académicos, es necesario complementar un marco legal sólido con acciones específicas dentro de las empresas, como capacitación continua en convivencia laboral, creación de canales confidenciales para denunciar acoso e intervención temprana en conflictos laborales.



En palabras de Smith y Thompson (2020), el éxito de las acciones contra el acoso laboral está estrechamente ligado a la disposición de las organizaciones para impulsar cambios culturales profundos y a la capacidad de los sistemas legales para ajustarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo. Este enfoque integral es fundamental para asegurar que las normativas no sean solo letras muertas, sino que tengan un impacto real y positivo en la vida de los trabajadores.

Por lo tanto, la definición legal del acoso laboral es crucial para proteger los derechos de los trabajadores y promover entornos laborales saludables y productivos, convirtiéndose de forma esencial, que tanto la legislación como las prácticas comerciales cambien constantemente para abordar los problemas del acoso laboral y asegurarse de que todos los empleados desarrollen su actividad profesional con dignidad y respeto.

## **1.2 Derecho Comparado del Acoso Laboral en Latinoamérica y Ecuador.**

El acoso laboral es una problemática que afecta a los trabajadores en todo el mundo, y en Latinoamérica ha cobrado particular relevancia debido a sus efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, así como sobre la productividad y el clima organizacional, con lo cual se va detallando que cada nación de la región ha creado su propio sistema legal para abordar este tema con su profundidad el cual regula el beneficio entre ambas partes.

Aunque hay muchas similitudes y diferencias en cómo se aborda y aplica este sistema, con lo cual podemos ver a través de este análisis comparativo, será más fácil comprender la posición de Ecuador a comparativa de los países vecinos y qué lecciones puede aprender de sus experiencias y de forma objetiva ver su forma de la aplicación de la ley.

### **1.2.1 Enfoque en Argentina.**

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo y otras leyes provinciales protegen a los trabajadores de acoso laboral, estas detallando un enfoque en proteger la dignidad y los derechos de los empleados, siendo que la legislación argentina ha creado un marco legal que define, previene y sanciona el acoso laboral.

Con lo que, el acoso laboral se refiere a cualquier comportamiento prolongado y sistemático que dañe la integridad física o moral de un empleado, degradando su entorno laboral, contribuyendo a esta definición se nos incluye varias formas de acoso, como el hostigamiento psicológico, la intimidación, la discriminación y cualquier acción que pueda causar un ambiente de trabajo hostil y humillante, junto a este tipo de definiciones la cual nos amplia más sobre su conceptualización y nos permite incluir una variedad de comportamientos que pueden perjudicar la salud y el bienestar del trabajador.

La Ley de Contrato de Trabajo (1976) deja claro que los empleadores tienen la obligación de crear un ambiente laboral donde la seguridad y el respeto sean la norma. Para lograrlo, la ley les impone responsabilidades específicas, como implementar políticas internas y programas de capacitación que abarquen a todos los niveles de la organización. Estos esfuerzos deben enfocarse en sensibilizar a los empleados sobre el acoso laboral y promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

Varios territorios provinciales en Argentina han establecido leyes específicas para combatir el acoso laboral. En la provincia de Buenos Aires, la Ley 13.168 (2004) exige que los empleadores tomen medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral, así como para establecer mecanismos de denuncia y protección para las víctimas. De manera similar, la provincia de Santa Fe tiene la Ley 12.434, que también contiene regulaciones detalladas sobre el acoso laboral y la responsabilidad de los empleadores.

En Argentina, existen herramientas de denuncia fáciles de usar y están destinadas a garantizar la protección de las personas que sufren acoso laboral, con lo cual los empleados tienen la opción de presentar denuncias ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien es responsable de investigar y mediar en estas situaciones.

Aunque hay leyes sólidas en Argentina, uno de los obstáculos radica en la aplicación efectiva y uniforme de estas regulaciones, parte a la sensibilidad y la formación sobre acoso laboral varían según las regiones y sectores económicos, lo que puede tener un impacto en la efectividad de las medidas preventivas y disciplinarias. La cultura organizacional de algunas empresas también puede obstaculizar la denuncia y la resolución efectiva de casos de acoso laboral.

Así mismo, Argentina tiene un sistema legal sólido para combatir el acoso laboral, sin embargo, la eficacia de estas normas depende en gran medida de cómo se implementan en la práctica y de la cultura organizacional en las empresas, ante la comparativa con otros países de la región, como Ecuador, pueden aprender mucho de la experiencia argentina sobre la necesidad de una legislación integral y un compromiso constante para proteger a los trabajadores del acoso laboral, detallando que el acoso laboral refiere ante cualquier acción u omisión que, de manera sistemática y prolongada, atente contra la dignidad o integridad del trabajador, según esta legislación.

### **1.2.2 Enfoque en Chile.**

La Ley 20.607 (2012) de Chile modifica el Código del Trabajo (2003) para definir, prevenir y sancionar el acoso laboral. Esta legislación chilena tiene como objetivo proteger a los trabajadores y fomentar entornos laborales saludables y respetuosos.

En Chile, el acoso laboral se refiere a cualquier comportamiento reiterado ejercido por el empleador o uno o más trabajadores en contra de otro trabajador que suponga una agresión u hostigamiento, ya sea a través de acciones u omisiones, que atente contra su dignidad o integridad física o psicológica, con lo que esta definición amplia permite abordar una variedad de formas de acoso, como el hostigamiento psicológico, la intimidación y otras conductas que crean un entorno laboral hostil o humillante.

Así también nos lo refleja Ley 20.607 (2012) deja bien claro que los empleadores tienen la responsabilidad de tomar medidas para evitar y castigar el acoso laboral, siendo que deben implementar políticas y procedimientos claros para prevenir el acoso, lo que incluye la educación y capacitación de todo el personal sobre este tema, mostrándonos que estas políticas deben estar diseñadas para crear un ambiente laboral de respeto y colaboración, donde el riesgo de conductas abusivas sea mínimo.

La legislación chilena también obliga a las empresas a establecer procedimientos internos para denunciar y resolver casos de acoso laboral con lo cual incluye la creación de un comité paritario de higiene y seguridad que se encargará de recibir y administrar denuncias de acoso laboral, garantizando así una representación equitativa en el tratamiento de estos casos, este comité debe estar compuesto por representantes tanto de la empresa como de los trabajadores.

En Chile, se pueden presentar denuncias de acoso laboral tanto internamente a través de los procedimientos establecidos por la empresa, como externamente ante la Dirección del Trabajo, quien es responsable de vigilar y evaluar el cumplimiento de las regulaciones laborales, a su vez la Dirección del Trabajo tiene la autoridad de investigar las denuncias y sancionar a los empleadores que no cumplan con sus deberes legales, El sistema chileno fomenta la conciliación y la mediación en casos de acoso laboral, con lo que antes de recurrir a medidas punitivas, este enfoque busca resolver los conflictos de manera amistosa y restaurar las relaciones laborales, siempre que sea posible.

Aunque Chile cuenta con una legislación sólida, uno de los desafíos es asegurarse de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cumplan con las políticas y procedimientos contra el acoso laboral de manera efectiva, ante las limitaciones de recursos, las pequeñas y medianas empresas pueden encontrar dificultades para cumplir con todos los requisitos legales. Con lo que, Chile tiene una legislación compleja y detallada contra el acoso laboral, que incluye medidas preventivas, canales de denuncia y procedimientos de resolución.

La experiencia chilena nos enseña mucho sobre lo importante que es un enfoque integral que combine medidas legales con iniciativas organizacionales para prevenir y sancionar de manera efectiva el acoso laboral y junto a estas enseñanzas son especialmente pertinentes para Ecuador, ya que podría beneficiarse de implementar medidas similares para mejorar la seguridad de sus empleados.

### **1.2.3 Enfoque en Colombia.**

La Ley 1010 (2006) estableció un marco legal sólido para combatir el acoso laboral en Colombia, siendo que esta legislación protege la dignidad, la salud y el bienestar de los trabajadores estableciendo medidas claras para prevenir, corregir y sancionar los comportamientos abusivos en el entorno laboral.

La Ley 1010 (2006) define el acoso laboral como una serie de comportamientos persistentes y comprobables que se ejercen sobre un empleado por parte de su jefe o compañeros de trabajo, con el propósito o el efecto de generar miedo, intimidación, terror y angustia, o de causar daño laboral, desánimo o incluso obligarlo a renunciar, con lo que esta definición engloba diversas formas de acoso bastante generalizado como las anteriores leyes como son el hostigamiento psicológico, la persecución, el maltrato laboral y la discriminación.

Aunque Colombia cuenta con un sistema legal sólido, uno de los desafíos es garantizar la aplicación efectiva de la Ley 1010 (2006) es ante la conciencia y la capacitación sobre el acoso laboral varían significativamente entre diferentes sectores y regiones, lo que puede afectar la eficacia de las medidas de prevención y sanción, a su vez, debido a las limitaciones de recursos, las pequeñas y medianas empresas pueden encontrar dificultades para un alto rendimiento en cuestión de las obligaciones legales sobre los temas de acoso o abuso en sectores estratégicos de trabajo.

