



**Universidad Tecnológica Ecotec**

**Facultad De Derecho Y Gobernabilidad**

**Título del trabajo:**

La prevención del acoso laboral en el Código de Trabajo: Estudio de la efectividad de la norma en la ciudad de Guayaquil durante los años 2021-2022

**Línea de Investigación:**

Gestión de las Relaciones Jurídicas

**Modalidad de titulación:**

Trabajo de Investigación

**Carrera:**

Derecho con énfasis en Legislación Penal y Ciencias Criminológicas

**Título para obtener:**

Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

**Autor:**

Julady Cristina Córdova Rugel

**Tutor:**

Mgr. Andrés Madero Poveda

Samborondón – Ecuador  
2022

## DEDICATORIA

A Dios, por haberme brindado todas las capacidades para poder elaborar este trabajo de investigación, y bendecirme con una maravillosa familia, quienes han estado siempre presente con su apoyo y amor.

A mis amados padres, Martha Rugel Arévalo y Carlos Córdova Macias, quienes han sido pilar fundamental para poder cumplir esta importante meta, al brindarme todas las herramientas y oportunidades, creer siempre en mis capacidades y por darme el ejemplo de superación, para ser una excelente profesional y persona.

A mi papá quien ha sido fuente de inspiración a seguir como profesional de esta hermosa carrera profesional de Derecho, compartiéndome todos sus conocimientos y experiencias.

A mis hermanas, Karla Córdova y Lissette Córdova, quienes siempre han tenido toda la predisposición de ayudarme en cualquier cosa que he necesitado, por sus consejos, apoyo y cariño incondicional.

A todos ellos les dedico este trabajo de investigación, porque sin ellos no habría sido posible cumplir este logro.

Gracias Dios y familia.

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar esta etapa maravillosa de mi vida, quiero extender un profundo agradecimiento a Dios, mi familia, amigos, a la Universidad Ecotec y sus excelentes docentes, quienes a diario forman grandes profesionales.

A mis compañeros de universidad, en especial a mi amiga Angelina Haro, quien ha compartido conmigo toda esta experiencia, brindándome consejos y apoyo incondicional en esta faceta de diario esfuerzo y aprendizaje.

A mis tutores, Mgtr. Andrea Zuleta Sánchez y Mgtr. Andrés Madero Poveda, quienes con su excelente trayectoria profesional fueron de gran ayuda para guiarme a realizar este trabajo de investigación.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la figura de acoso laboral, debido a que se ha evidenciado un alto índice de violencia laboral, radicándose con fuerte apogeo la figura de acoso laboral, la cual sobresalió al evidenciar que las medidas de prevención y sanción que tiene nuestra legislación ecuatoriana no son lo suficiente eficaces al momento de aplicarlas, por lo que ha generado una gran disconformidad a la población de trabajadores de la ciudad de Guayaquil. Muchas de estas personas que han sufrido acoso laboral, nunca pudieron recibir la ayuda necesaria a tiempo, desencadenando desenlaces fatales. Sin embargo, el motivo de la presente investigación arranca desde la interrogante ¿En Ecuador existen suficientes medidas preventivas para evitar el acoso laboral en las empresas? entonces, desde esa premisa se inició una línea de estudio de la figura de acoso laboral en el País, en donde determinamos a través de encuestas y entrevistas a inspectores de trabajo qué tan efectivas son las medidas preventivas dispuestas por el Estado en las normativas vigentes. Por otra parte, es una utopía pensar que todas las medidas actuales son realmente eficaces para combatir el acoso laboral con el número tan alto de denuncias ante el Ministerio de Trabajo, ya que este mal no respeta edad, ni género, por lo que mediante esta investigación se llegó a concluir parámetros que puede ser aplicables para cambiar un sistema obsoleto para la justicia laboral en Ecuador respetando los derechos del trabajador y principios constitucionales irrenunciables.

### **PALABRAS CLAVES:**

Acoso Laboral, Violencia en el trabajo, Trabajadores, Empresas, Ministerio de Trabajo Denuncias.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to analyze the figure of workplace harassment, due to the fact that a high rate of workplace violence has been evidenced, establishing the figure of workplace harassment with a strong apogee, which stood out by evidencing that the prevention and sanction measures that our Ecuadorian legislation has, are not effective enough when applying them, which is why it has generated great disagreement among the population of workers in the city of Guayaquil. many of these people who have suffered workplace bullying were never able to receive the necessary help on time, leading to fatal outcomes. however, the reason for this investigation starts from the question: in Ecuador are there enough preventive measures to avoid workplace harassment in companies? then, from that premise, a line of study of the figure of workplace harassment in the country was started, where we determined through surveys and interviews with labor inspectors how effective are the preventive measures provided by the state in current regulations. on the other hand, it is a utopia to think that all the current measures are really effective to combat workplace harassment with such a high number of complaints before the ministry of labor, since this evil does not respect age or gender, so through this in the investigation, parameters were concluded that may be applicable to change an obsolete system for labor justice in Ecuador, respecting the rights of the worker and inalienable constitutional principles.

keywords: Labor harassment, Violence at work, Workers, Companies, Ministry of Labor, Complaints.

## INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCION.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
OBJETIVOS.....	5
CAPITULO I MARCO TEORICO.....	6
1.1. DEFINICIONES DE MOBBING.....	7
1.2. TIPOS DE ACOSO LABORAL.....	8
1.3. ACOSO LABORAL SEGÚN SU FIN:.....	8
1.4. ACOSO LABORAL POR GÉNERO.....	9
1.5. LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	10
1.6. CAUSAS DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	10
1.7. REACCIÓN ANTE LA VIOLENCIA.....	11
1.8. VIOLENCIA PSICOLÓGICA.....	11
1.9. AMEDRENTAMIENTO.....	11
1.10. INTIMIDACIÓN Y HOSTIGAMIENTO COLECTIVO.....	12
1.11. EL TRABAJO SOLITARIO.....	13

1.12. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO AL ACOSO LABORAL: OIT .....	16
1.13. LEGISLACION COMPARADA.....	18
1.13.1. EUROPA.....	18
1.13.2. AMERICA LATINA.....	19
1.14. DICTAMEN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.....	20
1.15. NORMATIVAS A FAVOR DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR .....	22
1.16. EL CÓDIGO DE TRABAJO .....	25
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>28</b>
2.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION.....	29
2.2. TIPO DE INVESTIGACION.....	30
2.3. PERIODO Y LUGAR DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN 30	
2.4. UNIVERSO Y MUESTRA.....	30
2.5. METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS PARA LA INVESTIGACIÓN .....	31
2.5.1. Método deductivo .....	31
2.5.2. Método Empírico .....	31
<b>CAPÍTULO 3: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>32</b>
3.1. Resultados de las entrevistas.....	33
3.2. Análisis de los resultados .....	42

<b>CAPÍTULO IV PROPUESTA</b> .....	43
<b>5. CONCLUSIÓN</b> .....	54
<b>6. RECOMENDACIONES</b> .....	55
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	56

## INTRODUCCION

Ballester & Barrado (2016) Mencionan que desde los años ochenta, el concepto de mobbing o acoso laboral se ha ido abriendo paso en nuestro vocabulario, hasta tal punto de convertirse en un término conocido a nivel mundial. Por lo tanto, el acoso laboral o mobbing es una forma de hostigamiento de manera abrupta que ha trascendido a lo largo de los años en muchos países del mundo, se trata de una figura que está calando en la sociedad de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que afecta gravemente a todos, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual.

Por otra parte, en Ecuador, esta figura se introdujo en el Código de Trabajo en el año 2017, como una de las formas para dar por concluido el contrato laboral mediante un visto bueno, de allí se debe entender que el acoso laboral se puede dar de diversas formas y que, no solo estigmatiza a la calidad humana de la persona que sufre el acoso, sino que muchas veces fecunda en daños irreversibles en la psiquis humana.

De acuerdo con el art. enumerado 46 del Código de Trabajo señala que:

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial (CTE., 2022, art. inumerado 46).

El acoso laboral tiene 3 propósitos principales, que son: el menoscabo, maltrato y humillación, se puede inferir que esos hechos transgreden derechos fundamentales como la salud física y psíquica de quien sufre el acoso, que como consecuencia pueden

causar una serie de menoscabos a la posible víctima, como cuadros de ansiedad, dolor, depresión, inestabilidad, entre otras patologías.

