



Universidad Ecotec

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

“Los medios probatorios en el procedimiento administrativo de visto bueno por la
causal de acoso laboral o mobbing”

Línea de investigación:

Proyecto de Investigación

Modalidad de titulación:

Virtual

Carrera:

Derecho y Gobernabilidad con Énfasis Empresarial y Tributario

Título a obtener:

Abogada

Autora:

Josseline Leonela Robinson Navarro

Tutor:

Mgtr. Roger Nieto Maridueña

Samborondón- Ecuador

2023

Dedicatoria

Se la dedico a Dios, quien me ha dado la fortaleza necesaria para culminar esta hermosa etapa de mi vida.

A mi madre María Esther Navarro Méndez, quien con su amor incondicional y ejemplo me supo enseñar que todo aquello que proponga puedo cumplirlo; estoy muy agradecida con Dios por darme a la mejor madre del mundo.

A mi abuelo Colon Leovigildo Navarro Salinas, quien desde el cielo siempre me está apoyando; me hubiera encantado que estuviera en este momento especial.

A mi hermana Alba Maite Robinson Navarro, a mi abuelita María Antonia Méndez Acosta, por siempre estar cuando más las necesitaba y ser ese constante recordatorio que no estoy sola.

Josseline Leonela Robinson Navarro

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por nunca dejarme sola, sin él no habría llegado este momento que tanto anhelaba.

A mi madre María Esther Navarro Méndez, por ser esa persona que nunca ha dejado sola, gracias a su esfuerzo y sacrificio hoy estoy culminando esta etapa de mi vida porque sin ella no hubiera sido posible este momento.

Josseline Leonela Robinson Navarro



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborombón, 03 de agosto de 2023

Magister
Andrés Madero
Decano(a) 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: Los medios probatorios en el procedimiento administrativo de visto bueno por la causal de acoso laboral o mobbing según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, PROPUESTA TECNOLÓGICA; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Robinson Navarro Josseline Leonela**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,

Mgtr. Roger Nieto Maridueña

Tutor(a)

En el presente trabajo de investigación se realizó un análisis en relación a los medios probatorios en el procedimiento administrativo de visto bueno por la causal de acoso laboral; para lo cual, se pudo establecer que todos los medios probatorios mencionados en el Código Orgánico General de Procesos no son viables para adjuntar como prueba en procedimiento administrativo de visto bueno.

Por otro lado, la pregunta problemática consistía en establecer cuáles eran los medios probatorios eficaces en el procedimiento administrativo de visto bueno por la causal de acoso laboral o mobbing; de la misma manera, tuvo como objetivo general, establecer los medios probatorios idóneos para demostrar la existencia del acoso laboral, a fin de garantizar que se cumplan el derecho a la integridad física y moral, derecho a la dignidad, derecho al trabajo y el derecho al honor; por lo cual, se desarrolló bajo una metodología descriptiva a través de un enfoque cualitativo, aplicando como técnica de recolección de datos la entrevista a cinco expertos en materia laboral.

Por ello, es de suma importancia reformar el artículo 577 del Código de Trabajo con respecto a la práctica de prueba; el cual, determina que se pueden adjuntar los medios probatorios establecidos en Código Orgánico General de Procesos; por lo tanto, la propuesta radica en establecer de forma taxativa los medios probatorios que se deben utilizar en un procedimiento administrativo de visto por acoso laboral.

Palabras clave: Acoso laboral, medios probatorios, derechos vulnerado, inspector de trabajo.

Abstract

In the present research work, an analysis was carried out in relation to the evidentiary means in the administrative procedure of approval for the cause of workplace harassment; for which, it can be established that all the evidentiary means mentioned in the General Organic Code of Processes are not viable to attach as evidence in the administrative approval procedure.

On the other hand, the problematic question consisted of establishing what were the effective means of proof in the administrative procedure of approval for the cause of workplace harassment or mobbing; In the same way, its general objective was to establish the suitable means of proof to demonstrate the existence of workplace harassment, in order to guarantee that the right to physical and moral integrity, the right to dignity, the right to work and the right to honor; Therefore, it was developed under a descriptive methodology through a qualitative approach, applying the interview to six experts in labor matters as a data collection technique.

For this, it is of the utmost importance to reform article 577 of the Labor Code with respect to the practice of evidence, which determines that the evidence established in the General Organic Code of Processes can be attached; therefore, the proposal reduces in exhaustively establishing the means of evidence that must be used in an administrative procedure for workplace harassment.

Keywords: Labor harassment, evidence, rights violated, labor inspector.

INDICE

Introducción	11
Planteamiento del Problema	13
Objetivos Generales	15
Objetivos Específicos	15
Justificación	15
Capítulo I:	17
Marco Teórico	17
1. Acoso Laboral o Mobbing	18
1.1. Antecedentes Históricos del Vocablo Acoso Laboral o Mobbing	22
1.2. Tipos a de Acoso Laboral	24
1.2.1. El Mobbing Mixto	25
1.2.2. El Mobbing Horizontal	26
1.2.3. El Mobbing Ascendente	27
1.2.4. El Mobbing Descendente	27
1.3. Consecuencias del Acoso laboral	28
1.3.1. Consecuencia Social	28
1.3.2. Consecuencias Psicológicas	29
1.4. Derechos Fundamentales Vulnerados por el Acoso Laboral	30
1.4.1. Derecho a la Integridad Física y Moral	31

1.4.2.	Derecho a la Igualdad	32
1.4.3.	Derecho al Honor	33
1.4.4.	Derecho al Trabajo	34
1.4.5.	Derecho a la Dignidad	35
1.5.	Comparación con las Legislaciones de España, Colombia, Chile y Francia en el Acoso Laboral.	35
1.5.1.	Legislación Española Sobre el Acoso Laboral	35
1.5.2.	Legislación Colombiana Sobre el Acoso Laboral	36
1.5.3.	Legislación Chilena Sobre el Acoso Laboral	39
1.5.4.	Legislación Francesa Sobre el Acoso Laboral	40
2.	Los Medios Probatorios	41
2.1	¿Cuáles son los Medios Probatorios Según la Normativa Ecuatoriana?	42
2.1.1.	Prueba Documental	43
2.1.2.	Prueba Testimonial	45
2.1.3.	Prueba Pericial	46
2.1.4.	Inspección Judicial	47
2.2	Dificultades Probatorias en el Acoso Laboral	48
2.2.1.	Al interior de la Empresa	49
2.2.2.	Frente a las Autoridades Administrativas	49
2.2.3.	Dificultades ante la Justicia Ordinaria	50
2.3	La Prueba en el Procedimiento Administrativo de Visto Bueno	50