La ley colombiana clasifica el acoso laboral en cinco categorías principales, con lo que estos incluyen el maltrato y la degradación del trabajador, la presión constante para que renuncie, el trato diferenciado e injusto por razones discriminatorias, la obstaculización deliberada de las funciones laborales, la asignación desproporcionada de tareas o el aislamiento social, junto a esta perspectiva completa comprende la variedad de formas en que el acoso puede manifestarse, lo cual es esencial para abordar de manera efectiva esta problemática en el ámbito laboral y asegurar un entorno laboral digno y respetuoso para todos los empleados.

Además, la legislación colombiana establece un proceso claro para denunciar y resolver casos de acoso laboral, con lo cual los empleados tienen la opción de presentar quejas ante los comités de convivencia laboral o directamente al Ministerio del Trabajo y ante las respectivas decisiones legales del país.

Este ministerio tiene la autoridad para investigar las denuncias y tomar medidas disciplinarias contra los infractores, incluidas sanciones económicas y administrativas, con lo que sirve para proteger a las víctimas durante el proceso de investigación, la legislación también permite tomar medidas cautelares, junto a estas medidas pueden incluir el traslado temporal de la víctima o el acosador, la modificación de sus responsabilidades laborales o incluso la suspensión del contrato de trabajo del acosador.

Para combatir el acoso laboral, Colombia tiene una legislación rigurosa y sofisticada que incluye medidas preventivas, canales de denuncia y castigos explícitos, las medidas y experiencia de Colombia demuestra la necesidad de un enfoque integral y la importancia de fortalecer la implementación y el cumplimiento de las leyes para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, siendo que estas enseñanzas son particularmente pertinentes para Ecuador, ya que podría beneficiarse de implementar nuevas medidas para mejorar la implementación y la rigurosidad de las leyes que debemos ofrecer a los trabajadores.

### **1.2.4 Enfoque en México.**

México ha tomado medidas significativas para combatir el acoso laboral, implementando reformas legales y políticas específicas para mejorar la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo, con lo cual, en México, la principal ley que regula el acoso laboral es la Ley Federal del Trabajo (LFT) (2015) , que se ha complementado con la reciente Reforma Laboral de 2019, que introduce disposiciones más detalladas sobre este tema.

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se define en LFT (2015) como cualquier acto o conducta de hostigamiento o acoso ejercido por una persona o grupo de personas contra uno o varios trabajadores con el propósito de intimidar, opacar, apocar, infundir miedo, causar desánimo o causar un daño emocional o psicológico.

Esta definición incluye el hostigamiento sexual y moral, que incluye una amplia gama de comportamientos abusivos que afectan la dignidad y el bienestar de los empleados, siendo más esclarecedora y detallada que otros países en Latinoamérica.

La reciente Reforma Laboral consolida el marco legal contra el acoso laboral, imponiendo obligaciones específicas a las empresas para prevenirlo y sancionarlo, con lo que estas incluyen la implementación de protocolos claros para la denuncia y gestión de casos, la capacitación y sensibilización de los empleados sobre el tema, y la creación de comités de ética y conducta encargados de recibir denuncias, aplicar medidas correctivas y promover una cultura organizacional basada en el respeto y estas medidas integrales buscan no solo establecer procedimientos formales, sino también fomentar un cambio cultural profundo en las organizaciones para erradicar el acoso laboral de raíz.

Es posible presentar denuncias de acoso laboral tanto internamente como a través de los procedimientos establecidos por la empresa, o externamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo que la Junta tiene el poder de investigar las denuncias y sancionar a los empleadores que no cumplan con sus deberes de prevenir y sancionar el acoso laboral.

Además, la ley mexicana brinda protección a las víctimas durante el procedimiento judicial, con lo cual estas medidas pueden incluir la reasignación de funciones, el cambio de lugar de trabajo o incluso la suspensión temporal del presunto agresor para evitar represalias y asegurar que la víctima esté en un lugar seguro.

Conjunto a estas mejoras, existe un obstáculo en México para llevar a cabo y cumplir con estas disposiciones de manera efectiva, especialmente en las empresas de pequeña y mediana escala que pueden no contar con los recursos necesarios.

En algunas empresas, la cultura organizacional puede dificultar la denuncia y la resolución de casos de acoso laboral porque los empleados pueden temer represalias o dudar de la efectividad de los mecanismos de denuncia, con lo cual la eficacia de estas normas depende de cómo se implementan en la práctica y de cómo las empresas se comprometen a crear ambientes de trabajo saludables y respetuosos.

### **1.2.5 Enfoque en Ecuador.**

Es cierto que Ecuador enfrenta desafíos importantes en la lucha contra el acoso laboral, aunque existe una legislación, su efectiva aplicación y la creación de mecanismos preventivos robustos son áreas que requieren una atención inmediata, volviéndose esencial que todas las empresas, independientemente de su tamaño, establezcan políticas y procedimientos claros para abordar este problema.

Además, es esencial priorizar la sensibilización y capacitación continua sobre el acoso laboral, promoviendo una cultura de respeto y tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso, siendo que la formación de grupos internos especializados, similares a los existentes en Colombia y México, podría tener un impacto significativo en la administración de quejas y la prevención de actos delictivos.

La implementación de métodos preventivos más fuertes, similares a los utilizados en Chile y México, podría ser beneficiosa para Ecuador, la cual sería la implementación de la mediación y la conciliación han demostrado ser herramientas útiles para resolver conflictos, promoviendo un diálogo constructivo y soluciones satisfactorias para ambas partes, y ante el contraste, ha hecho un gran avance en su legislación sobre acoso laboral al agregar disposiciones específicas al Código de Trabajo (2017) y a la Ley Orgánica de Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra las Mujeres y los Miembros del Núcleo Familiar (2018).

A lo cual estas leyes definen el acoso laboral, sancionan a quienes lo cometen y brindan protección a las víctimas, no obstante, Ecuador enfrenta dificultades en la aplicación y ejecución efectiva de estas leyes, a diferencia de algunos de sus vecinos.

Según López (2023), “podemos prevenir las conductas de acoso laboral, mediante capacitaciones y políticas que estén orientadas y nos ayude a prevenir casos de acoso laboral y la discriminación en los trabajadores”.

### **1.3 Tipología de Conductas de Acoso Laboral en Ecuador.**

El acoso laboral, también conocido como mobbing, es un conjunto de comportamientos hostiles y abusivos que pueden manifestarse de diversas formas en el lugar de trabajo, para comprender y abordar este problema en Ecuador, es fundamental reconocer y clasificar estos comportamientos, con lo que la aplicación de estas leyes de manera efectiva, la legislación ecuatoriana, incluido el Código de Trabajo y otras regulaciones específicas, brinda un marco para identificar y sancionar estas prácticas, sin embargo, es esencial comprender las diversas formas de acoso laboral.

Un estudio de Danilo Llerena (2022) El trabajador que es víctima de mobbing debe tener la confianza de poder denunciar este tipo de actos; y, una vez que el departamento de talento humano ha recibido la denuncia, tiene la obligación de proporcionar la ayuda psicológica y legal que corresponda según el caso.

Esta preocupante situación pone de manifiesto la urgente necesidad de fortalecer los canales de denuncia y brindar protección a las víctimas, con el objetivo de crear un entorno laboral más seguro y equitativo, siendo que, para combatir el acoso laboral en Ecuador, es necesario no solo identificar estos comportamientos, sino también establecer políticas y procedimientos claros para prevenir y sancionar este tipo de comportamiento.

Esto incluye la capacitación regular de gerentes y empleados, la creación de canales de denuncia confidenciales y la promoción de una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto con lo cual es esencial abordar este problema requiere una comprensión completa de las diversas formas de acoso, así como el compromiso de las empresas y el sistema legal en la implementación de medidas de prevención y sanción efectivas, llevando a cabo la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de ambientes laborales saludables y productivos requieren este enfoque integral.



### **1.3.1 Hostigamiento Verbal.**

En Ecuador, la intimidación u hostigamiento verbal es una de las formas más frecuentes de acoso laboral, con lo cual se detecta una conducta caracterizada por insultos, gritos, amenazas y comentarios despectivos que tienen como objetivo disminuir y menoscabar la dignidad y la autoestima del trabajador.

Las consecuencias del hostigamiento verbal van más allá de las emociones de la víctima, siendo que este tipo de acoso crea un entorno laboral peligroso, que daña la moral y la productividad del equipo. Los empleados se sienten intimidados y desmotivados cuando se ven constantemente hostigados verbalmente, lo que conduce a un menor rendimiento y una mayor rotación.

### **1.3.2 Acoso Psicológico.**

Otra forma preocupante de acoso laboral en Ecuador es el acoso psicológico llevando a estas acciones como la exclusión social, la marginación y la asignación de tareas sin sentido o por debajo de las capacidades del trabajador caracterizan este tipo de acoso, aunque estas conductas pueden no ser tan evidentes como el hostigamiento verbal, su impacto en la salud mental del empleado puede ser catastrófico, siendo que el acoso psicológico causa estrés, ansiedad, depresión e incluso agotamiento laboral o agotamiento.

Por ejemplo, un empleado puede ser excluido socialmente al aislarse del resto del equipo y no recibir ayuda e interacción de sus compañeros de trabajo, sin embargo, la marginación tiene como objetivo menospreciar y desvalorizar al trabajador, dándole la impresión de ser menos valioso e incapaz, esta tiene como objetivo frustrarlo, desmotivarlo y hacerle sentir que su trabajo no es valorado al asignarle tareas sin sentido o por debajo de sus capacidades.