Entendido ese precepto, la misma norma invocada en su segundo inciso establece que quien valorará estas conductas denunciadas, es el inspector de trabajo, que se da a través de una diligencia investigativa, y que, las sanciones establecidas para la figura del acoso laboral bajo lo señalado en el art. 173 del Código de Trabajo, son: a) En caso de acoso por discriminación 1 año completo de la última remuneración que percibía el trabajador y, b) Dependiendo la gravedad del caso podrá solicitar a la autoridad competente las disculpas públicas de quien cometió la conducta.

En este contexto también es importante recalcar, que el acoso laboral no es lo mismo que acoso sexual, ya que mucho se suele confundir estos conceptos en materia legal, el Código Orgánico Integral Penal, establece como acoso sexual, en su art. 166:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de

este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.  
(Código Orgánico Integral Penal, Art 166, 2014)

Por lo anterior mencionado, es por esto que la presente investigación tiene como finalidad estudiar si son suficientes o no, las medidas establecidas como sanciones administrativas en el Código de Trabajo Ecuatoriano para prevenir y brindar resarcimiento a las víctimas de acoso laboral, debido a que en la actualidad se evidencian muchas denuncias que hacen presumir que no se alcanza una verdadera justicia en dicha fase.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El acoso laboral es un problema mundial, y en Ecuador en el año 2017 mediante la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, recién se introduce esta figura, a pesar que en un inicio las denuncias fueron muy pocas, a medida que ha transcurrido el tiempo las mismas se han incrementado, pero en la actualidad se puede evidenciar que las personas quedan insatisfechas con la respuesta administrativa del Ministerio de trabajo, como sanción existe una indemnización económica, pero sigue indemne de que su acción sea punible por el daño que realmente pudo haber causado a la víctima. El Código de Trabajo sanciona con valores pecuniarios y en ciertos casos solicita que el agresor ofrezca disculpas públicas, se puede colegir que existe un déficit en la normativa que sanciona esta conducta, y que sus sanciones y medidas de prevención son insuficientes para detener al agresor, por lo que es urgente que se analice la figura de acoso laboral, con el fin de que exista una concientización, verdadera reparación integral y que no quede en la impunidad dichos actos, es por esto que nace la interrogante ¿Son eficaces las medidas del código del trabajo para evitar el acoso laboral o resarcir el daño de la víctima?.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diagnosticar la efectividad de la norma de prevención y sancionatoria al acoso laboral, con el fin de conocer si aquellas medidas son suficientes para prevenir y resarcir el daño a la víctima.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Estudiar la legislación ecuatoriana del Código de Trabajo, en los artículos que hacen referencia al acoso laboral, con el fin de conocer las medidas que se han establecido para prevenir y resarcir el daño a las víctimas de acoso laboral;
2. Comparar las estadísticas de acoso laboral en la ciudad de Guayaquil, con las sanciones que han dictado los inspectores de trabajo, contra aquellos que han incurrido en dichas conductas;
3. Elaborar una propuesta de reforma al Código de Trabajo, con la finalidad de prevenir el acoso laboral y establecer medidas de resarcimiento de manera efectiva, acorde a la gravedad de los hechos.

## **CAPITULO I MARCO TEORICO**

## **1.1. DEFINICIONES DE MOBBING**

El científico Leymman (1990) refiere como acoso laboral o mobbing a “una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”.

El profesor Miguel Barón (2010) lo define como “acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de éstos en la comunidad laboral. El mobbing se caracteriza por el secreto en el comportamiento de quien lo practica, la capacidad de la víctima para sentirse culpable y la permisibilidad de los testigos”.

Piñuel y Zabala (2001) lo definen como “el continuo maltrato verbal y mental que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos” (pág. 2).

Ambas definiciones de estos científicos arriban a demostrar los efectos sobre la víctima que sufre acoso, el comportamiento persistente del agresor, y la intención de hostigamiento en el círculo laboral. Pero también se debe tener en cuenta que el agresor y el acosado siempre cumplen con ciertos patrones de conducta que hace que perdure el acoso; Sin embargo, el perfil de la víctima, es quien está del lado de la subordinación, la parte débil del vínculo laboral, quien es coaccionado a actuar de determinada manera, creándose trastornos para complacer a quien lo acosa.

## 1.2. TIPOS DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral, puede presentarse en tres diferentes escenarios denominados de la siguiente forma:

**Acoso vertical descendente:** Se da cuando el empleador ejerce el acoso laboral hacia un empleado, aprovechando de su situación de superioridad, mediante diversos actos como la sobrecarga laboral, amenazas de despido, rechazo a las iniciativas del empleado, entre otras.

**Acoso horizontal:** Es aquel que se da cuando un empleado es acosado por sus compañeros de trabajo que están a su mismo nivel dentro de la empresa. Se puede diferenciar por diferentes escenarios como el aislamiento social, burlas, trato indiferente, entre otros.

**Acoso vertical ascendente:** Se da cuando el empleador o jefe es acosado por su personal de trabajo a cargo. Un claro ejemplo de este caso es cuando los subordinados se niegan a seguir órdenes, o cuando existe una negativa a aceptar a la autoridad del superior.

## 1.3. ACOSO LABORAL SEGÚN SU FIN:

De acuerdo al objetivo del acto, los tipos de acoso laboral pueden ser los siguientes:

- **Acoso estratégico:** Este tipo de acoso se da con el fin de reducir costos para la empresa, por medio de hostigar al trabajador para que renuncie de la empresa, y así la empresa evite el pago de la indemnización que le correspondería por un despido injustificado.
- **Acoso por dirección:** Es aquel que se ejerce por no cumplir con las expectativas de la gerencia, por ejemplo, de alcanzar un número mínimo de ventas. Puede darse a través de la humillación o de amenazas de despido, por ejemplo.

- **Acoso disciplinario:** Se da a través de que a un trabajador se le obligue a que ejerza un comportamiento determinado, lo que también genera miedo a los otros trabajadores. En consecuencia, se le comienza a excluir de otras actividades.
- **Acoso perverso:** Este tipo de acoso no tiene un objetivo determinado. Mas bien su única motivación es el ejercicio autoritario de un cargo de trabajo por su jerarquía. Esta conducta tiene como origen la personalidad abusiva del acosador.

#### **1.4. ACOSO LABORAL POR GÉNERO**

Es aquel que es ejercido contra las mujeres, generalmente estos casos de acoso se dan por prejuicios de la sociedad.

Las estadísticas indican que las mujeres muchas veces no son consideradas para desempeñar cargos dirigentes. Estos casos se manifiestan porque se considera al sexo masculino más capaz para ocupar dichos puestos.

Un significativo porcentaje de mujeres sufre acoso sexual por parte de sus propios compañeros de trabajo o superiores. Dando como resultado que las víctimas no sean escuchadas o en otros casos prefieran no denunciar por vergüenza o temor a las repercusiones.

## **1.5. LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

De acuerdo con lo que establece la OIT, los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empleadores recae el costo directo del trabajo perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes.

Es de gran relevancia mencionar que, de acuerdo a una encuesta del Instituto Nacional de Seguridad en el Lugar de Trabajo de los Estados Unidos, el costo total de la violencia en el trabajo fue en este país de 4.000 millones de dólares en 1992. En Canadá, de acuerdo con datos de la Comisión de Compensación Laboral de Columbia Británica, las solicitudes de indemnización por pérdida de salario presentadas por el personal hospitalario a raíz de actos de violencia se han incrementado en 88 por ciento desde 1985. En Alemania, se ha calculado que el costo directo de la violencia psicológica en una empresa con 1.000 trabajadores se eleva a 112.000 dólares al año, mientras que los costos indirectos son de 56.000 dólares.

De acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo, ha receptado y atendido en el año 2021, alrededor de 360 denuncias por casos de acoso laboral. Se manifiesta que las regionales con mayor incidencia de casos por acoso laboral son los departamentos regionales de Quito y Guayaquil

## **1.6. CAUSAS DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

De acuerdo con lo que indica la OIT, los informes muestran que la violencia dentro del área laboral se origina por el resultado de una composición de comportamientos referentes a la población, las condiciones laborales e incluso el medio ambiente, así de igual forma las diversas maneras de interacción entre trabajadores, clientes y empleadores.

"Rechazamos la idea de que la violencia en el lugar de trabajo obedezca únicamente a factores personales", dice el Sr. Di Martino. "Nunca lograremos prevenirla o ponerle coto si nos basamos sólo en esta premisa".