CAPITULO II:	52
Marco Metodológico	52
2.1 Enfoque de la Investigación	53
2.1.1. Enfoque Cualitativo	53
2.2 Tipo de la Investigación	53
2.2.1. Método Descriptivo	53
2.3 Periodo y Lugar donde se Desarrolla la Investigación	54
2.4 Universo y Muestra de la Investigación	54
2.5 Método Empíricos	55
2.5.1. Entrevista	55
2.6 Procesamiento y Análisis de la Información	56
CAPITULO III:	57
Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	57
3.1 Resultados de las Entrevistas	58
3.2 Análisis e interpretación	67
CAPITULO IV:	70
Propuesta	70
4.1 Título de la Propuesta	71
4.2 Justificación de la Propuesta	71
Conclusión	72
Recomendación	73

Referencias	74
Anexos	85

Introducción

El presente trabajo de titulación estará enfocado en la dificultad de los medios probatorios en el procedimiento administrativo de visto bueno por la causal de acoso laboral, partiendo desde la reforma del Código de Trabajo en el año 2017, donde se añade como causal de visto bueno el acoso laboral o mobbing. Para lograr comprender de forma puntual el análisis que se va a desarrollar, se debe de conocer la definición del acoso laboral, para ello, la Organización Mundial de la Salud menciona que el acoso laboral es la conducta agresiva e intimidadora de uno o más integrantes de un equipo, para un individuo en el campo laboral (Sanz, 2018).

El legislador crea la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y así garantizar un ambiente laboral sano, sin violencia física ni psicológica; de la misma manera, tratos denigrantes y humillantes que vayan deteriorando la dignidad.

Esta Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral establece que:

El acoso laboral es 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 la relación laboral o entre trabajadores (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso laboral , 2017).

Silvia Montalván Peralta señaló que el acoso laboral no es nuevo ni extraño, en efecto la sociedad desde tiempos inmemoriales a presenciado situaciones de acoso laboral, es decir que, desde el momento donde el trabajador es remunerado existe un poder hacia este individuo, esto conlleva al abuso en la mayoría de veces (Montalván, 2020).

Esto hace necesario que tanto los trabajadores como los empleadores y los gobiernos, comprendan la realidad de este mal y ejecuten políticas públicas integrales enfocadas en prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo, así lo menciona Eulogia Familia en una entrevista con la Nueva Sociedad. “Trabajar y sufrir: violencia y acoso en el mundo laboral contemporáneo” (Shopova, 2018).

En la actualidad las sociedades ya identifican este tema, son más conscientes de las consecuencias de sufrir acoso laboral y observan la importancia de regularlo; de tal forma que, en la relación laboral se proteja a la parte susceptible; debido las consecuencias que tiene el trabajador al sufrir acoso laboral, son afectaciones psicológica y social; estas afectaciones en el presente estudio se analizarán de una manera minuciosa. El acoso laboral no solo viene de parte del empleador; expertos han mostrado que el causante del acoso laboral también pueden ser los mismos compañeros de trabajo. Por esta razón, se tiene que tomar en cuenta que el mobbing o acoso laboral sucede de diferentes formas en una relación laboral, ya sea empleador con un trabajador o entre trabajadores del mismo rango.

En virtud de aquello, la pregunta problémica del presente trabajo de investigación sería ¿Cuáles son los medios probatorios eficaces en el procedimiento administrativo de visto bueno por la causal de acoso laboral o mobbing?, siendo su hipótesis el acoso laboral tiene medios probatorio específicos, así como, los medios probatorios empleados para probar el acoso laboral son idóneos.

La presente investigación se enfocará en los medios probatorios en el acoso laboral, países como Chile, España, Colombia y Francia tienen en sus normativas en la que se establecen distintas sanciones; si como también, descubrieron que esto se puede transformar en un problema, obtener las pruebas no es nada fácil, por consiguiente, se hará un conciso estudio sobre los medios probatorios, la dificultad que existe en estos; además de la prueba en el procedimiento administrativo de visto bueno. Este estudio se hará a través de una metodología de investigación descriptiva, en la cual se emplee un enfoque cualitativo, por medio de entrevistas a expertos en materia laboral, para lograr de forma más acertada un mejor desarrollo de la investigación.

En el marco teórico se podrán demostrar diferentes capítulos que empiezan desde los antecedentes históricos del acoso laboral, la definición de acoso laboral, los tipos de acoso laboral, los derechos que se vulneran en el acoso laboral, consecuencias del acoso laboral, la comparación con otras legislaciones internacionales; además, de los medios probatorios y sus tipos, dificultades de probar el acoso laboral y la prueba en el procedimiento administrativo de visto bueno.

Planteamiento del Problema

La dificultad de medio probatorios en los procedimientos administrativos de visto bueno por la causal de acoso laboral, solo ha ocasionado que se produzcan vulneraciones considerables a los derechos y principios de las personas que son víctimas de acoso laboral en las instituciones privadas. Por otra parte, en la actualidad el acoso laboral es una figura que se ha vuelto común en un ambiente de trabajo, entre el empleador y trabajador, así como entre trabajadores de los mismos rangos laborales. De esa manera Burneo Burneo y Burneo Carrera señalan que el acoso laboral “es una de las situaciones más perjudiciales de las

relaciones de trabajo, cuyas repercusiones afectan tanto al trabajador como al empleador” (Burneo Burneo & Burneo Carrera, 2021).

Así mismo, para Bllardo y Bellester definen al acoso laboral como:

Una situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema que es recurrente y prolongada en el tiempo sobre personas dentro del lugar de trabajo, que pueden perturbar el desempeño de sus labores, destruir su reputación y mermar las redes de comunicación de la víctima (Santamaría Velasco & Lalama Flores, 2022).

Esto ha ocasionado que haya una reforma al Código de Trabajo en su inciso cuarto en el artículo 173, el cual menciona las causales para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato y previo visto bueno, establece que:

En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta (Código de Trabajo, 2005).

En base a lo antes expuesto, se puede dilucidar que el acoso laboral necesita medios probatorios eficaces, las personas que son víctimas de este fenómeno requieren medios para poder iniciar un procedimiento administrativo.

Al final de la presente investigación se espera analizar los diferentes medios probatorios para el acoso laboral como causal de visto bueno y de esta forma, establecer cuáles serían los medios probatorios eficaces para iniciar el procedimiento administrativo.

Esto se logrará a través de una observación comparativa con normativas internacionales de los países como Francia, España, Chile y Colombia; los cuales, definen el acoso laboral y sus sanciones; así como, el análisis de las entrevistas que se realizarán a abogados laboristas; ya que, con su amplia experiencia en el ejercicio profesional ayudarán a comprender el tema, con el fin de determinar cuáles son los medios probatorios eficaces en el procedimiento de visto bueno.

Objetivos Generales

Establecer los medios probatorios eficaces en la causal de acoso laboral, a fin de garantizar que se cumplan el derecho a la integridad física y moral, derecho a la dignidad, derecho al trabajo y el derecho al honor.

Objetivos Específicos

- Analizar los diferentes medios probatoria que menciona el Código Orgánico General de Procesos.
- Comparar con normativas internacionales la figura de acoso laboral.
- Elaborar una propuesta de reforma al artículo 577 Código de Trabajo con la finalidad de dejar establecido los medios probatorios del acoso laboral.