### **1.3.3 Acoso Físico.**

Aunque el acoso físico no es tan común en Ecuador como otras formas de acoso laboral, su presencia en algunos lugares de trabajo es preocupante, ante cualquier tipo de agresión física, desde empujones hasta agresiones más graves, se caracteriza por este tipo de acoso.

El acoso físico tiene un efecto inmediato y evidente, aunque es menos común que el acoso verbal o psicológico, las víctimas de este tipo de acoso experimentan miedo, dolor físico y trauma emocional, todos los cuales pueden tener efectos perjudiciales a largo plazo, llegando a ser fundamental que las autoridades y las organizaciones tomen medidas rápidas y firmes en respuesta a los casos de agresión física.

### **1.3.4 Acoso Sexual.**

El acoso sexual, que lamentablemente existe en algunos lugares de trabajo en Ecuador, se define como cualquier comportamiento sexual no deseado, siendo que esta conducta puede incluir sugerencias, comentarios inapropiados, miradas lascivas, gestos incómodos o, en los casos más graves, contacto físico no consentido.

Las consecuencias del acoso sexual no se limitan a las emociones de la víctima de este tipo de acoso crea un entorno de trabajo hostil e inseguro, lo que daña la productividad, la moral y la reputación de la empresa, a su vez, las empresas que permiten o toleran el acoso sexual pueden enfrentar problemas legales y éticos, siendo importante señalar que el acoso sexual no solo ocurre entre hombres y mujeres, sino también entre personas del mismo sexo, con lo cual cualquier comportamiento sexual no deseado, independientemente del género o la orientación sexual, constituye una forma de acoso y debe ser denunciado.

## **1.4 Obligaciones Legales de Empresas en Prevención en Ecuador.**

Las empresas están obligadas legal y éticamente a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos sus empleados, con lo que el marco legal establece varias obligaciones específicas para prevenir riesgos laborales y proteger la salud de los trabajadores, lo que respalda esta responsabilidad y el cumplimiento de estas responsabilidades no solo es fundamental para el bienestar de los empleados, sino que también mejora la productividad y la imagen corporativa de la empresa.

La evaluación y gestión de riesgos laborales es una de las principales responsabilidades legales de las empresas en Ecuador, con lo que, de acuerdo con la Ley Orgánica de Prevención, Control y Erradicación de Riesgos del Trabajo, las empresas deben identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.

Esto incluye evaluaciones regulares de riesgos en los puestos de trabajo, implementación de medidas preventivas adecuadas y suministro de equipos de protección personal cuando sea necesario, junto a esto se nos demuestra que las empresas también están obligadas a informar y capacitar a sus empleados sobre los riesgos particulares de sus actividades laborales y las medidas de prevención que se han tomado.

La implementación de medidas de emergencia y primeros auxilios es otra obligación fundamental, a lo cual las empresas deben tener planes de emergencia y evacuación claros, así como personal capacitado en primeros auxilios para reaccionar rápidamente en caso de accidentes o situaciones de emergencia, esto cumple con las leyes del país y protege la vida y la salud de los trabajadores y a su vez las empresas también deben cumplir con las normas de salud ocupacional específicas, que incluyen espacios de trabajo ergonómicos, gestión adecuada de productos químicos y desechos peligrosos y protección contra riesgos físicos como ruido, vibraciones y radiaciones.

Es importante destacar que el incumplimiento de estas obligaciones puede representar un riesgo significativo para la salud y seguridad de los trabajadores, así como sanciones administrativas y legales para las empresas, por lo que, es legal cumplir riguroso con las normas de seguridad y salud ocupacional para el bienestar de los empleados y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

## **1.5 Mecanismos de Denuncia e Investigación en Ecuador.**

En Ecuador, es esencial contar con mecanismos de denuncia e investigación para garantizar que los casos de acoso laboral y otras violaciones a los derechos de los trabajadores sean tratados de manera equitativa y eficiente.

Estos mecanismos no solo deben cumplir con las leyes actuales, sino que también deben fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso donde los empleados se sientan apoyados y protegidos, con lo que uno de los principales mecanismos de denuncia es la creación de canales de denuncia formales e informales dentro de las organizaciones, estableciendo que los empleados deben tener acceso a procedimientos claros y confidenciales para reportar acoso u otras prácticas inapropiadas en el trabajo, exponiendo estos canales deben mantener la información confidencial y proteger a los denunciantes de represalias.

La investigación de denuncias debe ser transparente y rigurosa, ante las empresas deben contratar empleados calificados para llevar a cabo investigaciones internas respetando los derechos de los acusados y los denunciantes, llegando a ser fundamental seguir un proceso justo que incluya la recolección de pruebas, la entrevista de testigos pertinentes y la elaboración de informes detallados que documenten los hallazgos y las medidas tomadas.

Además, es fundamental que las empresas y las autoridades competentes fomenten la conciencia y la capacitación sobre la importancia de denunciar y abordar el acoso laboral ante la capacitación regular del personal en políticas y procedimientos de prevención y gestión de conflictos ayuda a establecer una cultura organizacional que valora el respeto, la transparencia y la justicia.

### **1.5.1 Sujetos que Intervienen en el Acoso Laboral.**

Varios actores participan en el acoso laboral, el acosador y la víctima son los principales, con lo que El acosador, también conocido como sujeto activo, es quien lleva a cabo el comportamiento hostil. Puede ser un compañero de trabajo (acoso horizontal) o un superior jerárquico (acoso vertical), llegando a utilizar su poder para humillar, intimidar y dañar a la víctima mediante tareas humillantes, críticas constantes o descalificaciones laborales.

El trabajador que sufre acoso y sus efectos negativos en su bienestar psicológico, físico, desempeño laboral y salud mental se conoce como víctima, o sujeto pasivo, con lo cual los compañeros que presenciaron el acoso pueden denunciarlo o permanecer en silencio, lo que permite que se propague, los empleadores están legal y moralmente obligados a prevenir y sancionar el acoso mediante la implementación de políticas, protocolos, capacitación y procedimientos de denuncia claros.

### **1.5.2 Clasificación según la relación entre el acosador y la víctima.**

En la actualidad, la clasificación más común del acoso laboral se basa en la relación jerárquica entre el acosador y la víctima, el acoso laboral horizontal es el tipo de acoso laboral que ocurre entre empleados del mismo nivel dentro de la organización, y cuando hay cambios en la empresa, como la contratación de nuevos empleados o la posibilidad de ascensos, este tipo de situaciones suelen ocurrir, lo que puede generar tensiones y conflictos entre pares.

Sin embargo, el acoso descendente vertical ocurre cuando un líder jerárquico intimida a un subordinado, siendo esto lamentable, esta es la forma más frecuente de acoso laboral y, en muchos casos, se utiliza como una táctica para obligar a los empleados a renunciar sin obligarlos a pagar una compensación.

Finalmente, también se presenta el acoso ascendente vertical, en el que los subordinados acosan a un superior, siendo que cuando un nuevo jefe intenta implementar cambios o cuando un empleado asciende a un puesto de liderazgo, desatando resistencias o conflictos con sus antiguos compañeros, estas situaciones pueden surgir.

## **1.6 Derechos Laborales Vulnerados por el Acoso en Ecuador.**

El acoso laboral no solo daña la salud mental y emocional de los empleados, sino que también viola sus derechos fundamentales establecidos en la ley ecuatoriana, siendo para garantizar condiciones laborales justas y respetuosas, el acoso laboral constituye una infracción grave que debe ser abordada con medidas preventivas y correctivas efectivas.

El derecho a la integridad física y psicológica es uno de los derechos laborales vulnerados por el acoso, con lo cual el acoso laboral puede manifestarse en forma de hostigamiento, intimidación, humillación o exclusión, lo que pone en peligro la salud mental y emocional del trabajador.

Según la Dra. Francia Beatriz Ortega Velásquez (2016), "El impacto del acoso laboral, según la mayoría de los estudios, es que provoca que la depresión es una de las principales consecuencias del acoso laboral con una relación estadísticamente significativa". Esto vulnera el derecho fundamental de los trabajadores a un ambiente laboral seguro y saludable.

Además, el acoso laboral afectaba el derecho a la dignidad y al trato respetuoso en el lugar de trabajo, independientemente de su posición o función en la organización, todos los empleados tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto, siendo que el acoso laboral puede generar temor y desconfianza entre los empleados al crear un ambiente de trabajo hostil y discriminatorio.

El derecho a la igualdad de oportunidades también se ha violado, la discriminación o los prejuicios basados en características personales como el género, la edad, el origen étnico o la orientación sexual son una causa común del acoso laboral, ante lo cual estas acciones discriminatorias no solo afectan directamente al individuo, sino que también mantienen la desigualdad y la exclusión en el ámbito laboral, el acoso puede incluir la violación indebida de la privacidad o la difusión de información personal.

**CAPITULO II**  
**METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.**

## **2.1 Enfoque de la investigación.**

### **2.1.1 cualitativo.**

El enfoque seleccionado para esta investigación es el cualitativo, el cual resulta idóneo para el análisis del impacto del marco legal vigente sobre el acoso laboral y la falta de bienestar de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2021, siendo que esta metodología permitirá obtener una comprensión profunda y detallada de las diversas dimensiones involucradas en esta problemática dentro del contexto específico de la ciudad porteña.