### **1.7. REACCIÓN ANTE LA VIOLENCIA**

De acuerdo con la OIT (s.f.), la mejor forma de hacer frente ante la violencia es tomar en cuenta lo siguiente:

1. Prevenir las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;
2. Identificar los tipos de violencia, debido a que cada modalidad de violencia requiere enmiendas distintas;
3. Se requiere adoptar diferentes tipos de réplicas;
4. Establecer un plan de intervención inmediata para prevenir la violencia, y determinar las interposiciones en caso de agresión.
5. Favorables para todas las personas que podrían ser afectadas, incluyendo familiares, los dirigentes de la empresa, trabajadores y las víctimas;

Según la OIT (1998), se va afirmando la idea de que para actuar contra la violencia se necesitan enfoques globales. En lugar de buscar una única solución aplicable a cada problema y situación, deberían analizarse todos los factores generadores de violencia y explorarse estrategias variadas. Las acciones contra la violencia en el lugar de trabajo suelen ser restringidas, circunstanciales y mal definidas.

### **1.8. VIOLENCIA PSICOLÓGICA**

Las estadísticas demuestran que, en los últimos años, se han dado a conocer nuevos referenciales que exponen los menoscabos resultantes de la violencia psicológica. En los que corresponden los siguientes comportamientos:

### **1.9. AMEDRENTAMIENTO**

El amedrentamiento en el lugar de trabajo está siendo de fuerte referencia debido a una creciente frecuencia de quejas sobre la violencia dentro del sector laboral. Es

aquella conducta que resulta ofensiva por parte de un miembro del personal, que, por medio de comportamientos desalmados, perversos o humillantes, tenga como objetivo atenuar la condición laboral de otro trabajador o de un grupo de trabajadores, por ejemplo, los siguientes escenarios:

- crear problemas de forma reiterada hacia a todo trabajador que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del "amedrentador";
- alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno;
- imponer el "amedrentador" sus puntos de vistas como única manera correcta de realizar las tareas;
- negarse a delegar responsabilidades argumentando que nadie merece su confianza;
- mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.

De acuerdo con la OIT (s.f.) se realizó indagaciones efectuadas en Reino Unido, donde se pudo constatar que el 53 % de los trabajadores han sido víctimas de amedrentamiento y persecución en la empresa en donde laboran, y un 78 % ha presenciado este tipo de comportamientos. Las consecuencias para las personas afectadas pueden ser extremadamente negativas.

Un estudio realizado en Finlandia acerca de los efectos del acoso laboral en los trabajadores ha manifestado, que el 40% de los trabajadores han sido sometidos a estrés de forma reiterada, y el 49% han experimentado un agotamiento al realizar su ocupación y que un 30% se han sentido a menudo nerviosos.

### **1.10. INTIMIDACIÓN Y HOSTIGAMIENTO COLECTIVO**

La OIT (s.f.) menciona que la intimidación y el hostigamiento colectivo es un inconveniente que a través del tiempo se ha agravado cada vez más en los países de Alemania, Australia, Austria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido y Suecia, la práctica conocida como "mobbing" y hostigamiento psicológico que consiste en que un

grupo de trabajadores practica en contra de otro trabajador y lo convierten en blanco de su oposición. Entre las distintas maneras en las que se presenta este tipo de comportamientos, figuran, por ejemplo: la repetición de comentarios negativos sobre una persona o críticas en su contra; propagación de chismes o de información falsa acerca del trabajador que se quiere afectar. Se ha estimado que el hostigamiento psicológico es un factor que incide alrededor del 10 o 15 % de los suicidios en Suecia.

*"En los nuevos modelos de análisis de la violencia en el trabajo se ponen en un pie de igualdad sus manifestaciones físicas y las psicológicas, y se reconoce plenamente la importancia que tienen los actos de violencia menos graves", dice Vittorio Di Martino, uno de los autores del informe de la OIT. (Martino, s.f.)*

### **1.11. EL TRABAJO SOLITARIO**

Se observa un aumento del número de personas que trabajan de forma independiente. El trabajo individual no es necesariamente más peligroso que otras formas de empleo, pero es el más propenso a someter a los trabajadores en situaciones de peligro como los siguientes casos:

- Las personas que trabajan solas en pequeñas tiendas, estaciones de servicio y kioscos, son considerados "victimas fáciles" por los delincuentes: AL igual que los trabajadores de gasolineras y estaciones de servicio que también ocupan un lugar entre los puestos de trabajo más expuestos a agresiones letales.
- Trabajadores que laboran solos en los horarios nocturnos, entre esos están el personal de limpieza, mantenimiento y reparaciones están exclusivamente expuestos al riesgo de agresiones físicas o sexuales.
- De igual forma los conductores de taxi, son considerados en la categoría más expuesta a la violencia. Los turnos durante la noche son los más peligrosos para los choferes, adicionándole que en ciertos casos los clientes se pueden presentar en estado de ebriedad, lo que lo convierte en un factor que favorece a los actos de violencia. Un estudio realizado en Australia en 1990 demostró que, con

respecto a la población en general, los taxistas son expuestos al peligro de agresiones no sexuales y mayormente más expuestos a robos con violencia.

Entre los países cuya situación se han analizado, figuran:

### ***Estados Unidos***

De acuerdo con las estadísticas de la Encuesta Nacional sobre Criminalidad y Víctimas de Violencia, una significativa serie de estimaciones sobre la cantidad de agresiones catalogadas como no mortales, son registradas en el lugar de trabajo, que se da por medio de un procedimiento de estudio de hogares realizado sobre una población de más de 100.000 personas de entre 12 años o más. Las estadísticas de la NCVS exponen que de 1987 a 1992, casi un millón de personas fueron agredidas en un periodo de cada año en el lugar donde laboran, y que dichas agresiones representaron el 15% del total de agresiones que han sido denunciadas dentro del país. El 16% de las agresiones cometidas en el lugar de trabajo provocaron lesiones corporales.

En los Estados Unidos, la violencia en el trabajo se concentra en algunas ocupaciones. Entre los taxistas se observa la tasa más elevada de fallecimientos por homicidio en el ejercicio de la profesión. En el comercio de detalle y las actividades de servicios se registran más de la mitad de los homicidios en el lugar de trabajo, así como el 85 por ciento de las agresiones no mortales.

### ***Reino Unido***

En el Consorcio Británico de Comerciantes Detallistas se realizó una encuesta en donde se pudo establecer que durante los años 1994 a 1995, fueron agredidas físicamente más de 10.000 personas y 340.000 fueron objeto de amenazas e insultos dentro del trabajo.

La mayoría de las agresiones físicas se han producido por tratar de impedir robos. Las restantes han sido obra de personas que han provocado desorden, clientes afligidos y personas en estado de ebriedad o sustancias psicotrópicas.

## **Japón**

La reducción del personal de trabajo de las empresas, se ha producido por la recesión económica, estas medidas han puesto fin a que los trabajadores puedan permanecer en una empresa durante toda su vida. El objetivo de la seguridad tanto como del empleo y la de los sistemas de antigüedad fomentado un incremento de amedrentamiento que perjudica a todo el personal de la empresa.

De acuerdo con el Sindicato de Administradores y Directivos de Tokio abrió un sistema telefónico para atender casos de acoso, en la cual se logró registrar más de 1.700 consultas correspondientes a los períodos de junio y octubre del año de 1996. Uno de los principales motivos de queja era el estrés de los trabajadores, y muchas de las personas afectadas afirmaban requerir un tratamiento psicológico de prisa. Entre las personas que reportaban estos casos, había familiares de trabajadores que se habían suicidado o habían intentado hacerlo.

## **Alemania**

Una amplia encuesta nacional realizada en el país de Alemania en el año de 1991, realizada por el Instituto Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo demostró que el 93 % de las mujeres interrogadas resultaron ser víctima de acoso sexual durante su vida laboral.

## **Filipinas**

La migración laboral ha sido desde hace mucho tiempo una característica del mercado de trabajo filipino. Según estadísticas acopiadas en este país, más de la mitad de los trabajadores filipinos en el extranjero son mujeres. Muchas están ocupadas en el servicio doméstico y en el sector del espectáculo. Diversos estudios han establecido que, con excesiva frecuencia, una proporción muy elevada de estas trabajadoras sufren agresiones relacionadas con su empleo.

*"Muchas trabajadoras se quejan de "maltrato", término genérico que engloba comportamientos como tirar el cabello de la afectada, propinarle golpizas, golpearle las manos con un objeto, quemar su piel, golpearle la cabeza contra un muro, arrojarle encima líquidos tóxicos o químicamente peligrosos, etc.",* indica el informe de la OIT (s.f.).

## **1.12. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO AL ACOSO LABORAL: OIT**

Según el informe de 156 páginas preparado por la OIT (OIT, Violence at Work, s.f.), en Estados Unidos de acuerdo con el estudio que se realizó, se diagnosticó que alrededor de 1.000 personas han resultado con lesiones que les ha producido la muerte, esto se ha dado cada año en los diferentes entornos laborales. Las víctimas más perjudicadas por causa de muerte dentro del lugar en donde trabajan ha sido la población femenina, mientras que en segundo quedan los varones.