Justificación

La problemática central del presente trabajo de investigación es, ¿Cuáles son medio probatorios eficaces en el procedimiento administrativo de visto bueno en la causal de acoso laboral?; por lo que, como se ha mencionado con anterioridad, las víctimas de acoso laboral

no encuentra los medios probatorios necesarios para acreditar los hechos y conductas que constituyen a un acoso, solo ha ocasionado una serie de vulneraciones constitucionales, respecto de los derechos que se encuentran dentro de la carta magna.

La necesidad de medios probatorios idóneos en el acoso laboral se ha convertido en un problema que va en ascenso; esto quiere decir, que conforme transcurra el tiempo se siguen vulnerando derechos que deben ser protegidos y respetados; se está normalizando una actividad inconstitucional. Los medios probatorios son esenciales para que se pueda acreditar el acoso laboral, por consiguiente, su relevancia jurídica es más alta de la que se aparenta.

La viabilidad de la presente investigación es bastante fructífera, debido que, gracias a varias críticas que diferentes juristas, tanto nacionales como internacionales, así como trabajos de investigación de masterados, comparación con las legislaciones de España, Colombia, Chile y Francia con respecto a las normativas en el acoso laboral, correspondientes a la presente materia de investigación, hacen posible el desarrollo de la misma.

La comunidad que se va a beneficiar con la investigación son los abogados laboristas ya que la presente investigación se concentra en los medios probatorios en el procedimiento administrativo de visto buenos por acoso laboral, pues son ellos quienes practican la prueba para demostrar la existencia de este fenómeno.

Este trabajo colaborará de manera favorable a los profesionales del derecho laboral por lo que se va a definir los medios probatorios eficaces para el procedimiento administrativo por la causal de visto bueno ya que es un tema bastante controversial en el ámbito jurídico, así como, contribuir de alguna forma positiva a la sociedad.

Capítulo I:

Marco Teórico

1. Acoso Laboral o Mobbing

Como lo indicó Guillermo Westreicher en su página web, el acoso laboral es una “situación en la que una persona está siendo hostigada dentro de su centro de trabajo. Este maltrato psicológico puede ser de parte de otros empleados que están al mismo nivel o de superiores” (Westreicher, Acoso Laboral , 2019).

En pocas palabras el acoso laboral es una situación que afecta a los empleadores como los trabajadores, debido a que se pueden presentar en personas que están laborando en el mismo puesto de trabajo o con subordinados, dando como resultado el hostigamiento laboral y el maltrato psicológico que pueden padecer las personas dentro de sus ambientes laborales.

Para ahondar más sobre las definiciones de acoso laboral o mobbing, aparecen ciertas características, por ejemplo, para Dr. José Fuentes menciona que:

“El acoso laboral tiene como fin menoscabar psicológicamente a la persona acosada y propiciar su salida de un lugar de trabajo, bien sea por despido o renuncia de la persona hostigada, por una de las siguientes dos razones: La persona acosada representa una amenaza para quien le hostiga, bien sea porque tiene mayores competencias profesionales y personales; al propiciar de manera artificial el despido o la renuncia se evita el pago de indemnizaciones, beneficios, compensaciones, reparaciones u otros relacionados con la terminación intempestiva de la relación laboral” (Montalván, 2020).

La Dr. Susana Moreno mencionan que existen tres modalidades distintas en tema del acoso moral o mobbing; el hostigamiento psicológico, quien puede ser víctima una persona, es normal que aparezca como maltratos verbales y en ocasiones puede llegar hasta la agresión física; por otra lado, existe el acoso sexual, este aparece cuando tienen relaciones sexual, usualmente se presentan contra las mujeres pero también le puede pasar a los hombre; y por último, el acoso discriminatorio, una persona es discriminada por su origen, etnia, discapacidad, costumbres, etc. (Montalván, 2020).

El acoso laboral, está presente en distintas modalidades, con el único objetivo de afectar psicológicamente a la persona, es común que suceda el acoso laboral dentro de un ambiente de trabajo; es necesario hacer hincapié, que las víctimas pueden ser hombres y mujeres, lo más común es que se presente en las féminas ya que son consideradas el sexo débil. Las personas que están inversas en el ámbito laboral no saben cómo identificarlo porque no tienen un concepto claro del acoso laboral.

Para Leyman establece algunas acciones en las que se puede presentar el acoso laboral como una conducta abusiva de gestos, palabras, etc., esto va de la mano con una conducta agresiva que es repetitiva; la cual tiene como finalidad agredir la dignidad de la persona, su integridad física y psicológica en el ambiente laboral que la víctima se encuentra (Montalván, 2020).

Si bien es cierto, el acoso laboral está presente en todo mundo, existen algunos países como Suecia, Francia, Argentina, Colombia y España; quienes han implementado como garantía a los derechos del trabajador en consecuencia del hostigamiento que pueden sufrir las personas en sus sitios de trabajo.

Existen bienes jurídicos que se busca proteger como la dignidad, el buen nombre, la intimidad, entre otros, encontramos que existen normativas internacionales que protegen esos bienes jurídicos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 1 menciona “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Naciones Unidas, 1948).

Así mismo, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el cual establece que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 4.. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Naciones Unidas, 1948).

Este artículo menciona que el derecho del trabajo debe estar presente en un ambiente laboral donde las personas no sean víctimas de discriminación, exista salarios justos en

referencia a cada puesto de trabajo en la se pueda disponer de una vida digna tanto para el trabajador como para su familia y el derecho a una estabilidad laboral; es decir, muchos derechos que las diferentes normas tienen la obligación de proteger.

La Organización que es suma importancia mencionar dentro del objeto de estudio es la Organización Internacional del Trabajo (que lo adelante OIT) fue creada en el año 1919 por una Comisión del Trabajo, como parte del Tratado de Versalles; el cual terminó con la Primera Guerra Mundial. Esta organización se compone por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo es el ente encargado de velar que los estados cumplan con la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral con las condiciones de vida y trabajo necesarias para que la persona se pueda desarrollar en un ambiente sano. Existe un documento llamado Memoria del Director General Actividades de la Organización Internacional de Trabajo el cual fue creado en los años 1998 - 99, “donde encontramos algunos puntos que hacen una especial referencia sobre empleo adecuado, remuneración justa, protección social apropiada y empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Montalván, 2020).

En el año 2019, la OIT proclamó el Convenio 190 con la finalidad de promover la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo. Son 10 países que lo han ratificado; tales como, Antigua y Babuda, Argentina, Bahamas, Baradados, Ecuador, El Salvador, México Panama, Perú y Uruguay. (OIT Américas, 2023). Este convenio menciona que todos los países tienen la obligación de crear normas que tengan como objetivo garantizar la igualdad de las personas y evitar la discriminación.