Tal como señalan Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) en su libro Metodología de la Investigación (6a ed.): "la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto".

Mediante técnicas cualitativas como entrevistas a profundidad, grupos focales y revisión de documentos, se podrán recopilar testimonios y datos ricos en detalles que reflejen las diferentes formas de acoso laboral presentes en el entorno empresarial guayaquileño, con lo que esto facilitará la identificación de las manifestaciones más comunes de acoso y su gran impacto en el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores de la ciudad.

Asimismo, el enfoque cualitativo brindará la oportunidad de interactuar directamente con los empleados y observar su ambiente laboral, lo que permitirá examinar de manera integral las consecuencias del acoso en el rendimiento, el clima organizacional y la productividad de las empresas ubicadas en Guayaquil resaltando lo importante a destacar siendo que la investigación cualitativa implica un proceso riguroso del análisis y la interpretación de los datos que se han recopilados, lo que permitirá extraer conclusiones sólidas y fundamentadas sobre el impacto del marco legal en el acoso laboral y la falta de bienestar de los trabajadores guayaquileños durante el año 2021.

Con lo cual, este enfoque cualitativo se presenta como la opción más adecuada para llevar esta investigación en el contexto específico de Guayaquil, brindando una comprensión profunda y detallada de las diferentes dimensiones del problema, lo que a su vez permitirá el amplio desarrollo de las propuestas y recomendaciones pertinentes la cual podremos adaptarlas a las necesidades de la ciudad porteña.



## **2.2 Tipo de la Investigación.**

### **2.2.1 Explicativo.**

Esta investigación adopta un tipo explicativo, ya que su objetivo principal es explicar todas las causas y condiciones que influyen en el fenómeno del acoso laboral en Guayaquil, asimismo las relaciones existentes entre el marco legal vigente y la falta de prevención ante este tipos de problemática con lo que se busca una sanción efectiva de estas conductas.

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Al adoptar un enfoque explicativo, esta investigación busca comprender a profundidad aquellas razones y factores que han llevado a que el acoso laboral siga siendo el mayor problema en el entorno empresarial de Guayaquil, a pesar de las regulaciones existentes, junto a esto se ha podido analizar las condiciones y circunstancias que han contribuido a esta falta de efectividad del marco legal actual para la prevención y poder sancionar adecuadamente estos casos, con lo que a través de métodos cualitativos como es la entrevista, se recopilarán datos y testimonios que permitan identificar las causas subyacentes del acoso laboral, así como las deficiencias o vacíos en la aplicación de las leyes y políticas vigentes.

### **2.2.2 Descriptivo.**

Además del enfoque explicativo previamente mencionado, esta investigación también adopta un alcance descriptivo, con lo que sus principales funciones es especificar las propiedades, características y perfiles del fenómeno del acoso laboral en el contexto empresarial de Guayaquil.

Mediante el tipo descriptivo, se recopilarán datos e información detallada sobre las diferentes formas en las que se puede manifestar el acoso laboral en las empresas guayaquileñas, asimismo se reduce las características y perfiles de las víctimas y los perpetradores, con lo que se nos permitirá tener un panorama claro y preciso de la naturaleza y magnitud del problema en el contexto específico de la ciudad.

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Asimismo, se describirán las particularidades del marco legal vigente y las políticas implementadas para la prevención de este tipo de problemático con lo que se puedan extender sanciones ante el acoso laboral, siendo que identificaremos de forma detallada los elementos fundamentales para la comprensión a profundidad del acoso laboral en Guayaquil y aquellas implicaciones en el bienestar de los trabajadores, a su vez esto nos servirá como base sólida para el posterior análisis explicativo de las causas y relaciones subyacentes al fenómeno.

“busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describiendo tendencias de un grupo o población” (Fernández Collado, 1995)

## **2.3 Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación.**

La presente investigación se ubica en la ciudad de Guayaquil, abarcando el periodo del año 2021.

## **2.4 Universo y Muestra de la Investigación.**

### **2.4.1 Universo**

El universo de esta investigación está compuesto por trabajadores de diversas empresas ubicadas en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, durante el año 2021, este universo incluye a empleados de diferentes sectores laborales y niveles jerárquicos que pueden haber experimentado situaciones de acoso laboral durante el periodo de estudio.

## **2.4.2 Muestra**

La muestra de esta investigación será seleccionada de manera estratificada, considerando diversos criterios como el tipo de industria, el tamaño de la empresa, siendo que se utilizará un enfoque de muestreo no probabilístico, seleccionando abogados que hayan conocido o presenciado situaciones de acoso laboral, con lo que se espera contar con una muestra representativa que permita obtener una visión amplia y diversa de las experiencias de los trabajadores en base a las experiencias de los abogados entrevistados, en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

## **2.5 Técnicas de recolección de información:**

### **2.5.1 Revisión bibliográfica.**

La revisión bibliográfica constituye una técnica fundamental para contextualizar y fundamentar el estudio sobre acoso laboral, con lo cual, se realizará una exhaustiva búsqueda y análisis de investigaciones previas, estudios académicos, libros y artículos relacionados con el acoso laboral en el ámbito empresarial ecuatoriano, con énfasis en el periodo del año 2021, siendo que esta revisión permitirá identificar las tendencias, enfoques teóricos y hallazgos relevantes en el campo del acoso laboral, proporcionando una base sólida para la investigación.

Además, se contempla la consulta con expertos en Derecho Laboral y Psicología Organizacional, quienes aportarán su experiencia y conocimiento especializado en el tema, estos expertos serán seleccionados cuidadosamente en función de su trayectoria académica y profesional en el estudio y abordaje sobre el tema del acoso laboral, con lo que sus opiniones y recomendaciones serán de gran valor para comprender la complejidad del fenómeno del acoso laboral, así como para identificar posibles estrategias de prevención y abordaje.

## **2.5.2 Instrumento de recolección.**

En esta investigación, se emplearon diversos instrumentos de recolección de datos con el fin de obtener información relevante y confiable, siendo uno de los principales instrumentos utilizados fue la entrevista a profundidad, la cual se realizó a una muestra representativa de abogados especializados en derecho de trabajo y de empresas.

Para determinar el tamaño de la muestra, se tomó como universo el total de abogados a nivel nacional, que según el foro de abogados asciende a 21.376 profesionales, con lo que se aplicó un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 32%, se obtuvo un tamaño de muestra de 7 abogados especializados en Guayas, estas entrevistas permitieron recopilar información valiosa directamente de expertos en la materia, quienes aportaron sus conocimientos, experiencias prácticas y perspectivas sobre la situación actual de las denominaciones de origen, su regulación y los desafíos que enfrentan en cuanto a la protección efectiva de los derechos de los creadores e innovadores.

## **2.6 Métodos Empíricos.**

### **2.6.1 Entrevista.**

En el presente proyecto, se empleará el método de la entrevista como una herramienta crucial para la recolección de información relevante y confiable, con lo que esta decisión se fundamenta en la importancia de obtener la perspectiva y opinión de profesionales expertos en el ámbito legal, lo cual aportará mayor credibilidad y solidez a las conclusiones que se abordarán sobre el tema de acoso laboral.

La selección de estos profesionales se basa en el reconocimiento de que su expertise en estas áreas los convierte en fuentes valiosas de información, capaces de brindar una visión integral y profunda sobre los diversos aspectos relacionados con el acoso laboral, fundamentando las entrevistas estas se llevarán a cabo siguiendo un protocolo estandarizado y estructurado, con el fin de garantizar la calidad, confiabilidad y validez de la información recopilada.

## **2.7 Procesamiento y análisis de la Información.**

En esta investigación sobre el acoso laboral, se adoptará un enfoque cualitativo, lo que implica la utilización de diversas técnicas para la recolección de datos, tales como revisión documental, entrevistas, grupos focales y observaciones en el campo, con lo cual este enfoque permitirá obtener una comprensión profunda y detallada del fenómeno del acoso laboral desde diferentes perspectivas y fuentes de información.

Dentro de los tipos de investigación aplicados, se encuentran el explicativo y el descriptivo, siendo que enfoque explicativo busca desentrañar las causas y eventos que influyen en la persistencia del acoso laboral, así como las relaciones entre este fenómeno y el marco legal vigente, a su vez se utilizará un enfoque descriptivo para detallar las características y manifestaciones del acoso laboral en el contexto específico de estudio.

El universo de esta investigación comprende el fenómeno del acoso laboral y su impacto en el bienestar de los trabajadores, mientras que los sujetos de estudio serán las personas que han experimentado situaciones de acoso en sus lugares de trabajo, así como los profesionales encargados de abordar y regular estas conductas.

La muestra seleccionada estará conformada por siete abogados en ejercicio en Ecuador, con experiencia en derecho laboral y derechos humanos, con lo que estos profesionales serán entrevistados con el fin de obtener su perspectiva experta sobre la efectividad del marco legal vigente, las deficiencias en la prevención y sanción del acoso laboral, y las consecuencias que este fenómeno tiene en el bienestar de los trabajadores.