El informe de la OIT trata acerca de un análisis de tendencia global. El informe menciona lo siguiente:

- Los casos de violencia que se desarrollan dentro de las empresas de todo el mundo, admiten que este problema rebasa las fronteras de los países del mundo, en todos los ámbitos de trabajo o categoría profesional.
- En algunas ocupaciones de trabajo, entre esos los taxistas, el personal de servicio sanitario, los docentes, el servicio doméstico o el trabajo solitario, en especial los turnos nocturnos, existe un rango de riesgo ante la violencia correspondiente a otras ocupaciones.
- Este riesgo se considera mayor para la población femenina, debido a que se centra en las ocupaciones consideradas como más expuestas, como lo es la instrucción, entre otros.
- Los empleadores y los trabajadores identifican que las agresiones psicológicas son consideradas un tipo de violencia grave. La violencia psicológica incluye la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivo.

*"Por ejemplo, un estudio realizado en 1994 por el Sindicato de Trabajadores del Sector Público del Canadá mostró que casi 70 % de las personas consultadas*

*consideraban que la agresión verbal era la principal forma de violencia que habían sufrido",* señala la OIT (OIT, s.f.).

La OIT elaboró este informe con el objetivo de aportar información que permitan a los organismos estatales, los empleadores, trabajadores, profesionales de seguridad y salud en el trabajo, los directivos de recursos humanos, instructores y trabajadores que promueven el diálogo y las iniciativas que promuevan a rechazar y erradicar la violencia inmediatamente en el entorno laboral. La OIT, en los últimos años ha publicado varios informes sobre temas relacionados, como estrés laboral, acoso sexual y los problemas derivados al abuso de drogas y alcohol dentro del trabajo.

La OIT menciona acerca de las dificultades existentes para analizar los índices de violencia registrados en los países. Los resultados oficiales sobre muertes, agresiones y en especial el acoso sexual y la violencia psicológica dentro del trabajo suelen ser improcedentes, en el caso de que existan. El informe de la OIT se basa en una encuesta elaborada en el año de 1996 entre trabajadores de alrededor de 32 países, de nombre *International Crime (Victim) Survey*, en la que se pudo observar que estos trabajadores han sufrido de acoso dentro del lugar en donde trabajan.

Según los datos contenidos en esta encuesta, los trabajadores de nacionalidad francesa son los más expuestos a ser víctimas de violencia dentro del lugar de trabajo: un rango del 11,2 % del género masculino y el 8,9% de las mujeres denunciaron haber sido objeto de agresiones en el año anterior, mientras que 19,8% del género femenino denunciaron haber sido víctimas de "incidentes de carácter sexual" en un período de doce meses.

Una encuesta de la Unión Europea realizada en el año 1996, correspondiente a 15.800 entrevistas practicadas en quince Estados demostró que, el año anterior, el 4 % de los trabajadores testifican haber sido objeto de violencia física, un 2% de acoso sexual, y el 8 % restante de intimidación.

## **1.13. LEGISLACION COMPARADA**

### **1.13.1. EUROPA**

El acoso laboral en España, está plasmado en su legislación como un delito en el artículo 173 del Código Penal, que se entiende como acoso laboral a toda conducta relacionada al hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de ofensa contra la dignidad. En síntesis, de acuerdo con el artículo se sanciona con penas de seis meses hasta a dos años a aquellos que, dentro de cualquier relación laboral, prevaliéndose de su superioridad, realicen en contra de otra persona de manera reiterada comportamientos humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima PIE (2015).

Morales (2016) indica que en Francia se regula el acoso laboral tanto en la vía laboral como en la penal. La Ley 2002/73 de Modernización Social, del 17 de enero de 2002, modificó el Código de Trabajo para introducir la figura en los artículos L-122-49 al 122-53. Esta Ley ofrece una regulación absoluta, debido a que se considera de tres formas: descendente, ascendente y horizontal. A su vez, este ordenamiento diferencia visiblemente el acoso moral del acoso sexual con base a los principios de igualdad y no discriminación; asimismo exige a su introducción en los acuerdos colectivos con las pertinentes ordenanzas disciplinarias, y conjuntamente solicita la conciliación como componente de resolución de conflictos, a través de la intervención de un mediador con potestades decisorias y represivas.

En Alemania se regula este tipo de hechos por medio de acuerdos colectivos; este enfoque cuenta con la aprobación de la Federación Sindical Nacional, en el que se ha encargado de transmitir un contenido modelo, siendo su principal idea el poner énfasis en la prevención de estos casos.

De acuerdo con lo expuesto, se puede corroborar que la normatividad europea no sanciona de forma uniforme el acoso laboral, se puede distinguir, por lo menos, tres tipos de conductas, que se pueden presentar por separado o mezclados entre estos están: el

acoso de forma psicológica, discriminación y violencia física. Algunos países se centran en la prevención, mientras que otros van más allá al considerarlo como un delito, y siendo sancionado con pena privativa de libertad (Morales, 2016).

### **1.13.2. AMERICA LATINA**

En América Latina se puede observar algunas soluciones como forma para prevenir al acoso laboral, de igual manera que en los países europeos, en la región existen pocos países que cuentan con una reglamentación específica, siendo algunos que han modificado su código de trabajo, mientras que otros en cambio, aplican disposiciones presentadas en sus diversos ordenamientos jurídicos.

En Latinoamérica, únicamente tres países son los que poseen una legislación específica, uno de representación nacional y de representación regional, siendo los siguientes: Argentina, Brasil y Colombia.

#### **Colombia**

Es el único país en América Latina en tener una ley de alcance nacional: la Ley 1010, del 23 de enero de 2006. Dicha Ley intenta prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones laborales.

#### **Argentina**

Este país ha regulado el fenómeno a partir de 2002 bajo la denominación de “violencia laboral”. Existen ocho leyes de carácter provincial y municipal, aunque en siete de ellas el ámbito de aplicación se circunscribe al sector público, y sólo una también comprende al sector privado.

Desde 2000 este país ha expedido diversas legislaciones estatales y en la administración municipal dirigidas al sector público bajo el término “asedio moral”:

De acuerdo con las leyes específicas regionales de Argentina y Brasil, aunque en su mayoría presentan un contenido muy reducido y general, pueden desprenderse los siguientes elementos:

- Su objetivo es prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral.
- Define al acoso laboral, así como a otras conductas, y se menciona las distintas formas en las que se puede presentar este tipo de acoso.
- Predomina la modalidad de acoso laboral ascendente.
- Se establece obligaciones para la autoridad encargada de aplicar la ley, al igual para el empleador.
- Manifiestan únicamente un procedimiento interno.
- Las sanciones consisten en multas o suspensiones.

*“Estas leyes constituyen un avance para normar el “acoso laboral”, pero aún resultan ser insuficientes por la generalidad en que se aborda el fenómeno, además de dejar fuera de regulación aspectos presentes en el campo de las relaciones laborales” (Morales, 2016).*

#### **1.14. DICTAMEN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

La Corte Constitucional en el momento de resolver el dictamen de constitucionalidad del denominado “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, advirtió que el contenido del mismo robustecía el ámbito de aplicación de las obligaciones estatales, favorables a los trabajadores y fortalece los derechos laborales contenidos en la Constitución. En cuanto a las medidas legislativas, este Organismo señaló que las mismas están encaminadas a la protección del derecho al trabajo en condiciones adecuadas y en igualdad de condiciones para hombres y

mujeres; además establece un marco de protección para evitar la violencia y acoso de las mujeres en el ámbito laboral. Por lo expuesto, declaró la constitucionalidad de las disposiciones contenidas en el Convenio (Lozada, 2020).

El Convenio, que contiene 20 artículos, tiene como objetivo reconocer y garantizar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Con este fin, las Partes contratantes se obligan a adoptar en forma inclusiva y participativa medidas legislativas y de políticas públicas que reconozcan y garanticen el pleno goce y ejercicio de este derecho.

En referencia a las medidas legislativas, se establece el deber de:

- a) Prohibir y sancionar todo suceso de violencia y acoso, incluida la violencia de género contra trabajadores en sus diferentes vínculos laborales y espacios;
- b) Garantizar los derechos de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación, incluyendo las personas pertenecientes a varios grupos de atención prioritaria;
- c) Establecer la obligación de los empleadores de adoptar, en conjunto con sus trabajadores, medidas normativas internas orientadas a prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género y garantizar el derecho de contar con un recurso efectivo y eficaz para la protección y reparación de los derechos laborales.