En Ecuador, la Asamblea Nacional en el 2020 con 122 votos aprobó el Convenio 190 (Sala de prensa, 2021); el cual, tuvo vigencia desde el 19 de mayo del 2022. En la ciudad Metropolitana de Quito, el 25 de noviembre del 2020 el Ministerio de trabajo emitió el Acuerdo Ministerial 2020 Nro.MDT-2020-244, en su artículo 1 menciona que este Acuerdo Ministerial tienen como objeto expedir un “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2020). Así mismo, en su artículo 8 establece ante que institución se debe ingresar la denuncia y los medios por los cuales se puede hacer. (Ministerio de Trabajo, 2020).

1.1. Antecedentes Históricos del Vocablo Acoso Laboral o Mobbing

En primer lugar, el vocablo acoso laboral o mobbing fue utilizado por el etólogo Konrad Lorenz (1966), donde analizó el comportamiento de los pájaros y observó la manera en la que algunos pájaros se unían para desplazar al pájaro que era más grande o diferente a ellos. Para poder precisar el nombre del comportamiento de aquellos pájaros utilizó el verbo “to mob”, que traducido a la lengua española significa atacar, maltratar (Verona Martel & Santana Mateo, 2012).

Para Brodsky, quien posteriormente utilizó el vocablo mobbing por la promulgación de una nueva ley sobre las condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Su libro se centró en el ámbito socio médico, donde se reflejaba todas las situaciones laborales estresantes; el trabajador sentía agotamiento físico, los diferentes accidentes laborales que podían suceder y los horarios excesivos de trabajo (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua , & Hernández Mendoza , 2007); es decir, se violentaban derechos esenciales para que una

persona pueda estar en un ambiente laboral sano, dando resultado el riesgos en la salud de los trabajadores por las situaciones en las que estaban expuesto.

Por otro lado, Eninarsen y Skogstad, y Einarsen indican que el mobbing se produce “durante un período de tiempo donde alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas” (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua , & Hernández Mendoza , 2007).

En base a opiniones de los estudiosos en la materia y de acuerdo Leymann se presume que una persona es víctima de acoso laboral cuando los actos de humillación ocurren constantemente, ya sea una vez por semana o durante mucho tiempo, aunque sea por seis meses (Leymann, 1996).

En el continente europeo, el primer país en establecer el acoso laboral en su legislación fue Suecia con la orientación de cuidar la salud laboral de las personas, por consiguiente, Francia en el año 2022 desarrollo la definición del hostigamiento laboral, así mismo Bélgica. Después de los países europeos, en el continente latinoamericano el primer país en tipificar esta figura fue Argentina en el año 2003, siendo un ejemplo fundamental para que los demás países como México, Colombia y Ecuador adopten esta figura en sus normativas. (Montalván, 2020).

La legislación ecuatoriana en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral en su artículo 4 define al acoso laboral como:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercicio dereiterada, 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 tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien amenace o perjudique su situación laboral (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso laboral , 2017).

1.2. Tipos a de Acoso Laboral

Algunos autores como la Dra. María del Carmen Vidal, no es necesario que el acoso laboral sea en una relación de subordinación, también la asimetría puede originarse en base a la experiencia de formación o quienes tienen de diferente entre la víctima y el agresor. Esta agresión que sufre la víctima pueden aparecer en tres sentidos: del superior con el subordinado o viceversa, así como también entre los mismos niveles jerárquicos de la empresa (Montalván, 2020).

En relación a esta definición, el poder no solo es la subordinación que pueden tener las personas; al contrario, está basado en otras particularidades como es la experiencia laboral, los estudios obtenidos, el género que tiene la persona, etc., es común observar que el acoso laboral se presente en las instituciones privadas en la que los niveles jerárquicos están muy definidos por las experiencias y la formación académica.

En su libro Tratado de Derecho del Trabajo, el historiador de nacionalidad Argentina Julio Grisolia, menciona que:

La jurisprudencia argentina, ha tipificado el acoso sexual, así como la injuria laboral, como análogos al tema del acoso laboral, en el sentido de que para que existan dichas figuras debe haber un abuso de poder por parte del acosador, que provoca la postergación o discriminación en la asignación de tareas internas de trabajo en la empresa y supone siempre una conducta no deseada e inequívocamente rechazada por el acosado (Grisolia, 2013).

En la legislación ecuatoriana, el Código Orgánico Integral Penal en su art 166 menciona al acoso sexual como:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo 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 cinco años (Código Orgánico Integral Penal, 2014).

Uno de los tipos de acoso laboral es el acoso sexual, en concordancia con el Código Integral Penal como en la doctrina Argentina, para que exista el acoso debe estar presente la subordinación entre personas. En ese sentido, se puede demostrar que el objetivo para que se establezcan normativa similares, es la de proteger a la parte vulnerable puesto que el trabajador es la víctima cuando se presenta un acoso laboral.

Se puede hallar diferentes tipos de acosos laborales, como lo menciona María Verona y Raquel Santana, existen 4 tipos de acoso laboral; mobbing mixto, mobbing horizontal, mobbing ascendente y mobbing descendente (Montalván, 2020).

1.2.1. El Mobbing Mixto

Según Jurado y Arbonés el acoso laboral mixto “como aquel en el que intervienen personas que se encuentran en un rango superior jerárquico y compañeros del mismo rango, o combinaciones de personas de rango jerárquico superior, compañeros o subordinados al mismo tiempo” (Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016); es decir, el acoso proviene de todos los niveles jerárquico, dando como resultado que este tipo de acoso sea el más fuerte ya que la víctima no se sienta segura con sus compañeros del mismo nivel.

Por otro lado, para María Verona y Raquel Santana el mobbing o acoso laboral tiene dos caminos: Cuando el acosador superior origina un efecto reflejo con los compañeros que se encuentran en el mismo nivel jerárquico que la víctima teniendo como resultado que los mismos miembros se conviertan en acosadores; así como, creando una consecuencia contraria, es decir, que el acoso empiece con los mismos compañeros del nivel jerárquico de la víctima y sea apoyado por el empleador, convirtiéndolo en cómplice (Montalván, 2020).

1.2.2. El Mobbing Horizontal

Este tipo de mobbing tiene muchas causas; celos, problemas de tipos personales, etc., Es normal que el acosador tenga como objetivo dificultar el trabajo de su compañero, causando un daño en su carrera profesional dentro de la empresa (Caamaño Rojo, 2011).

Por otra parte, Rojas menciona que el moobing horizontal las personas víctima de acoso están el mismo nivel jerárquico que el acosador, es común que pertenezcan al mismo equipo de trabajo por lo cual todos reciben ordenes de un superior, el acoso puede ser originado por uno o varios compañeros de trabajo de la víctima (Llerena Idrobo , 2022).

Podríamos resumir que este tipo de acoso laboral horizontal proviene de compañeros del mismo nivel de trabajo, estar en un ambiente laboral en cual la víctima esta muchas horas con el acosador se vuelve más agresivo, dando como resultado la agresión constante. Esto se intensifica si están inmersos en un ambiente laboral competitivo.