Las entrevistas a estos abogados especializados se utilizarán como el principal método empírico de recolección de información, siendo que estas entrevistas seguirán un protocolo estandarizado y se realizarán de forma abierta, lo que permitirá a los participantes expresar libremente sus opiniones, experiencias y perspectivas sobre el tema.

## **CAPITULO III**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.**

## **3.1 Procesamiento y análisis de la Información.**

### **3.1.1 Análisis de resultados.**

#### **Entrevista # 1**

**Entrevistado:** Abg. Erick Mejia.

**Estudios:** Abogado con mención en Derecho Empresarial y tributario.

**Experiencia profesional:** Libre Ejercicio.

**1. ¿Cuáles son las principales deficiencias o vacíos normativos en las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador?**

La subjetividad de la terminología acoso, debido a que la susceptibilidad de las personas ha ido modificándose con el pasar del tiempo, es importante empezar a replantearse lo que es el acoso.

**2. ¿Qué tipo de mecanismos legales adicionales consideraría necesarios para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?**

Se debería establecer la obligatoriedad de encuestas por parte de los empleados hacia el ente regulador del trabajo.

**3. En base a su criterio ¿Las sanciones y consecuencias legales establecidas actualmente para el acoso laboral son suficientes y proporcionales?**

Considero que si, el problema es la falta de conocimiento y complejidades durante la ejecución del trámite.

**4. ¿Qué medidas legales se podrían tomar para abordar las nuevas formas de acoso laboral que han surgido con el trabajo remoto y la digitalización?**

Más allá de nuevas medidas legales, sería simplificar el acceso a la justicia en esta materia.

**5. En su opinión ¿Cuáles son los principales retos legales y procesales que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador?**

La retaliación por parte del empleador, o las consecuencias que le acarrearía externamente por denunciar.

**6. Desde su experiencia legal, ¿Considera que la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral?, siendo este el caso ¿de qué manera ha sido afectada?**

Si, se aumento el acoso aparentemente, pero es porque en nuestro país existe siempre un abuso general por parte de las partes, ya sea por parte del empleado o ya sea por parte del empleador.

**7. ¿Cómo se podría mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades laborales, judiciales y empresariales para combatir el acoso laboral de manera más efectiva?**

Generando encuestas obligatorias, y a su vez dándole estabilidad a las personas que denuncien acoso y que después del debido proceso, efectivamente se compruebe el acoso

## **Entrevista # 2**

**Entrevistado:** Abg. Roger Héctor Nieto Maridueña

**Estudios:** Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República desde 1997. Magister en Derecho Administrativo 2016.

**Experiencia profesional:** 26 años de experiencia profesional. Analista Jurídico de Patrocinio Ministerio de Economía y Finanzas desde 2000 al 2019

**1. ¿Cuáles son las principales deficiencias o vacíos normativos en las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador?**

Considero que actualmente la conducta de acoso laboral está completamente regulada de acuerdo a la nueva Ley para Erradicar la Violencia y el Acoso Laboral en Ecuador, lo cual no impide que se siga legislando para sancionarlo.

**2. ¿Qué tipo de mecanismos legales adicionales consideraría necesarios para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?**

La Inspectoría del Trabajo debería tener un buzón en su página web para denuncias anónimas de acoso laboral y poder investigarlas.



**3. En base a su criterio ¿Las sanciones y consecuencias legales establecidas actualmente para el acoso laboral son suficientes y proporcionales?**

En el ámbito de la protección de los derechos por más buena que sea una norma siempre habrá forma de legislar para abarcar más modalidades de acoso laboral y establecer sanciones para ellas.

**4. ¿Qué medidas legales se podrían tomar para abordar las nuevas formas de acoso laboral que han surgido con el trabajo remoto y la digitalización?**

En este ámbito considero que no se puede verificar en mayor manera por las autoridades laborales dado las nuevas regulaciones en el ámbito de la protección de derechos personales.

**5. En su opinión ¿Cuáles son los principales retos legales y procesales que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador?**

Que los jueces del trabajo actúen con imparcialidad y sobre todo valoren todas las pruebas que puedan demostrar el cometimiento del acoso.

**6. Desde su experiencia legal, ¿Considera que la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral?, siendo este el caso ¿de qué manera ha sido afectada?**

En la pandemia del Covid se vulneraron los derechos de muchos trabajadores dado que los empleadores con el pretexto del trabajo remoto hacían que realicen actividades por mas de las ocho horas laborables.

**7. ¿Cómo se podría mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades laborales, judiciales y empresariales para combatir el acoso laboral de manera más efectiva?**

Siempre que haya la decisión política se puede mejorar la coordinación y cooperación entre todas las autoridades involucradas con la finalidad de reducir y erradicar el acoso laboral.

**Entrevista # 3**

**Entrevistado:** Ab. Zully Montero Bravo. Mgtr

**Estudios:** Abogada, Magister en Derecho Laboral, Procesal y Mediadora.

**Experiencia profesional:** Abogada en Ministerio del Trabajo con más de 10 años de experiencia en el Sector Público, docente universitaria en Universidad Ecotec.

**1. ¿Cuáles son las principales deficiencias o vacíos normativos en las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador?**

Las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador presentan varias deficiencias, entre las que destacan la ambigüedad en la definición de acoso laboral, lo que dificulta su identificación y sanción. Además, los mecanismos de denuncia y protección para las víctimas son insuficientes, lo que desincentiva la presentación de quejas.

También, se carece de protocolos específicos y estandarizados para la prevención y gestión de casos de acoso, lo que impide una actuación efectiva por parte de los empleadores. La falta de formación obligatoria sobre acoso laboral para todos los empleados y empleadores contribuye a una falta de concienciación y prevención efectiva de estas conductas.

**2. ¿Qué tipo de mecanismos legales adicionales consideraría necesarios para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?**

Para fortalecer la protección de los trabajadores, es necesario reformar las normativas actuales para incluir definiciones claras y exhaustivas de acoso laboral, acompañadas de ejemplos concretos. También se deben establecer procedimientos detallados y accesibles para la denuncia y gestión de casos, junto con medidas de protección robustas para los denunciantes.

Además, es crucial implementar programas de formación obligatoria sobre acoso laboral para todos los empleados y empleadores. La creación de órganos independientes de mediación y resolución de conflictos también podría mejorar la eficacia en la gestión de estos casos y proporcionar un recurso adicional para las víctimas.

**3. En base a su criterio ¿Las sanciones y consecuencias legales establecidas actualmente para el acoso laboral son suficientes y proporcionales?**

Las sanciones y consecuencias legales actuales en Ecuador no siempre son suficientes ni proporcionales, ya que a menudo no disuaden efectivamente a los acosadores. Es esencial que las sanciones sean lo suficientemente severas para reflejar la gravedad del daño causado y que incluyan no solo medidas económicas, sino también la suspensión o el despido del acosador.

Además, existe una falta de coherencia en la aplicación de sanciones, lo que puede llevar a percepciones de arbitrariedad. Es crucial establecer criterios claros y uniformes para la imposición de sanciones, y garantizar que las medidas de reparación para las víctimas sean adecuadas, incluyendo compensaciones y apoyo psicológico y profesional.

**4. ¿Qué medidas legales se podrían tomar para abordar las nuevas formas de acoso laboral que han surgido con el trabajo remoto y la digitalización?**

Para abordar el acoso laboral en el contexto del trabajo remoto y la digitalización, es necesario adaptar las leyes existentes para incluir conductas específicas del entorno digital, como el ciberacoso. También se deben establecer directrices claras de ciberseguridad y privacidad que protejan a los trabajadores de comportamientos abusivos en línea.

Además, se recomienda implementar herramientas de monitoreo y registro de comunicaciones laborales para prevenir y documentar casos de acoso, garantizando al mismo tiempo la protección de la privacidad de los empleados. La capacitación en competencias digitales y la identificación del acoso en línea también son cruciales para prevenir y gestionar estos nuevos tipos de acoso.

**5. En su opinión ¿Cuáles son los principales retos legales y procesales que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador?**

Las víctimas de acoso laboral en Ecuador enfrentan varios retos, incluyendo la dificultad para reunir pruebas contundentes debido a la naturaleza sutil del acoso. Además, los procedimientos judiciales son a menudo largos, complicados y costosos, lo que desincentiva a las víctimas a seguir adelante con sus denuncias.

El miedo a represalias y la falta de información sobre sus derechos y los procedimientos legales disponibles también son barreras significativas. Muchas víctimas desconocen cómo proceder o no cuentan con el apoyo necesario para buscar justicia y reparación, lo que limita su capacidad para enfrentar el acoso de manera efectiva.

**6. Desde su experiencia legal, ¿Considera que la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral?, siendo este el caso ¿de qué manera ha sido afectada?**

Sí, la pandemia de COVID-19 y el trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral, aumentando el ciberacoso y difuminando los límites entre la vida laboral y personal. El uso intensivo de plataformas digitales ha incrementado las oportunidades para

el acoso en línea, y la falta de separación entre el espacio laboral y personal ha creado un entorno propicio para el acoso.

Además, la menor supervisión directa y el aislamiento de las víctimas en el trabajo remoto dificultan la detección y denuncia del acoso. La ausencia de contacto regular con colegas y supervisores reduce las oportunidades de apoyo y asesoría, exacerbando el impacto del acoso en las víctimas.