En relación a las medidas de política pública, se establece el deber de:

- a) Promover el derecho del trabajo en condiciones de libertad e igualdad, eliminando toda forma de explotación laboral, trabajo forzoso y abolición de trabajo infantil;
- b) Prevenir la violencia y acoso en el mundo dentro del ámbito laboral y en sus diversas economías, de igual manera proporcionar orientación y formación a través de programas y campañas acerca de la violencia y el acoso laboral, dirigidas principalmente a empleadores, trabajadores y sus organizaciones.

Finalmente, el Convenio establece los mecanismos de aplicación, denuncia, canje, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados.

Se verifica, así, la necesidad de aprobación legislativa del instrumento pues incluye el compromiso de expedir, modificar o derogar una ley. Por ejemplo, el convenio exige reformas legales a la Ley Orgánica de Servicio Público y Código de Trabajo que exijan a los empleadores y trabajadores a establecer una normativa interna destinada a prevenir la violencia y el acoso laboral.

En igual forma, el convenio establece y regula el derecho humano a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, es decir, su referencia al régimen de derechos es inmediata, por lo que es necesaria su aprobación legislativa, según el artículo 419.4 de la Constitución y la jurisprudencia de esta Corte.

El convenio, entonces, no corresponde a varios supuestos que la propia Corte Constitucional ha establecido como excluidos de aprobación legislativa, específicamente cuando: i) no modifica en forma alguna el régimen de derechos ii) únicamente reproduce un derecho previamente garantizado o, iii) dispone la implementación de políticas de protección (Lozada, 2020).

## **1.15. NORMATIVAS A FAVOR DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

La Constitución de la República del Ecuador (2021) recoge un sin número de derechos a favor del trabajador, entre ellos, señala que:

*Art. 33.-* El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (CRE., 2021,art.33).

Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones (CRE., 2021,art.37).

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento (CRE., 2021,art.39).

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (CRE., 2021,art.66).

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales (CRE., 2021,art.284).

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (CRE., 2021,art.325).

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo (CRE., 2021,art.326).

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

#### **1.16. EL CÓDIGO DE TRABAJO**

Como lo indica Código del trabajo (2022), establece los siguientes artículos:

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario (CT., 2022, art. 4).

Art. 42.-Obligaciones del empleador. -Son obligaciones del empleador:

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador (CT., 2022, art. 42).

Art. 44.-Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión (CT., 2022, art. 44).

Art. 46.-Prohibiciones al trabajador. -Es prohibido al trabajador:

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (CT., 2022, art.46).

Art. ...-Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (CT., 2022,art...(46.1)).

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo (CT., 2022,art...(46.1)).

Art. 173.-Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. -El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar

ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (CT.,2022,art.173).

Art. 545.-Atribuciones de los inspectores del trabajo. -Son atribuciones de los inspectores del trabajo: (CT., 2022,art.545)

8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; y,

9. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado (CT., 2022,art.545).

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **2.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION**

Taylor y Bogdan (2002) mencionan que la metodología es la forma en como enfocamos los problemas y a su vez, es la forma en como buscamos la respuesta de los mismos.

Según Quecedo & Castaño (2017) infiere que “la metodología cualitativa puede definirse en sentido amplio como la investigación que produce datos descriptivos, siendo las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

El presente trabajo de investigación contiene un enfoque cualitativo debido a que se inicia través de un análisis jurídico con el estudio de la norma que sanciona y previene al acoso laboral, siendo el Código de Trabajo, además el análisis de casos reales de acoso laboral que se han presentado en la ciudad de guayaquil durante los años 2020-2021.

La investigación se plantea, en observadores competentes y calificados siendo los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo, el cual pueden aportar con información objetiva, clara y precisa acerca de sus propias observaciones del mundo social, así como de las experiencias de los demás. Por otro lado, los inspectores de trabajo se aproximan a un sujeto real, un individuo real, que está presente en el mundo y que puede, en cierta forma, brindar información sobre sus propias experiencias, opiniones y valores.

Por lo tanto, se trata de una investigación con un enfoque cualitativo, debido a que para su elaboración se debe estudiar, observar y recolectar la suficiente información jurídica para poder cumplir con los objetivos de la presente investigación, como lo es el estudio de la norma que contempla a la figura de acoso laboral en el Ecuador y las sanciones que contemplan a la misma.

## **2.2. TIPO DE INVESTIGACION**

**2.2.1 Explorativa.** – La investigación exploratoria fue empleada para conocer si las medidas de prevención y sanción que contempla el Código de Trabajo son eficaces y proporcional al daño de la persona acosada, al momento de aplicarlas en los casos sobre acoso laboral.

**2.2.2 Descriptivos.** – Identificar causas de fenómenos, ¿Por qué ocurren? ¿En qué condiciones?, Ejemplo: ¿Por qué se producen ausencias al trabajo en X condiciones? Por lo que, describiremos a la figura del acoso laboral y analizaremos si las medidas que se toman como prevención y sanción son suficientes para resarcir el daño ocasionado, por medio del estudio de la norma y el análisis de casos reales. Por lo tanto, es descriptiva porque el enfoque es describir la problemática presente dentro de las medidas de prevención y sanción del acoso laboral.

## **2.3. PERIODO Y LUGAR DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se desarrolló en el territorio ecuatoriano, en la provincia de las guayas, ciudad de guayaquil durante el periodo 2021-2022, debido a que fue el tiempo y el lugar en donde se tomó como muestra el análisis de los casos de acoso laboral.

## **2.4. UNIVERSO Y MUESTRA**

El universo y muestra de la presente investigación, debido a que contiene un método cualitativo, tiene como universo el análisis de las medidas de prevención y sanción del acoso laboral, en donde se tomó como muestra, entrevistas de inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de guayaquil, y por medio de las encuestas, el estudio de casos en concreto de acoso laboral de la ciudad de guayaquil.

## **2.5. METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS PARA LA INVESTIGACIÓN**

### **2.5.1. Método deductivo**

Se realizó por medio del método deductivo, el análisis de encuestas a una población de trabajadores de la ciudad de Guayaquil, por medio de la plataforma Google forms, con el fin de conocer su experiencia laboral en la empresa en la que cada uno se desempeña y de esta forma conocer si en su trayectoria laboral alguna vez han sufrido de acoso laboral o han presenciado este tipo de acoso.

### **2.5.2. Método Empírico**

Se utilizó la técnica de entrevistas a expertos, siendo de gran utilidad en la investigación para recabar datos. Por lo que se puede decir que mediante esta técnica pudimos conversar con un grupo de inspectores de trabajo, con años de experiencia y que, por sus estudios académicos y larga trayectoria profesional, se define como expertas en la materia de derecho laboral, quienes contestaron inquietudes respecto a la problemática de acoso laboral que se está viviendo actualmente en el país, además de detallarnos su punto de vista desde la práctica, respecto a la efectividad de la norma aplicada.

## **CAPÍTULO 3: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### 3.1. Resultados de las entrevistas

Se realizó una entrevista de cinco preguntas a inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo, expertos en la rama laboral del derecho, con la finalidad de recopilar el criterio de quienes ejercen la práctica diaria del mismo y conocer cuál es su postura sobre la figura del acoso laboral y su criterio sobre las medidas que previenen y sancionan a la misma.

Las preguntas planteadas a los entrevistados fueron las siguientes:

NOMBRE:

OCUPACIÓN/CARGO:

INSTITUCIÓN:

1. ¿Podría comentarme un poco acerca de su trayectoria dentro del Derecho Laboral?
2. ¿En su experiencia cuál es el factor más común del acoso laboral en los casos que ha tenido conocimiento?
3. ¿En su experiencia cuál es el grado de afectación física y/o psicológica que tienen las personas que sufren de acoso laboral?
4. ¿Piensa usted que los empleadores toman medidas necesarias y correctas para prevenir el acoso laboral?

5. ¿Cree usted que las medidas sancionatorias contempladas en el Código de Trabajo por el cometimiento de acoso laboral son suficientes para resarcir el daño sufrido a la víctima?