1.2.3. El Mobbing Ascendente

No es común que se presente este tipo de mobbing, pero es un fácil identificarlo, para Caamaño, esto sucede en el momento que el superior es víctima de hostigamiento por parte de los subordinados, un claro ejemplo es cuando un trabajador que está a cargo de él, no acata las ordenes o se niega a cumplirlas (Llerena Idrobo , 2022).

No obstante, Riquelme menciona que el acoso ascendente “se puede presentar en personas que vienen del exterior o a personas que pasan a ocupar puestos de responsabilidad formando parte de la organización con anterioridad siendo por tanto realizado por los que eran sus anteriores compañeros” (Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

Dentro de este orden de ideas, el acoso ascendente proviene de trabajadores que estan un nivel jerarquico inferior, ya que estos no creen pertinen que la persona que va a sumir el puesto sea convenieinte, es por ello que hacen caso omniso a las disposiciones que el superior emite; es necesario mencionar que frecuentemete sucede cuando el superior es nuevo en ese puesto de trabajo.

1.2.4. El Mobbing Descendente

Definimos como mobbing descendente al comportamiento que desempeña el jefe o persona del nivel superior hacia los subordinados en el trabajo, se puede presentar de manera directa o indirecta, ya sea mediante acciones o situaciones en el trabajo, que tiene como objetivo humillar al trabajador en diferentes situaciones. (Cruz Guzmán & Méndez Paz, 2022).

Así también, Pérez menciona que existen “autores que consideran que la modalidad del acoso descendente es la única fórmula posible en el acoso laboral, alegando que el superior jerárquico es el único que puede lesionar la integridad moral y dignidad del trabajador” (Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016); es decir, este tipo de acoso laboral es netamente proveniente del superior, ya que tiene el poder de dirigir y dar órdenes a los subordinados, ocasión que estos tengan la obligación de cumplir aquellas disposiciones.

Es evidente que la finalidad del acoso descendente es apartar a la víctima de los otros trabajadores, disminuir las competencias; así como también, designarle trabajos imposibles y la molestia constante que recibe, llevando a la víctima tomar la decisión de renunciar a su puesta de trabajo.

1.3. Consecuencias del Acoso laboral

Cuando se menciona las consecuencias que puede alcanzar el acoso laboral, se refiere a los distintos efectos que le puede suceder a una persona que está siendo víctima de acoso laboral; dichas consecuencias pueden ser sociales y psicológicas.

Para Tejedor y Ruizel el acoso laboral pueden tener como resultado el suicidio y hasta el estrés, por lo que es una nueva forma en el ámbito laboral; las persona que tienen bajo el autoestima y problemas familiares son las más propensas a que sean afectas por esta enfermedad silenciosa (Ochoa Díaz, Hernández Ramos, Guamán Chacha, & Pérez Teruel, 2021).

1.3.1. Consecuencia Social

El acoso laboral tiene como consecuencia social la interacción que tiene la persona, así también “la desintegración familiar en muchos casos, y las relaciones inter-sociales del trabajador afectado, un punto clave es que estos problemas sociales del individuo, no se dan solo con ocasión del acoso laboral, sino que son parte de un todo relacionado” (Montalván, 2020); es decir, fractura la comunicación que tiene la víctima con su entorno, ocasionando que este se aleje y no tenga ninguna interacción con el exterior.

Es normal que esta consecuencia se origine en el entorno de la víctima, queriendo así estar solo; este aislamiento suele avanzar de forma que los compañeros o amigos de la víctima le den la espalda porque ven que aquella persona está siendo víctima del acoso laboral (Mansilla Izquierdo , 2018).

1.3.2. Consecuencias Psicológicas

Existen muchas obras literarias como “Huasipungo” escrito por Jorge Icaza en la que se demuestra que este maltrato psicológico no aparece recién; los mestizos, negros e indios eran considerados como parte de un bajo estatus social; es por ello, que debían recibir órdenes de sus patronos, teniendo como consecuencia la humillación y explotación. Estas

ideas al pasar los años se fueron desarrollando, hasta convertirse en una consecuencia del acoso laboral que puede recibir una persona en su ambiente de trabajo.

Se conocieron casos en los que se demostró que existía explotación por parte de las empresas. Por ejemplo, Foxconn era una empresa de Taiwán donde se producían productos Apple, muchos empleados de esta empresa se suicidaron en el año 2010. La investigación que se hicieron en los medios de comunicación, dio a conocer diferentes denuncias; las cuales trataban sobre las formas en las que estos trabajadores dormían; puesto que, aquellos dormitorios tenían un olor desagradable y los utensilios de comida estaban con cucarachas. Según Evening News reportero de que se infiltró, en cada litera dormían de seis a ocho trabajadores (Montalván, 2020).

En la actualidad, existen personas que son víctimas de violencias psicológicas que se presentan en diferentes trabajos. Esta conducta es de manera consecutiva y por un largo tiempo, hacia una o más personas provenientes de otras personas que se desarrollan en el marco del poder. La presencia de esta conducta se da en el ámbito laboral y tienen un riesgo considerable para la salud mental de la víctima (Fidalgo Vega , y otros, 2009).

Es evidente que las consecuencias psicológicas van ocasionando una serie a trastornos como es la irritación, depresión y un bajo autoestima por el sentimiento de no poder concretar las actividades que pertenecen a su puesto de trabajo, lo que conlleva en muchos casos a la víctima tomar la decisión de suicidarse.

1.4. Derechos Fundamentales Vulnerados por el Acoso Laboral

Cuando se menciona vulneración de derechos fundamentales, se está refiriendo a el quebrantamiento de los derechos que están amparados en normas internacionales como en las

nacionales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos menciona aquellos derechos que son esenciales como lo son el derecho a la vida, igualdad, libertad y a la dignidad. En la legislación ecuatoriana estos derechos se encuentran el título II de la Constitución 2008.

Todos los derechos dependen entre sí, cuando un trabajador es maltratado de una forma verbal por parte del empleador, si bien es cierto en primer lugar y a simple vista se está vulnerando el derecho a la dignidad humana, así como también al derecho al trabajo, el derecho a la vida y a la seguridad social, etc. (Montalván, 2020).

Dentro de este orden de ideas, cuando se habla de acoso laboral se debe tener en cuenta que existen derechos que peculiarmente se quebrantan, según Montalván son el derecho a la integridad física y moral, el derecho a la igualdad, el derecho al honor, el derecho al trabajo y la dignidad (Montalván, 2020).