## **7. ¿Cómo se podría mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades laborales, judiciales y empresariales para combatir el acoso laboral de manera más efectiva?**

Para mejorar la coordinación y cooperación, se podrían crear comités interinstitucionales que incluyan representantes de autoridades laborales, judiciales y empresariales. Estos comités servirían como foros para compartir información, mejores prácticas y desarrollar estrategias conjuntas para combatir el acoso laboral.

Además, se deben desarrollar y adoptar protocolos unificados y estandarizados para la prevención y gestión del acoso laboral. La capacitación conjunta para todas las partes implicadas, incluidos inspectores laborales, jueces, fiscales, empleadores y representantes de los trabajadores, es crucial para fomentar una comprensión compartida del problema y sus soluciones.

### **Entrevista # 4**

**Entrevistado:** Abg. Freddy Montes de Oca Gómez.

**Estudios:** Abogado con mención en Derecho De Empresarial y Tributario.

**Experiencia profesional:** Socio Gerente MCJ LEGAL.

#### **1. ¿Cuáles son las principales deficiencias o vacíos normativos en las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador?**

Las normativas vigentes presentan ambigüedades al definir el acoso laboral, dificultando su identificación y sanción adecuada. Carecen de mecanismos efectivos para denunciar y proteger a las víctimas. Además, no establecen protocolos estandarizados ni formación obligatoria, limitando la prevención.

#### **2. ¿Qué tipo de mecanismos legales adicionales consideraría necesarios para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?**

Es necesario reformar las leyes para incluir definiciones claras y ejemplos concretos de conductas que constituyen acoso laboral. Deben implementarse procedimientos detallados de denuncia, medidas sólidas de protección para denunciantes y programas formativos obligatorios. La creación de entidades mediadoras independientes también podría fortalecer la gestión de casos.

**3. En base a su criterio ¿Las sanciones y consecuencias legales establecidas actualmente para el acoso laboral son suficientes y proporcionales?**

Las sanciones actuales a menudo carecen de severidad suficiente para disuadir eficazmente el acoso. Deben endurecerse e incluir no solo multas, sino suspensiones y despidos. Es crucial establecer criterios uniformes en su aplicación y compensaciones adecuadas para víctimas, incluyendo apoyo psicológico y laboral.

**4. ¿Qué medidas legales se podrían tomar para abordar las nuevas formas de acoso laboral que han surgido con el trabajo remoto y la digitalización?**

Para abordar el acoso en entornos remotos y digitales, las leyes deben adaptarse e incluir conductas como el ciberacoso. Se requieren directrices de ciberseguridad, herramientas de monitoreo responsable y capacitación en competencias digitales para identificar y prevenir estos nuevos tipos de acoso.

**5. En su opinión ¿Cuáles son los principales retos legales y procesales que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador?**

Las víctimas enfrentan dificultades para reunir pruebas contundentes, procedimientos judiciales largos y costosos, miedo a represalias y falta de información sobre sus derechos y recursos disponibles. Estas barreras limitan su capacidad para buscar justicia y reparación.

**6. Desde su experiencia legal, ¿Considera que la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral?, siendo este el caso ¿de qué manera ha sido afectada?**

El trabajo remoto durante la pandemia ha exacerbado el acoso laboral al aumentar el ciberacoso, difuminar límites entre vida laboral y personal, reducir la supervisión y el contacto con colegas, dificultando la detección y el apoyo a víctimas.

## **7. ¿Cómo se podría mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades laborales, judiciales y empresariales para combatir el acoso laboral de manera más efectiva?**

La creación de comités interinstitucionales con representantes de autoridades laborales, judiciales y empresariales permitiría compartir información, buenas prácticas y desarrollar estrategias conjuntas. La adopción de protocolos unificados y la capacitación transversal a todas las partes involucradas fomentaría una comprensión común del problema.

### **Entrevista # 5**

**Entrevistado:** Abg. Farah Caizapanta.

**Estudios:** Abogada graduada de la universidad católica y con maestría en derecho empresarial en la universidad autónoma de Barcelona.

**Experiencia profesional:** Docente de la universidad ecotec.

#### **1. ¿Cuáles son las principales deficiencias o vacíos normativos en las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador?**

Uno de los principales vacíos normativos en la legislación ecuatoriana era el hecho de que la normativa ecuatoriana carecía de una definición clara de lo que constituía el acoso laboral, lo cual daba lugar a interpretaciones subjetivas que dificultaban identificar el tratamiento adecuado de los casos.

Sin embargo, actualmente la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las modalidades de Trabajo, ha ampliado esta definición, que es más ilustrativa, y comprensiva.

No obstante, una deficiencia normativa actual sería la falta de procedimientos detallados y uniformes para la denuncia, investigación y resolución de casos de acoso laboral, lo que involucra la falta de protocolos para la recolección de pruebas y la protección de las víctimas durante el proceso.

#### **2. ¿Qué tipo de mecanismos legales adicionales consideraría necesarios para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?**

Podría ser el establecimiento de programas de formación obligatoria sobre acoso laboral para empleados y empleadores, tales como talleres, seminarios, en modalidad presencial o en línea, respecto a las mejores prácticas y cambios normativos.

**3. En base a su criterio ¿Las sanciones y consecuencias legales establecidas actualmente para el acoso laboral son suficientes y proporcionales?**

No lo creo, por eso es importante revisar la normativa existente a fin de que se establezcan sanciones y consecuencias legales efectivas, que aseguren una protección adecuada para las víctimas, que la normativa actual, no les garantiza.

Por esta razón, es imprescindible establecer medidas fuertes de protección contra represalias, con el fin de que las víctimas no se sienten desanimadas a denunciar, y de esa forma no perpetúe el ciclo de abuso.

**4. ¿Qué medidas legales se podrían tomar para abordar las nuevas formas de acoso laboral que han surgido con el trabajo remoto y la digitalización?**

Normativamente se podría adaptar o ampliar las definiciones legales de acoso laboral para incluir las formas de acoso que se dan en entornos digitales y remotos, como el ciberacoso, y el acoso a través de correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, videoconferencias, etc.

La implementación de medidas legales para abordar eficazmente estas nuevas formas de acoso laboral relacionadas al trabajo remoto y la digitalización, van a contribuir a la protección y al bienestar de los trabajadores en estos nuevos entornos laborales.

**5. En su opinión ¿Cuáles son los principales retos legales y procesales que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador?**

Ecuador enfrenta varios retos legales y procesales al buscar reparación y justicia, uno de ellos es que las víctimas no están adecuadamente informadas sobre sus derechos y los mecanismos disponibles para denunciar el acoso laboral. Esto limita su capacidad para tomar acciones efectivas y buscar justicia.

**6. Desde su experiencia legal, ¿Considera que la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral?, siendo este el caso ¿de qué manera ha sido afectada?**

Creo que si, en varios aspectos. La transición al trabajo remoto y el aumento de dependencia de la comunicación digital han generado nuevos desafíos en la dinámica laboral, lo que ha contribuido a un aumento en las incidencias de acoso laboral, por ejemplo con el trabajo remoto, los límites entre la vida personal y profesional se han vuelto borrosos, lo que puede facilitar el acoso laboral fuera del horario laboral tradicional.

Igualmente, la disponibilidad constante a través de dispositivos digitales también puede exponer a los trabajadores a un mayor riesgo de acoso fuera del entorno laboral.

## **7. ¿Cómo se podría mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades laborales, judiciales y empresariales para combatir el acoso laboral de manera más efectiva?**

Una forma de mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades, respecto a este tema podría ser el establecimiento de mesas de trabajo que reúnan a representantes de las autoridades laborales, judiciales y empresariales para discutir estrategias de prevención y abordaje del acoso laboral. Estas mesas permitirían un intercambio de información, experiencias y buenas prácticas entre los diferentes actores.

También otra forma de combatir el acoso laboral en cooperación y coordinación con dichas autoridades sería la creación de canales de denuncia confidenciales en las empresas, que permitan a los empleados reportar casos de acoso laboral de manera segura y sin temor a represalias. Estos canales deberían ser supervisados por las autoridades laborales, y garantizar la confidencialidad y la protección de los denunciados.

### **Entrevista # 6**

**Entrevistado:** Abg. Alisson Tais

**Estudios:** Abogada de la República del Ecuador, Maestrante en Derecho Procesal.

**Experiencia profesional:** Abogada en Consultorio Jurídico Ecotec.

#### **1. ¿Cuáles son las principales deficiencias o vacíos normativos en las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador?**

En cuanto a las regulaciones sobre acoso laboral en Ecuador, se identifican vacíos normativos en la falta de definiciones claras y precisas de esta conducta en la legislación laboral. Esta ambigüedad dificulta su interpretación y aplicación efectiva. Además, la ausencia de protocolos específicos dentro de las empresas deja un vacío en cuanto a las responsabilidades y procedimientos a seguir por parte de los empleadores para prevenir y abordar el acoso laboral.

#### **2. ¿Qué tipo de mecanismos legales adicionales consideraría necesarios para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?**



Para fortalecer la protección de los trabajadores, se sugiere la implementación de mecanismos legales adicionales. Esto incluiría establecer un marco normativo claro que defina el acoso laboral y sus consecuencias, así como promover políticas de prevención y capacitación en las empresas. Asimismo, sería beneficioso considerar la creación de un organismo especializado para recibir y gestionar denuncias de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y protección de los denunciantes.