Las respuestas dadas por los entrevistados a las preguntas anteriormente detalladas fueron las siguientes:

**Entrevista 1:**

**NOMBRE:** Abg. Zully Montero Bravo

**OCUPACIÓN/CARGO:** Inspectora Provincial de Trabajo

**INSTITUCIÓN:** Ministerio del Trabajo

- 1 ¿Podría comentarme un poco acerca de su trayectoria dentro del Derecho Laboral?**

La entrevistada, viene desempeñando funciones en el Derecho Laboral, desde el año 2017, en el la Subsecretaria de Empleo y Salario del Ministerio del Trabajo. Posterior a ello desde el año 2020 cumplió funciones en el despacho de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público del Guayas, del Ministerio del Trabajo como abogada regional, encargada de patrocinio, elaboración de resoluciones sancionatorias, informes ejecutivos, aprobación de horarios especiales, aprobación de reglamentos de trabajo, entre otras. Y actualmente cumple la función de inspectora provincial de Trabajo del Guayas, realizando las siguientes actividades: Vistos buenos, inspecciones de trabajo aleatorias, focalizadas, integrales y electrónicas, pliegos de peticiones, contratos colectivos, constitución de sindicatos, tramite de denuncias acoso laboral y accidentes de trabajo.

**2. ¿En su experiencia cuál es el factor más común del acoso laboral en los casos que ha tenido conocimiento?**

El entrevistado considera que los factores más comunes de casos de acoso laboral son los cambios de lugar de trabajo, modificación de actividades de trabajo y reducción de horario laboral.

**3. ¿En su experiencia cuál es el grado de afectación física y/o psicológica que tienen las personas que sufren de acoso laboral?**

La entrevistada considera que es un proceso bastante delicado, ya que en algunos casos los empleadores no conocen la condición de salud física y mental de sus trabajadores, por ende, no comprenden lo que conlleva manejar el estrés laboral y que en muchos casos la afectación es tan grave que los trabajadores se ven obligados a renunciar por motivos de salud diagnosticados.

**4. ¿Piensa usted que los empleadores toman medidas necesarias y correctas para prevenir el acoso laboral?**

La entrevistada considera que no, y que considera que es necesaria una socialización profunda con las empresas, con la finalidad de trabajar en un protocolo de prevención de acoso laboral, ya que en la actualidad es un tema abandonado.

**5. ¿Cree usted que las medidas sancionatorias contempladas en el Código de Trabajo por el cometimiento de acoso laboral son suficientes para resarcir el daño sufrido a la víctima?**

La entrevistada considera que las medidas sancionatorias al acoso laboral contempladas en el Código de Trabajo no son suficientes para resarcir el daño, y que actualmente el Acuerdo Ministerial MDT-2022-244, determina el procedimiento para llevar a cabo una denuncia por acoso laboral o violencia contra la mujer y que el resultado es una sanción o archivo de la denuncia; y estima que debería existir un protocolo de acoso laboral de género, ya que tanto hombres como mujeres son acosados por sus empleadores o compañeros de trabajo y viceversa.

Menciona, que la sanción o el archivo de la denuncia por acoso no es un mecanismo eficiente. El trámite de visto bueno por acoso con pruebas y sustentos suficientes, puede ser el camino más efectivo en estos casos, pero no siempre la parte interesada en demostrar el acoso laboral, posee una carga probatoria óptima que lleve a la autoridad al convencimiento.

## **Entrevista 2:**

**Nombre:** Abg. Ligia Castillo Briones

**Ocupación/Cargo:** Inspectora Provincial

**Institución:** Ministerio Del Trabajo

### **1. ¿Podría comentarme un poco acerca de su trayectoria dentro del Derecho Laboral?**

La entrevistada menciona que ingresó a laborar el 1 de marzo del 2018 a la Dirección Provincial del trabajo del Guayas, en la cual ha adquirido mucha experiencia y respeto tanto de los usuarios internos como externos.

### **2. ¿En su experiencia cuál es el factor más común del acoso laboral en los casos que ha tenido conocimiento?**

Denuncias por acoso laboral, y durante todo este tiempo he resuelto dos denuncias, emitiendo resolución de archivo por falta de prueba. Las otras denuncias que han ingresado se las ha enviado a completar y no las han completado dentro del término concedido y se las ha archivado.

### **3. ¿En su experiencia cuál es el grado de afectación física y/o psicológica que tienen las personas que sufren de acoso laboral?**

La entrevistada menciona que el grado de afectación psicológica en la mayoría de los casos de acoso laboral es un 50%.

**4. ¿Piensa usted que los empleadores toman medidas necesarias y correctas para prevenir el acoso laboral?**

La entrevistada considera que la mayoría de los empleadores no toman las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral.

**5. ¿Cree usted que las medidas sancionatorias contempladas en el Código de Trabajo por el cometimiento de acoso laboral son suficientes para resarcir el daño sufrido a la víctima?**

La entrevistada opina que las medidas sancionatorias al acoso laboral no son suficientes para resarcir el daño a la víctima.

**Las preguntas planteadas en la encuesta a trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil, fueron las siguientes:**

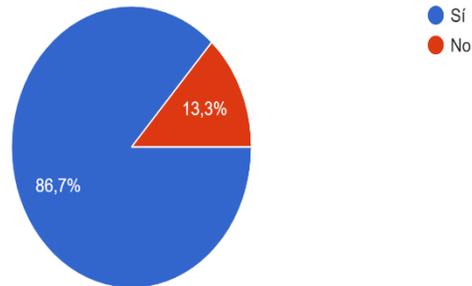
1. ¿Tenía conocimiento acerca de que es el acoso laboral?
2. ¿Alguna vez ha recibido un programa de capacitación y política orientada a identificar las distintas modalidades del acoso laboral dentro de la empresa de trabajo donde labora?
3. ¿Ha sido víctima del acoso laboral?
4. ¿Ha presenciado ser víctima de acoso laboral a una persona?
5. ¿En caso de haber sido víctima de acoso laboral ha denunciado este hecho?
6. En caso de haber denunciado acoso laboral ¿Ha recibido ayuda del Ministerio de Trabajo, institución pública y/o empleador?

Los resultados de la encuesta son las siguientes:

## Pregunta 1: ¿Tiene conocimiento acerca de que es el acoso laboral?

¿Tenía conocimiento acerca de qué es el acoso laboral?

30 respuestas



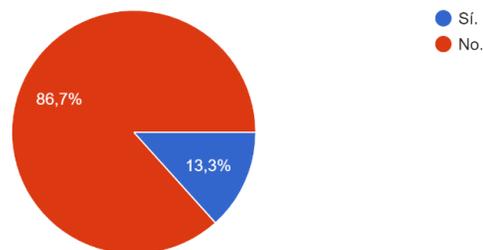
1. *Diagrama 1: Respuestas a la pregunta 1 del cuestionario ¿Tenía conocimiento acerca de que es el acoso laboral?*

En la pregunta número uno el 86 % de los encuestados indicaron que tenían conocimiento acerca de que es el acoso laboral, mientras que el 13,3% indicaron que no conocen que es el acoso laboral.

## Pregunta 2: ¿Alguna vez ha recibido un programa de capacitación y política orientada a identificar las distintas modalidades del acoso laboral dentro de la empresa de trabajo donde labora?

¿Alguna vez ha recibido un programa de capacitación y política orientada a identificar las distintas modalidades del acoso laboral dentro de la empresa de trabajo donde labora?

30 respuestas



*Diagrama 2: Respuestas a la pregunta 2 del cuestionario ¿Alguna vez ha recibido un programa de capacitación y política orientada a identificar las distintas modalidades del acoso laboral dentro de la empresa de trabajo donde labora?*

En la pregunta número dos el 86,7 % de los encuestados indicaron no haber recibido un programa de capacitación y política orientada a identificar las distintas modalidades del acoso laboral dentro de la empresa de trabajo donde laboran, mientras que el 13,3 % indicaron si haber recibido dicho programa de capacitación.

### Pregunta 3: ¿Ha sido víctima del acoso laboral?

¿Ha sido víctima de algún acto de acoso laboral?

30 respuestas

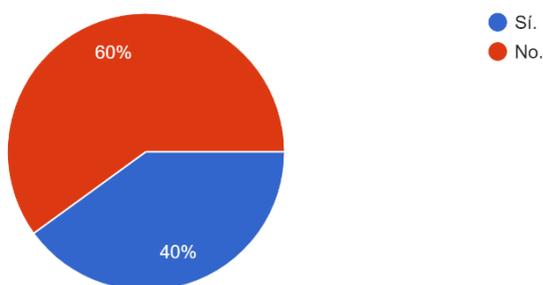


Diagrama 3: Respuestas a la pregunta 3 del cuestionario ¿Ha sido víctima del acoso laboral?

En la pregunta número tres el 60% de los encuestados han sido víctimas de acoso laboral, mientras que el otro 40% indica no haber sido víctima.

### Pregunta 4: ¿Ha presenciado ser víctima de acoso laboral a una persona?

En caso de haber sido víctima de acoso laboral, ¿Ha denunciado este hecho?