1.4.1. Derecho a la Integridad Física y Moral

En la Carta de Principios Fundamentales de los Ordenamientos Laborales creada por la Organización Internacional del Trabajo en el año 1998, reafirma su compromiso para proteger los derechos de las personas en el ambiente laboral. En el año 2001 la OIT promulgó el Convenio Colectivo, donde se demuestra que existen intenciones de mejorar la calidad del ambiente laboral de las personas para poder erradicar el acoso laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

En la legislación ecuatoriana en el art 66 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador establece tres situaciones en la que implicar la definición de la integridad personal:

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.
- c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.
- d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Existen normativas internacionales y locales que protegen este derecho. La OIT hace mención que las personas no pueden ser sufrir torturas, humillaciones o tratos crueles; así mismo, la Constitución del Ecuador garantiza que va a proteger a las personas que estén en vulneración (Montalván, 2020).

1.4.2. Derecho a la Igualdad

Todos los derechos están contemplados en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 inciso 2 menciona el derecho a la igualdad en la cual establece que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el acoso laboral existe una constante discriminación; trata al trabajador de una manera diferente, se minorizan sus capacidades porque se designa trabajos inútiles, existen ocasiones donde se les ordena que hagan actividades humillantes, provocando vulneración al trato de manera igualitaria (Montalván, 2020).

Por otro lado, la Corte Constitucional del Ecuador con sentencia del caso No. 986-19-JP/21 menciona que el acoso laboral violenta el derecho a la igualdad; se esclarece que este fenómeno constituye una acción discriminatoria contra la víctima, ya que conlleva el menoscabo a los derechos establecido en la Constitución (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

1.4.3. Derecho al Honor

Como lo define Ossorio, el honor es:

“La cualidad moral que nos lleva al más severo cumplimiento de nuestros deberes respecto del prójimo y de nosotros mismos. Gloria o buena reputación que sigue a la virtud, al mérito o a las acciones heroicas, la cual trasciende a las familias, personas y acciones mismas del que se la granjea” (Echeverría Muñoz, 2020).

Si dentro de un ambiente laboral se perjudica la reputación profesional, se está violentando el derecho al honor, causando daños en la autoestima y la forma en que sus compañeros lo ven, todas las personas se merecen que no se violente el derecho al honor y mucho menos a sentirse humillados (Montalván, 2020).

El derecho al honor es la consideración que tiene la colectividad con la persona y esta consigo mismo, dando como resulta que sea respetado ante la sociedad; cabe recalcar que, en el ámbito laboral es muy importante porque se lo denomina como un excelente profesional. La Constitución del Ecuador en su artículo 18 numeral 1 menciona el derecho al honor y buen nombre. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

1.4.4. Derecho al Trabajo

En su libro curso de derecho del trabajo Pérez Botija define como “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y la tutela del trabajo” (Pérez Botija , 1950).

Es pensar en la Constitución de la República del Ecuador, cuando hablamos del derecho al trabajo porque en su art 33 establece que:

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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En la actualidad el derecho al trabajo es protegido por la normativa ecuatoriana; ya que, si se violenta, esta puede conllevar a que la persona víctima de acoso laboral pase por momentos de estrés, agotamiento mental y no tenga un ambiente laboral saludable, por lo estaría infringiendo el artículo 33 de la Constitución.

1.4.5. Derecho a la Dignidad

La Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 1 menciona que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Naciones Unidas, 1948).

El acoso laboral violenta este derecho vital para las personas por el simple hecho de humillarlas, ya que aquel acto tiene un mensaje escondido en donde le hace saber a la víctima que no vale nada, no merece respeto por otras personas, no hace bien las cosas que se le asignan. Aquel acto tiene como consecuencia que la persona pierda lo más esencial que es su amor propio y su autoestima.

1.5.Comparación con las Legislaciones de España, Colombia, Chile y Francia en el Acoso Laboral.

El acoso laboral está presente en todos los países, es por ello que se va a realizar una comparación con la normativas española, colombiana, chilena y francesa porque sirven como guías en su forma de legislar y la manera como aplicar sus normativas.

1.5.1. Legislación Española Sobre el Acoso Laboral

Para Fontelles una diferencia es que:

La legislación española, considera al acoso laboral como un riesgo de trabajo, ya que este provoca en el trabajador un estado de ansiedad, lo cual desemboca en un sinnúmero de enfermedades, no solo de carácter mental como la depresión y a lo que puede conllevar la misma, sino también a los problemas de carácter físico en los que desemboca, como son colitis, migrañas, es decir, cuando se ha somatizado. Para ello, cuentan con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada el 8 de noviembre de 1995 mediante la Ley31/ 1995 (Montalván, 2020).

En España el acoso laboral se estableció como delito a partir de Ley Orgánica 5/2010 del 22 de junio en el Código Penal Español en su artículo 173, donde se define como una manera de torturar a las personas, violentando los derechos de todas las personas que se encuentran en un ambiente laboral; así mismo, dicho artículo el 28 de octubre de 2015 fue reformado y se incluyó la pena de prisión de seis meses a dos años.

Por otra parte, en Ecuador con la reforma que se hizo al Código de Trabajo por la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral el 9 de Noviembre 2017, se incluyó al acoso laboral como causal de visto bueno, es decir, que si existe algún acto de acoso laboral se dará por terminado el contrato laboral y la sanción que tiene el empleador es pagar la indemnización por despido intempestivo en los días término que establezca el Código de Trabajo; cabe recalcar que solo el acoso sexual está tipificado en el Código Orgánico Integral Penal.

1.5.2. Legislación Colombiana Sobre el Acoso Laboral

En Colombia se creó una ley que solo habla del acoso laboral que fue expedida el 23 de enero 2006, cuyo nombre es “Ley 1010”. Esta ley no solo establece la definición del acoso laboral, sino que también se menciona los diferentes ámbitos de subordinación en los que se puede presentar ya sea en el sector público o privado. En dicha ley no se incluye el tema de servicios profesionales por lo que no está regulada igual que la legislación ecuatoriana.

La Ley 1010 en su artículo 2 menciona las diferentes situaciones en las que se puede presentar el acoso laboral, por ejemplo:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador (Congreso de Colombia, 2006).

Por otra parte, en junio del 2017 se emitió un Acuerdo Ministerial signado con el N°82 por el órgano regulador Ministerio de Trabajo de Ecuador, como prevención al acoso laboral sea posible la simple denuncia ante el Ministerio del Trabajo para que se inicie un proceso de investigación. (Montalván, 2020).

Cabe mencionar que en el artículo 6 del Acuerdo Ministerial N°82, menciona las prohibiciones de discriminación en el espacio laboral ya sean públicos o privados, cuyas prohibiciones son:

a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.

- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc. (Acuerdo Ministerial N°82, 2017).

En Colombia según su normativa, si se prueba que la denuncia sobre el acoso es maliciosa, el denunciante será multado. Existe otro articulado que establece las agravantes, no obstante, la sanción es económica y la ruptura de la relación laboral definitivas. Se debería entender que los casos donde el acoso tenga características penales, se lo deben de presentar ante la autoridad competente que tenga conocimiento en el área penal, como sucede en

Ecuador, donde está tipificado el acoso sexual en el Código Orgánico Integral Penal (Montalván, 2020).