**3. En base a su criterio ¿Las sanciones y consecuencias legales establecidas actualmente para el acoso laboral son suficientes y proporcionales?**

Las sanciones actuales para el acoso laboral en Ecuador podrían ser revisadas para asegurar su efectividad y proporcionalidad. Es esencial que estas sanciones sean disuasorias y adecuadas a la gravedad de la conducta de acoso, a fin de garantizar una verdadera protección para los trabajadores.

**4. ¿Qué medidas legales se podrían tomar para abordar las nuevas formas de acoso laboral que han surgido con el trabajo remoto y la digitalización?**

Para abordar las nuevas formas de acoso laboral derivadas del trabajo remoto y la digitalización, se sugiere regular el uso de tecnologías de comunicación en el ámbito laboral y promover políticas de teletrabajo seguro. Además, es crucial adaptar los protocolos de prevención y manejo del acoso laboral al entorno virtual.

**5. En su opinión ¿Cuáles son los principales retos legales y procesales que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador?**

Los desafíos que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador incluyen el acceso limitado a recursos legales y apoyo psicológico, la posibilidad de revictimización durante el proceso judicial y la dificultad para recopilar pruebas concretas de acoso laboral.

**6. Desde su experiencia legal, ¿Considera que la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral?, siendo este el caso ¿de qué manera ha sido afectada?**

La pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral en Ecuador al crear nuevas oportunidades para el acoso virtual y dificultar la supervisión de conductas laborales. El aislamiento social y el estrés adicional

generado por la pandemia también pueden aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores al acoso laboral.

## **7. ¿Cómo se podría mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades laborales, judiciales y empresariales para combatir el acoso laboral de manera más efectiva?**

Mejorar la coordinación entre autoridades laborales, judiciales y empresariales en Ecuador podría lograrse mediante la elaboración de protocolos de actuación conjunta, campañas de sensibilización y capacitación, así como la promoción de instancias de diálogo y colaboración entre los diferentes actores involucrados. Además, se podría considerar la implementación de mecanismos de resolución alternativa de conflictos para agilizar la solución de casos de acoso laboral.

### **Entrevista # 7**

**Entrevistado:** Abg. Andrés Vicente Madero Poveda

**Estudios:** Abogado De Los Tribunales Y Juzgados, Magíster En Asesoría Jurídica De Empresas, Magíster En Derecho Procesal.

**Experiencia profesional:** Abogado En Libre Ejercicio Profesional, Subsecretario De Evaluación Y Control Del Servicio Público, Subsecretario De Fortalecimiento Institucional, Viceministro Del Servicio Público, Gerente Institucional Del I.E.S.S., Decano De La Facultad De Derecho Y Gobernabilidad Universidad Ecotec

#### **1. ¿Cuáles son las principales deficiencias o vacíos normativos en las regulaciones actuales sobre acoso laboral en Ecuador?**

La principal deficiencia normativa radica en la ausencia de normas consensuadas y en concordancia con la realidad laboral del país. No existe claridad en la tipificación de los hechos, acciones u omisiones, que pueden ser consideradas como acoso laboral; y, de la misma manera, derivado de este vacío sustantivo, deviene un vacío en la forma de proceder en los casos de presentarse situaciones de acoso laboral.

#### **2. ¿Qué tipo de mecanismos legales adicionales consideraría necesarios para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?**

Es necesario comprender que el acoso laboral, no solo debe entenderse en protección al trabajador subordinado, sino también que el acoso laboral puede darse de manera

horizontal y vertical -tanto ascendente como descendente-; por lo que, los mecanismos legales deben ser lo más claro posibles para que sean ejecutables sin sesgos ni parcialidad, de manera objetiva y que permitan proteger a cualquiera de las partes de la relación laboral que sea víctima de una circunstancia de acoso laboral

**3. En base a su criterio ¿Las sanciones y consecuencias legales establecidas actualmente para el acoso laboral son suficientes y proporcionales?**

Las sanciones, pueden convertirse en una revictimización, tomando en consideración que, en algunos casos, el trabajador acosado deberá solicitar el visto bueno para dar por terminadas las relaciones laborales y como consecuencia pasaría a la desocupación. Asimismo, las sanciones para los empleadores pueden conllevar al pago de fuertes indemnizaciones por situaciones que no han sido de su responsabilidad.

**4. ¿Qué medidas legales se podrían tomar para abordar las nuevas formas de acoso laboral que han surgido con el trabajo remoto y la digitalización?**

La mejor medida legal será tener certeza sobre las acciones u omisiones que pueden constituir casos de acoso laboral, que impidan caer en excesos para ambas partes de la relación laboral.

**5. En su opinión ¿Cuáles son los principales retos legales y procesales que enfrentan las víctimas de acoso laboral al buscar reparación y justicia en Ecuador?**

El principal reto consiste en demostrar los hechos u omisiones que han generado el acoso laboral, ya que pueden ser ejecutados de manera velada o directamente, lo que impediría tener plena constancia de lo alegado. De la misma manera, estimo que el tiempo podrá generar precedentes jurisprudenciales que logren uniformidad de criterios de aplicación y que eviten que los casos de acoso proliferen en el país.

**6. Desde su experiencia legal, ¿Considera que la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto han exacerbado el problema del acoso laboral?, siendo este el caso ¿de qué manera ha sido afectada?**

Considero que no ha aumentado los casos de acoso laboral, lo que puede existir actualmente es una mayor exposición o evidencia de hechos u omisiones que pueden considerarse acoso laboral.

## **7. ¿Cómo se podría mejorar la coordinación y cooperación entre las autoridades laborales, judiciales y empresariales para combatir el acoso laboral de manera más efectiva?**

Combatir el acoso laboral debe ser una tarea de todos, tanto empleadores, trabajadores y el sector público, a fin de lograr un ambiente laboral sano y equilibrado que permita el desarrollo integral del centro de trabajo.

Para ello, es fundamental la concientización de los problemas que genera el acoso laboral, las consecuencias de un ambiente laboral contaminado que impide el crecimiento, lo que se puede lograr mediante campañas del sector público y con información clara y precisa al alcance de todas las partes de la relación laboral.

### **3.1.2 Interpretación de Resultados.**

Según las entrevistas con diversos especialistas legales en Ecuador coinciden en que la primera pregunta, a pesar de los avances legislativos recientes, todavía la normativa actual carece de claridad en cuanto a las definiciones y no hay protocolos establecidos para abordar este problema, también podemos destacar la importancia de fortalecer los mecanismos de protección para las víctimas y establecer procedimientos más eficientes para la denuncia e investigación de casos.

Una preocupación recurrente que demuestran tras la segunda pregunta, es la ambigüedad en la definición legal de acoso laboral, lo que dificulta su identificación y sanción efectiva, junto a esto para facilitar la aplicación de la normativa, los expertos proponen establecer criterios más claros y ejemplos concretos.

En base a los criterios de la Tercera pregunta se propone fortalecer los canales de denuncia, asegurando la protección y la confidencialidad de los denunciantes en relación con los mecanismos de protección, con lo cual la importancia de implementar programas de capacitación obligatoria sobre acoso laboral para empleados y empleadores es destacada por varios entrevistados.

Ante las medidas que proponen en la cuarta pregunta, como la disminución de las barreras entre la vida personal y laboral, han surgido como resultado de la pandemia y del aumento del trabajo remoto, para abordar estas nuevas formas de acoso en ambientes digitales, los expertos coinciden en que la legislación debe adaptarse.

Las opiniones sobre las sanciones que ofrecen en la quinta pregunta están polarizadas, igual que otros sostienen que deben endurecerse para ser verdaderamente disuasorias, mientras que otros creen que son adecuadas y se recomienda revisar y uniformar los estándares para aplicar sanciones.

Con lo que nos resta en la sexta pregunta establece que la falta de información sobre sus derechos y procedimientos disponibles, el miedo a represalias y la dificultad para reunir pruebas son los principales obstáculos que enfrentan las víctimas.

Ante la Séptima y última pregunta se destaca el proponer la creación de comités interinstitucionales y la adopción de protocolos unificados para mejorar la coordinación entre autoridades laborales, judiciales y empresariales, además, se recomienda promover la conversación y la cooperación entre los diversos actores involucrados..

**CAPÍTULO IV**  
**CONCLUSIÓN**

## 4.1 Conclusión.

En conclusión, el estudio del acoso laboral en Ecuador ha revelado la complejidad y gravedad de este fenómeno, que a través de un análisis exhaustivo, hemos identificado las formas más comunes de acoso, sus consecuencias en el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial, y a su vez ha sido evidente que para combatir eficazmente el acoso laboral se requiere un enfoque integral que combine legislación robusta, políticas empresariales efectivas y un cambio cultural profundo, ante lo cual solo mediante el compromiso conjunto de empleadores, trabajadores y autoridades podremos crear entornos laborales verdaderamente seguros, respetuosos y dignos para todos los ecuatorianos.