27 respuestas

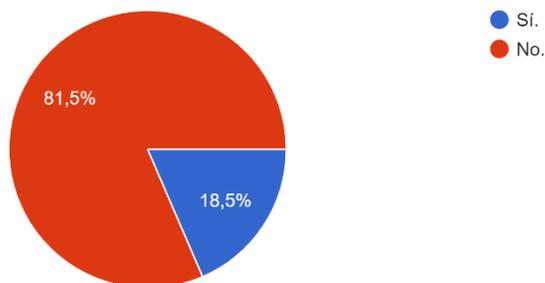


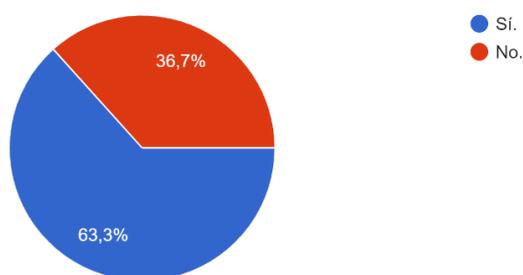
Diagrama 4: Respuestas a la pregunta 4 del cuestionario ¿Ha presenciado ser víctima de acoso laboral a una persona?

En la pregunta número cuatro el 60,3% de los encuestados indica haber presenciado ser víctima de acoso laboral a una persona mientras que el 36,7% no.

**Pregunta 5: ¿En caso de haber sido víctima de acoso laboral ha denunciado este hecho?**

¿Ha presenciado algún acto de acoso laboral a otra persona?

30 respuestas



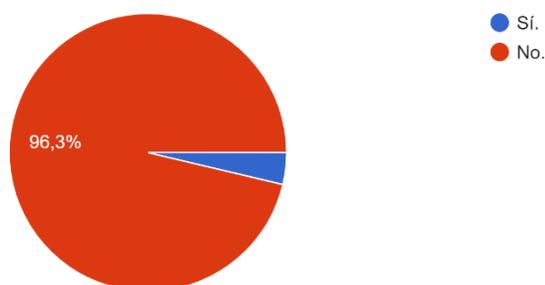
*Diagrama 5: Respuestas a la pregunta 5 del cuestionario ¿En caso de haber sido víctima de acoso laboral ha denunciado este hecho?*

En la pregunta número cinco el 81,5% indica no haber denunciado haber sido víctima de acoso laboral, mientras que el 18,5% si ha denunciado este hecho.

### **Pregunta 6: En caso de haber denunciado acoso laboral ¿Ha recibido ayuda del Ministerio de Trabajo, institución pública y/o empleador?**

En caso de haber denunciado acoso laboral, ¿Ha recibido ayuda del Ministerio de Trabajo, institución pública y/o empleador?

27 respuestas



*Diagrama 6: Respuestas de la pregunta 6 del cuestionario ¿En caso de haber denunciado acoso laboral, ha recibido ayuda psicológica por parte del Ministerio de Trabajo?*

En la pregunta número seis el 96,3% de los encuestados que denunciaron acoso laboral, indican no haber recibido ayuda por parte del Ministerio de Trabajo, institución pública y empleador, mientras que el 3,7 % sí.

### **3.2. Análisis de los resultados**

De los resultados obtenidos de la entrevista de las dos Inspectoras de trabajo, se puede manifestar que los empleadores no toman las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral, y que a través de su trayectoria de trabajo pueden corroborar que las medidas de prevención y sanción que contempla el código de Trabajo no son lo suficiente eficaces para combatir esta conducta, mientras que del cuestionario, se puede observar que la mayoría de los encuestados ha sido víctima de acoso laboral y también ha presenciado padecer este hecho a otra persona, a su vez también se puede evidenciar que la mayoría no ha denunciado el acoso, debido a que no ha recibido un programa de capacitación orientado a identificar las distintas modalidades de acoso laboral dentro de la empresa en donde laboran, lo que da como resultado que estos trabajadores desconozcan sobre esta figura, junto a sus medidas de prevención y sanción, y al momento de ser víctimas de acoso laboral no denuncien el hecho por desconocimiento y temor a ser despedidos al sentirse vulnerables y no respaldados por la ley.

Poniendo en contexto lo anterior, se puede evidenciar que las empresas no cumplen con lo establecido en el artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo, donde indica que las empresas están en el deber de implementar un programa de capacitación orientadas a identificar las distintas modalidades de acoso laboral, lo que da en evidencia que aquellas medidas de prevención y sanción al acoso laboral no son eficaces para prevenir ni sancionar estos actos de acoso, quedando expuesto a que se sigan sumando los casos de víctimas de acoso laboral y afectando al rendimiento laboral de los trabajadores de cada empresa que perjudica el bienestar de toda la empresa.

## **CAPÍTULO IV PROPUESTA**

**Título de la propuesta:**

Reformar el Código del Trabajo en los artículos 173 numeral 4 y 172 numeral 8, referente a la terminación de la relación laboral por acoso laboral; tipificar una indemnización proporcional al grado de afectación de cada caso y, añadir que, en caso de comprobarse el acoso laboral, la persona afectada reciba periódicamente ayuda psicológica a cargo de quien la haya cometido o permitido; e incorporar en el artículo 42 numeral 36, un inciso donde establezca que el empleador que no demuestre el cumplimiento de la implementación de medidas adecuadas para la prevención del acoso laboral será sancionado administrativamente, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados.

**Objetivo:**

Al promover una reforma al Código de Trabajo en los artículos 42 numeral 36, 173 numeral 4 y 172 numeral 8; El sancionar al empleador que no demuestre el cumplimiento de las medidas de prevención de acoso laboral, fomentará a el empleador a que esté motivado a cumplir con lo establecido por la ley, generando conciencia para disminuir los casos de acoso laboral aplicando correctamente las medidas preventivas; Así mismo se pretende incorporar una indemnización de acuerdo al grado de afectación de cada caso, dando como resultado una sanción proporcional al daño de la persona afectada; Mientras que al agregar un inciso que establezca que al comprobarse la existencia de acoso laboral, la persona afectada debe recibir ayuda psicológica, que debe estar a cargo de la persona que cometió o permitió el acoso, estaríamos hablando a una verdadera reparación integral hacia la persona acosada.

## Justificación de la propuesta:

La propuesta se justifica en la existencia de la poca efectividad de la norma de prevención y sanción al acoso laboral establecida en el Código de Trabajo, debido a que se presenta una gran cantidad de denuncias de acoso laboral, lo que refleja inconformidades con las medidas de prevención y sanción, al no ser lo suficiente eficaces para detener al agresor.

<b>Versión Actual</b>	<b>Versión Propuesta</b>	<b>Motivación</b>
<b>Art.172.-</b> Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El Empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1.- Por faltas repetidas e in justificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;	<b>Art.172.-</b> Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El Empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1.- Por faltas repetidas e in justificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos	Esto permitiría que la persona afectada reciba una indemnización por el grado de afectación, y que el trabajador que cometa acoso laboral sea sancionado más allá de un despido por visto bueno.

---

a los reglamentos legalmente aprobados; 3.-  
internos legalmente aprobados; 3.- Por falta de probidad o por  
de probidad o por conducta inmoral del  
trabajador; 4.- Por injurias graves irrogadas al  
trabajador; 4.- Por injurias empleador, su cónyuge o  
graves irrogadas al conviviente en unión de  
empleador, su cónyuge hecho, ascendientes o  
o conviviente en unión descendientes, o a su  
de hecho, ascendientes representante; 5.- Por  
o descendientes, o a su ineptitud manifiesta del  
representante; 5.- Por trabajador, respecto de la  
ineptitud manifiesta del ocupación o labor para la  
trabajador, respecto de la cual se comprometió; 6.-  
ocupación o labor para Por denuncia injustificada  
la cual se comprometió; contra el empleador  
6.- Por denuncia respecto de sus  
injustificada contra el obligaciones en el Seguro  
empleador respecto de Social. Mas, si fuere  
sus obligaciones en el justificada la denuncia,  
Seguro Social. Mas, si quedará asegurada la  
fuere justificada la estabilidad del trabajador,  
denuncia, quedará por dos años, en trabajos  
asegurada la estabilidad permanentes;7.- Por no  
del trabajador, por dos acatar las medidas de  
años, en trabajos seguridad, prevención e  
permanentes;7.- Por no higiene exigidas por la ley,  
acatar las medidas de por sus reglamentos o por  
seguridad, prevención e la autoridad competente; o  
higiene exigidas por la por contrariar, sin debida  
ley, por sus reglamentos justificación, las

---

---

o por la autoridad prescripciones y competente; o por dictámenes médicos; y, contrariar, sin debida 8.- Por el cometimiento de justificación, las acoso laboral, ya sea de prescripciones y manera individual o dictámenes médicos; y, coordinada con otros 8.- Por el cometimiento individuos, hacia un de acoso laboral, ya sea compañero o compañera de manera individual o de trabajo, hacia el coordinada con otros empleador o empleadora o individuos, hacia un hacia un subordinado o compañero o compañera subordinada en la de trabajo, hacia el empresa. Previa a la empleador o empleadora petición del visto bueno o hacia un subordinado o procederá la apertura de subordinada en la una conciliación que empresa. Previa a la presidirá la autoridad petición del visto bueno laboral competente, en la procederá la apertura de que serán oídos, además una conciliación que del interesado, los presidirá la laboral representantes de los competente, en la que trabajadores y el serán oídos, además del empleador o quien le interesado, los represente. Agréguese representantes de los como inciso: El trabajador trabajadores y el cuyo vínculo laboral finalice empleador o quien le por el cometimiento de represente. acoso laboral, deberá efectuar una disculpa pública al ofendido en los términos señalados por la

---

---

autoridad de trabajo  
competente; y  
dependiendo la gravedad  
indemnizar al ofendido  
hasta con tres salarios  
básico unificado del  
trabajador en general.