1.5.3. Legislación Chilena Sobre el Acoso Laboral

Chile es uno de los países de Latinoamérica que adoptó la figura de acoso laboral en su normativa con la reforma en el año 2012 del Código de Trabajo en el artículo 2, segundo inciso define al acoso laboral como toda conducta continua que se origine por empleadores o trabajadores, teniendo como víctima a uno o más trabajadores, utilizando cualquier medio para perjudicar al trabajador, teniendo como consecuencia la violación de derechos (Dirección de trabajo, 2002).

El Código de Trabajo Chileno nombra al procedimiento de acoso laboral “procedimiento de tutela de derechos”. En Ecuador se lo conoce como procedimientos de garantías constitucionales (Montalván, 2020). En la normativa chilena la sanción por el acoso laboral tiene que estar sujetas al reglamento interno de la empresa, dichas sanciones pueden ser llamados de atención verbales o escritas, sanción económica del 25% de remuneración diaria del trabajador y el despido de la persona que se compruebe la condición de acosador (Meza , 2022). No obstante, En Ecuador en el caso que se compruebe la existencia del acoso laboral se sanciona con 12 remuneraciones que debe pagar el acosador a la víctima (Serrano, 2022).

Cuando se habla de las sanciones por el acoso laboral, la normativa chilena menciona que todas las sanciones deben estar sujetas al reglamento interno de la empresa, estas sanciones son más exigentes porque pueden ser sanciones económicas, llamadas de atención verbales o pueden conllevar hasta un despido, son tajantes al momento de sancionar al

acosador; por otro lado, la única sanción que establece la normativa ecuatoriana es económica.

1.5.4. Legislación Francesa Sobre el Acoso Laboral

En Francia, existió la ley num 2014-873 por la igualdad real entre mujeres y hombres, publicada el 4 de agosto del 2014 que reformó el Código Penal en su artículo 222-33-2., incluyendo como delito al acoso laboral o acoso moral. Esta ley protege a los trabajadores frente al acoso laboral, por lo que se puede sancionar esta forma de conducta, así también en la esfera administrativa por medio del Código de Trabajo en sus artículos L1152-1 a L1152-6.

Es por ello, que las personas que cumplen el papel de acosadores pueden llegar a tener una pena privativa de libertad de dos años y con una penalidad económica de 30.000 euros. Cabe recalcar que en el Código Penal francés menciona que la víctima puede elegir la mediación (Trujillo Pons, 2017).

En Ecuador la única norma que regula el acoso laboral es el Código de Trabajo que en el año 2017 fue reformado por la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, la cual introdujo como una causal de visto bueno el acoso laboral. El acoso laboral se ha hecho muy común en Ecuador es por ello que se debería catalogar como delito, teniendo una pena privativa de libertad, así como también una sanción económica.

2. Los Medios Probatorios

Para empezar con desarrollo de los medios probatorios, en primer lugar, debemos conocer la definición de la prueba, según Alcalá-Zamora; Márquez; Gaitán ; Gordillo; Wach

y Ferrer el Código Orgánico General de Procesos, indica que la prueba “es un elemento fundamental en el proceso judicial, que permite al juzgador el mejor acercamiento a la administración de justicia de manera imparcial” (León Ordoñez, León Ortiz , & Durán Ocampo , 2019). Por lo tanto, la prueba debe contener 3 características fundamentales para su admisibilidad como la pertinencia, conducencia y utilidad.

La diferencia entre la prueba y los medios de prueba son ambiguos; pues la prueba según a lo que indica Echandía, es el motivo por el cual dirige al juez a tener la certeza de los hechos (Montalván, 2020); por otro lado, los medios de prueba son los elementos que pueden ser utilizados para probar un hecho, aquellos medios se encuentran en la norma como son: Los documentos, testimonios, informes periciales e inspección judicial. No está demás mencionar que los medios de prueba no siempre se deben demostrar un hecho o probar algo, es posible que no pruebe nada con ella.

Los medios probatorios son las vías para probar un hecho. Es común que los medios probatorios sean utilizados por las partes procesales porque de esta manera pueden fundamentar la veracidad de sus alegatos en un proceso judicial y a su vez al juez facilitan el análisis de las razones por la cual ocurrió el hecho.

2.1 ¿Cuáles son los Medios Probatorios Según la Normativa Ecuatoriana?

El Código Orgánico General de Procesos en sus capítulos menciona que en la legislación ecuatoriana existen 5 medios probatorios: documental, testimonial, pericial e inspección judicial.

Una parte muy importante de mencionar es que cada medio probatorio debe estar dentro de la legislación de cada país. La página acoso laboral, menciona un caso polémico se presentó en el Tribunal Constitucional de España (1984) donde los jueces permitieron audios,

grabaciones y más dispositivos audiovisuales sean parte de los medios probatorios en un proceso de acoso laboral, sin necesidad que tenga la autorización del supuestos acosador siempre y cuando la víctima o la persona demandante esté presente en dicho medio probatorio audiovisual (Montalván, 2020); el tribunal mencionó que no existe ninguna violación en los derechos fundamentales por el demandado, sino que la víctima hizo valer su derecho a la legítima defensa, es por ello que es un medio idóneo para demostrar que se están vulnerando los derechos ante las justicia. (Rubio Rodríguez , 2017).

Por otro lado, en la Constitución del Ecuador en su artículo 76 inciso 4 menciona que “las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual en su artículo 78 inciso 3 sustituye al artículo 196 del Código Orgánico General de Procesos mencionando que “las fotografías, grabaciones, los elementos de pruebas audiovisuales, computacionales o cualquier otro de carácter electrónico apto para producir fe, se reproducirá también en su parte pertinente en la audiencia y por cualquier medio idóneo para su percepción por los asistentes” (Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual , 2023).

Cabe recalcar que la Constitución ecuatoriana en artículo 66 numeral 19:

El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la actualidad en el Estado ecuatoriano ya acepta como medios de pruebas fotografías, grabaciones y cualquier otro elemento audiovisual; excepto que esos medios probatorios digitales violenten la garantía constitucional en la que dicha prueba debe tener autorización de la persona o personas que aparezcan en ese video.

2.1.1. Prueba Documental

El Diccionario Prehispánico del Español Jurídico indica que la prueba documental es la forma probatoria que puede ser escritos o soportes, en los cuales contienen información verídica con el objetivo de evidenciar la veracidad o falsedad de los que se alega en un proceso (Rodríguez , 2021).