El estudio comparativo de legislaciones en otros países latinoamericanos ha sido fundamental para identificar buenas prácticas y adaptarlas al contexto ecuatoriano, siendo que la inclusión de medidas preventivas, como la capacitación obligatoria en materia de acoso laboral, refleja un enfoque proactivo que busca cambiar la cultura organizacional desde sus cimientos, a su vez podemos destacar que la importancia sobre la reforma propuesta, no solo aborda las formas más evidentes de acoso, como el hostigamiento verbal o físico, sino que también reconoce y sanciona formas más sutiles de maltrato psicológico, esto representando un avance significativo en la protección de la salud mental y emocional de los trabajadores.

La propuesta de reforma al artículo del Código de Trabajo constituye un paso significativo hacia la protección integral de los derechos laborales, siendo que esta modificación no solo amplía la definición de acoso laboral, sino que también establece mecanismos más robustos para su prevención y sanción, a su vez instauramos el incorporar elementos clave como la creación de comités de convivencia laboral y la implementación de protocolos de denuncia confidenciales, se ha logrado un avance sustancial en la lucha contra este fenómeno.

Con la Finalidad, que la propuesta de reforma al Código de Trabajo constituye una respuesta integral y necesaria a la problemática del acoso laboral en Ecuador, siendo que su implementación efectiva promete transformar positivamente las relaciones laborales, garantizando un entorno de trabajo digno y respetuoso para todos los trabajadores.

## **4.2 Recomendaciones.**

Para enfrentar el acoso laboral y mejorar el bienestar de los trabajadores en Guayaquil, se propone una reforma al marco legal vigente en Ecuador durante el periodo 2021, con lo cual esta reforma incluye la implementación de un programa obligatorio de capacitación sobre acoso laboral en todas las empresas de la ciudad. y junto a estas se puede implementar talleres, adaptados a cada sector, se llevarán a cabo al menos dos veces al año y se centrarán en simulaciones de situaciones reales, técnicas de resolución de conflictos, y en la difusión de información sobre los canales de denuncia disponibles.

Además, también podemos sugerir la creación de una unidad especializada en acoso laboral dentro del Ministerio de Trabajo en Guayaquil, con lo cual esta unidad estaría compuesta por psicólogos laborales, abogados y mediadores capacitados para tratar casos de acoso y estos ofrecerían asesoramiento confidencial, realizaría investigaciones imparciales y tendría la capacidad de imponer sanciones, con lo cual estos también colaboraría estrechamente con las empresas para desarrollar políticas internas efectivas contra el acoso.

Por último, se propone establecer un sistema de incentivos fiscales para las empresas que demuestren prácticas ejemplares en la prevención y manejo del acoso laboral, con lo cual esto podría incluir reducciones en las contribuciones al seguro social o beneficios tributarios y junto a las empresas interesadas deberán presentar evidencia de sus políticas anti acoso, tasas bajas de denuncias y resoluciones efectivas de casos, con lo que se propone es que esté enfoque no solo busca penalizar el acoso, sino también recompensar activamente los esfuerzos por crear ambientes laborales saludables.



## **4.3 Propuesta.**

### **4.3.1 Justificación de la propuesta.**

La propuesta de reforma al marco legal en Ecuador para enfrentar el acoso laboral y aumentar el bienestar de los trabajadores en Guayaquil durante el periodo 2021 surge como respuesta a una necesidad apremiante en el ámbito laboral, siendo que, en los últimos años, se ha observado un incremento en los casos de acoso en el trabajo, lo cual ha afectado negativamente la salud mental y física de los empleados, así como su desempeño y productividad.

Guayaquil, siendo una de las ciudades más importantes del país en términos económicos y laborales, no ha sido ajena a esta problemática, con lo que muchos trabajadores han reportado situaciones de hostigamiento, intimidación y maltrato en sus lugares de trabajo, sin contar con herramientas legales efectivas para defenderse.

La legislación actual, aunque aborda de manera general algunos aspectos relacionados con los derechos laborales, carece de disposiciones específicas y detalladas para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral, con lo cual esto ha generado un vacío legal que dificulta la protección efectiva de los trabajadores y la implementación de medidas concretas por parte de las empresas y autoridades competentes, además, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado ciertas formas de acoso, especialmente en el contexto del teletrabajo, donde los límites entre la vida laboral y personal se han desdibujado, con lo cual esto ha creado nuevos desafíos que requieren una actualización urgente del marco normativo.

La reforma propuesta busca llenar estos vacíos legales, proporcionando definiciones claras de lo que constituye acoso laboral, estableciendo protocolos de prevención y atención, y fortaleciendo los mecanismos de denuncia y sanción, este también se enfoca en la promoción de ambientes laborales saludables y respetuosos, lo cual no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también contribuirá a mejorar la productividad y competitividad de las empresas guayaquileñas.

## 4.2.2 Propuesta de reforma al Código del Trabajo.



### REPUBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL.

#### EL PLENO

#### CONSIDERANDO:

- Que:** El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, el Ecuador es un estado constitucional de derecho y justicia.
- Que:** El numeral 3 del artículo 35 de la Constitución dispone que el Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
- Que:** El Art. 120 el numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador otorga a la Asamblea Nacional la facultad de “hacer, redactar, reformar, derogar e interpretar leyes de carácter universalmente vinculante”.
- Que:** Es necesario fortalecer la protección contra el acoso laboral y mejorar el bienestar de los trabajadores en todo el territorio nacional, incluyendo la ciudad de Guayaquil.

#### RESUELVE

**Incorporar el siguiente artículo a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo:**

“Art. 46.2.- Prevención y sanción del acoso laboral. - Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El Ministerio del Trabajo establecerá un protocolo de prevención y atención de casos de acoso laboral, que contemplará como mínimo los siguientes aspectos:

- A) Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- B) Procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones de acoso laboral.
- C) Mecanismos de denuncia y protección a los denunciantes.
- D) Sanciones aplicables a los acosadores y a quienes formulen denuncias temerarias.

Los empleadores deberán adaptar este protocolo a sus propias características y difundirlo entre todos sus trabajadores.

La víctima de acoso laboral podrá poner fin al contrato de trabajo por desahucio, y tendrá derecho a las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que hubiere lugar.

El acoso laboral será considerado como causal de visto bueno solicitado por el trabajador, conforme al numeral 2 del artículo 173 de este Código."

**CAPÍTULO V**  
**ANEXO.**

99+  
Mail  
Chat  
Meet

Redactar

Recibidos 923  
Destacados  
Pospuestos  
Enviados  
Borradores 12  
Más  
Etiquetas +

in:sent

Activo

Universidad Ecotec M

15 de 172

### Entrevista tesis

MELANIE AINHOA BERNABE SANCHEZ <mbernabe@est.ecotec.edu.ec>  
para amaderop, maucardenas

dom, 2 jun, 12:58

Buenas tardes.  
Estimado Decano de la Facultad de Derecho y Gobernabilidad. Mi nombre es Melanie Bernabé actualmente me encuentro cursando titulación 2 y nos encontramos en la elaboración del marco metodológico. En dicha parte yo realizaré entrevistas y me gustaría que usted formara parte de las persona que entrevistaré.  
Adjuntare en este correo las preguntas, para que apenas pueda me reenvíe el documento con sus respuestas por favor.  
Gracias de antemano  
Atentamente Melanie Bernabé.

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail

Entrevista tesis.d...

Responder Responder a todos Reenviar AI Reply

## Referencias

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *CODIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://newsite.cite.com.ec/download/codigo-del-trabajo-2024/>
- ASAMBLEA NACIONAL REPUBLICA DEL ECUADOR. (2018). *Ley Orgánica de Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra las Mujeres y Miembros del Núcleo Familiar*. Quito. Obtenido de [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Ciudad de Mexico. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- CONGRESO DE COLOMBIA. (2006). *LEY 1010*. Bogota. Obtenido de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)
- Congreso Nacional de Chile. (2003). *Código del Trabajo*. Santiago de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idParte=0&idVersion=>
- Congreso Nacional de Chile. (2012). *Ley 20607*. Santiago de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042709>
- Dra. Francia Beatriz Ortega Velásquez, D. J. (s.f.). *Acoso Laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/8fabb6d9-8ade-417e-a15e-7081d2da61af/content>
- Fernández Collado, C. (1995). *La comunicación humana: Ciencia social*. Ciudad de México.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. (1976). *REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO LEY N° 20.744*. Buenos Aires. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion>
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA. (2004). *LEY 13168*. Buenos Aires. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires\\_ley13168.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires_ley13168.pdf)
- Idrobo, G. D. (2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa "TRANS EXPRES S.A" en el año 2020*. Quito.

Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8798/1/T3850-MGTH-Llerena-El%20acoso.pdf>

International Labour Organization (ILO). (2019). *Violence and Harassment Convention*. Ginebra.

Peter Smith, M. T. (2020). *Acoso laboral: Un enfoque integral para su prevención y erradicación*. Madrid.

Roberto Hernández-Sampieri, C. F. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico.

Torres, D. A. (2023). *El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica*. Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11500/1/L%C3%B3pez%20Torres%2C%20D.%20%282023%29%20El%20Acoso%20Laboral%20en%20Ecuador%20y%20Latinoam%C3%A9rica.%20%28Tesis%20de%20Grado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo.%20Riobamba%2C%20Ecuador..pdf>