---

Versión Actual	Versión Propuesta	Motivación
<p>Art.173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - 4.- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá</p>	<p>Art.173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. 4.- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será hasta doce remuneraciones del salario básico unificado, y será establecida por el Inspector de Trabajo, tomando como referencia el segundo inciso del artículo 195.3 de este</p>	<p>Esto permitiría que cada persona víctima de acoso laboral reciba una reparación proporcional a la gravedad de cada caso.</p>

---

solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Código, y será proporcional a la gravedad de los daños. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Agréguese como cuarto inciso. En caso de comprobarse el acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales, la persona afectada recibirá periódicamente asistencia psicológica a cargo de quien haya

---

cometido o permitido el acoso. Esta asistencia durará por el tiempo dispuesto por el Inspector de Trabajo y se informará en los términos que dicha autoridad señale.

---

Versión Actual	Versión Propuesta	Motivación
<p>Art.42.- Obligaciones del empleador. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”</p>	<p>Art.42.- Obligaciones del empleador. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador” Agréguese como inciso – En caso de que empleador no demuestre el cumplimiento de la implementación de medidas adecuadas para la prevención del acoso laboral, será sancionado administrativamente tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados,</p>	<p>Esto fomentará a que el empleador cumpla con lo establecido por la ley, generando conciencia; y de esta forma aplicar correctamente las medidas de prevención, dando como resultado la disminución de casos de acoso laboral.</p>

---

hasta con la multa  
establecida en el artículo 7  
del Mandato Constituyente  
N.8

---

## 5. CONCLUSIÓN

A través de la investigación realizada se estableció que en la actualidad hay un porcentaje de personas que aún desconocen acerca de la figura de acoso laboral, a pesar de ser víctimas o estar expuestos serlo, lastimosamente los afectados en la mayoría de los casos, desisten de denunciar este hecho; por considerar que pone en peligro su estabilidad laboral, esto se da porque las medidas de prevención y sanción no son lo suficiente eficaces al momento de su aplicabilidad, es por esto que las personas que son víctimas de acoso laboral se sienten desprotegidas y deciden no denunciar. Por todo ello, nos encontramos con el gran dilema de ejercer nuestro derecho de denuncia por acoso laboral y estadísticamente se confirma que el "silencio" es la pauta más conducente a dejar en la impunidad este mal dado comportamiento y vejación de los derechos establecidos en nuestra Constitución.

Mediante las encuestas y entrevistas realizadas se puede constatar que es necesario que se incluya en la reforma un mecanismo en el que la víctima pueda alcanzar justicia a través de un fehaciente resarcimiento por el grado de afectación, incluyendo terapia psicológica de ser necesario.

## **6. RECOMENDACIONES**

1. Que los inspectores del Ministerio de Trabajo soliciten un informe semestral en cada empresa en el que se le haga un test a los trabajadores a fin de determinar si sufren o no acoso en su área de trabajo.

2. Que los inspectores del Ministerio de Trabajo soliciten en las inspecciones a cada empresa un informe certificado, en donde se pueda constatar que cumplen con impartir un programa de capacitación orientada a identificar las modalidades de acoso laboral como forma de prevención.

3. Que se incluya en la reforma un mecanismo en el que la víctima pueda alcanzar justicia a través de un fehaciente resarcimiento por el daño sufrido, incluyendo terapia psicológica de ser necesario.

## BIBLIOGRAFÍA

Bogdan, T. y. (2002). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Castañó, Q. &. (2017). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Código de Trabajo (CT). (2022). *Artículo inumerado 46 {Titulo I}*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_- \_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT.pdf

Codigo del Trabajo (CT). (2022). *Artículo 173 {Titulo I}*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_- \_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT%20(1).pdf

Codigo del Trabajo (CT). (2022). *Artículo 4*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_- \_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT%20(1).pdf

Codigo del Trabajo (CT). (2022). *Artículo 42 {Titulo I}*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_- \_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT%20(1).pdf

Codigo del Trabajo (CT). (2022). *Artículo 44 {Titulo I}*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_- \_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT%20(1).pdf

Codigo del Trabajo (CT). (2022). *Artículo 46 {Titulo I}*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_- \_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT%20(1).pdf

Codigo del Trabajo (CT). (2022). *Articulo 545 {Titulo VI}*. Obtenido de  
file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_-  
\_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT%20(1).pdf

Código del Trabajo {CT}. (2022). *Articulo inumerado 46.1 {Titulo I}*. Obtenido de  
file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_-  
\_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT.pdf

Codigo del Trabajo. (2022). Obtenido de  
file:///C:/Users/User/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275\_-  
\_C%C3%83\_DIGO\_DEL\_TRABAJO\_-\_CT%20(1).pdf

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2021). *Articulo 33*.  
Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:  
[https://www.defensa.gob.ec/wp-  
content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-  
Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2021). *Articulo 37*.  
Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:  
[https://www.defensa.gob.ec/wp-  
content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-  
Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2021). *Articulo 39*.  
Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:  
<https://www.defensa.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\_act\_ene-2021.pdf

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2021). *Articulo 66.*

Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:

[https://www.defensa.gob.ec/wp-](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-

Ecuador\_act\_ene-2021.pdf

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2021). *Articulo 284.*

Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:

[https://www.defensa.gob.ec/wp-](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-

Ecuador\_act\_ene-2021.pdf

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2021). *Articulo 325.*

Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:

[https://www.defensa.gob.ec/wp-](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-

Ecuador\_act\_ene-2021.pdf

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2021). *Articulo 326.*

Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:

[https://www.defensa.gob.ec/wp-](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-

Ecuador\_act\_ene-2021.pdf

H. Congreso Nacional . (2020). *Código del trabajo* . Obtenido de Derecho Ecuador :  
[https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file\\_1604679569\\_1604679577.pdf](https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf)

Leymman, H. (1990). *EL MOBBING EN EL TRABAJO Y SU PROBLEMÁTICA* . Obtenido de Universidad de Estocolmo :  
[https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Lozada. (2020). *Dictamen*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador:  
[http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/25441242-6fc6-4d1a-b4cd-01c9390a5a57/37-19-TI%20\(0037-19-TI\).pdf](http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/25441242-6fc6-4d1a-b4cd-01c9390a5a57/37-19-TI%20(0037-19-TI).pdf)

Martino, V. D. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm)

Miguel Baron Duque . (2010). *Historia de la farmacia y legislación farmacéutica* . Obtenido de Universidad de Valencia :  
[https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Morales, M. A. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*. Obtenido de Organización Scielo:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332016000300071#fn33](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071#fn33)

OIT. (s.f.). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/copyright/lang-es/index.htm>

- OIT. (1998). *La violencia en el trabajo, un problema mundial* . Obtenido de Organizacion internacional del trabajo : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang--es/index.htm#banner](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm#banner)
- OIT. (s.f.). *Violence at Work*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm)
- PIE. (2015). *Acoso laboral en Europa: los paises del sur son los que presentan una menor prevalencia*. Obtenido de Prevencion Integral Europea : <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/acoso-laboral-en-europa-paises-sur-son-que-presentan-menor-prevalencia>
- Piñuel & Zabala. (2001). Consecuencias del acoso laboral o mobbing . *Revista electronica Pysconex* . Obtenido de Universidad de antioquia .
- Prieto Ballester, J. M., & De Miguel Barrado, V. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial*. Obtenido de Universidad Catolica Boliviana de San pablo: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>