En la legislación ecuatoriana en su Código Orgánico General de Procesos en el Capítulo III, artículo 193 establece que la prueba documental es:

Todo documento público o privado que recoja, contenga o represente algún hecho o declare, constituya o incorpore un derecho. Se podrán desglosar los documentos sin perjuicio de que se vuelvan a presentar cuando sea requerido. Cuando se trate de documentos electrónicos o desmaterializados, no se requerirá su materialización (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Según Brewer, el documento privado son todos los actos o escritos en los que solo intervienen las partes sin intervención de un registrador, juez o funcionaria de alguna institución pública (Trujillo Nieto & Morales de Garcia , 2023). Por otro lado, el artículo 216 Código Orgánico General de Procesos define al documento privado a todo documento “ha sido realizado por personas particulares, sin la intervención de funcionario público alguno, o con éstos, en asuntos que no son de su empleo” (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

El documento público es emitido por funcionarios públicos en función a sus facultades y hacen fe en un proceso ya que se presume de su veracidad (Rodríguez , 2021). Acerca de la normativa ecuatoriana en su articulado 205 del Código Orgánico General de Procesos, establece que:

Es el autorizado con las solemnidades legales. Si es otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública. Se considerarán también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Cabe recalcar, que el artículo 202 del código antes mencionado indica que los documentos digitales serán reproducidos de forma electrónica con el correspondiente anexo. Estas reproducciones digitales ya sean públicos o privado serán agregados al expediente electrónico y tendrán la misma fuerza probatoria que los documentos originales (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Para Hernando Devis, para que la prueba documental tenga existencia jurídica en un proceso, es necesario que tenga siguientes características como, representar un hecho, significado probatorio, en caso que sean documentos públicos que cumplas con os requisitos espaciales para el mismo y una cosa u objeto que este hecho por el ser humano (Ramírez Romero, 2017).

En el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 195 los requisitos para considerar que una prueba documental tenga eficacia, menciona que los documentos originales, copio o compulsas no deberán estar alterados, defectuoso con excepción a lo que

establece el mismo código en su artículo 197 y por último que los documentos no estén en otros proceso pendientes (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Por otra parte, se considera que un documento es falso cuando ha sido alterado, falsificado o modificado de sus componentes de principales en ese documento (Vidal Rodríguez, 2022). Además, el artículo 198 del Código Orgánico General de Procesos establece que la parte que alegue la falsedad y nulidad de un documento ya sea público o privado, presentada por la otra parte, se tiene que hacer en las oportunidades establecidas en el mismo código, aquella eventualidad se lo arreglará en la audiencia de juicio o única (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

2.1.2. Prueba Testimonial

La prueba testimonial es realizada por medio de uno o más testigos que van a comparecen ante un tribunal con el objetivo de informar sobre hechos que presenciaron. La declaración que se le hace al testigo se la denomina testimonio (Pasión por el derecho, 2019).

No obstante, la normativa ecuatoriana en su Código Orgánico General de Procesos en su Capítulo II, artículo 174 define la prueba testimonial como:

La declaración que rinde una de las partes o un tercero. Se practica en la audiencia de juicio o en la segunda fase de la audiencia única, ya sea en forma directa o a través de videoconferencia u otro medio de comunicación de similar tecnología, con excepción de las declaraciones anticipadas. Se lleva a cabo mediante interrogatorio de quien la propone y contrainterrogatorio de contraparte (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

En la prueba testimonial las personas que han visto el cometimiento un delito o la violación de un derecho se lo conocen como testigos. El artículo de 189 del Código General

de Procesos define como testigo a toda “persona que ha percibido a través de sus sentidos directa y personalmente hechos relacionados con la controversia” (Código Orgánico General de Procesos, 2015). Según Devis Echandi, el testigo es toda “persona que ha percibido a través de sus sentidos directa y personalmente hechos relacionados con la controversia” (González Coulon , 2020).

Para Enrico Tullio Leibman, el testimonio es el relato que realiza una persona en base a los hechos o delitos, de los que tienen información necesaria que da a conocer un proceso. (Vaca Galarza, 2018). De la misma manera, Manuel menciona que el testimonio es la declaración que hace una persona, referente a una actividad en la que se ha violentado algún derecho, que fue percibió con sus sentidos y es de mucha importancia para que se pueda esclarecer un proceso (Chococho Ramos, 2021).

2.1.3. Prueba Pericial

Este medio de prueba es la opinión que emite una persona estudiosa en la materia que se esté debatiendo y debe estar autorizada por la Consejo de la Judicatura. La prueba pericial no incluye hechos nuevos, ni emite ninguna interpretación jurídica al proceso judicial; la función es analizar y dar una interpretación de manera técnica (Derecho , 2020).

Por otra parte, en el capítulo IV Código Orgánico General de Procesos en el artículo 221 indica que perito es “la persona natural o jurídica que, por razón de sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos, prácticos o profesionales está en condiciones de informar a la o al juzgador sobre algún hecho o circunstancia relacionado con la materia de la controversia” (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Para Carlos Ramírez, la pericia es de natura personal y de carácter técnico; ya que la persona que va realizar el peritaje debe ser experto en la ciencia, tecnología, arte o profesión

relacionado con el tema de la controversia (Ramírez Romero, 2017). La finalidad de la prueba pericial según lo establecido en el artículo 227 Código Orgánico General de Procesos, es que las personas expertas en la materia, pueda corroborar los hechos que son parte de un proceso. (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

2.1.4. Inspección Judicial

Para Davis Chandía, en la inspección judicial es una diligencia procesal, que es practicada por el juez, que realiza una verificación de los hechos o documentos que están en litigio, esto lo realiza por medio de sus sentidos (Cobo López, 2019); es decir, el juez de forma personal verifica los documentos o sitios que están en controversia, a través de sus sentidos; el principal sentido que utiliza es la vista y ocasionalmente usa gusto, tacto y oído.

Además, la inspección judicial puede ser solicitada por las partes que intervienen en el proceso, ya sea parte actora o accionante; cabe recalcar que dicha solicitud debe ser clara, precisa y fundamentada, no se realizará la inspección judicial cuando este no tenga como finalidad dilucidar los hechos objeto de estudio del juzgador (Gonzalez Mercado, 2022).

El Código Orgánico General de Procesos en su artículo 228 indica que la o el juzgador cuando lo considere conveniente o necesario para la verificación o esclarecimiento del hecho o materia del proceso, podrá de oficio o a petición de parte, examinar directamente lugares, cosas o documentos (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

2.2 Dificultades Probatorias en el Acoso Laboral

La dificultad que presenta el acoso laboral en relación a sus medios probatorio es muy evidenciada. Para Yudi Páez y William Jiménez existe igualdad en la carga probatoria frente

al acusado, y más cuando se trata de un dominador. Al no lograr demostrar una violación de derechos, se continua con la afectación al trabajador en su empleo, dando como resultado que la víctima presente la renuncia a su cargo (Paéz Carrillo & Jiménez, 2022).

Se debe tomar en consideración que el acoso laboral es muy difícil de reconocer por el simple hecho que los acosadores lo hacen en un ambiente de risas y juegos, esto conlleva que el ambiente se transforme y termine en un ambiente de burla y humillación. Por otro lado, el acoso laboral también se puede estar en un ambiente donde la víctima reciba excesivas órdenes y exigencias de sus superiores.

Según Flores y Santamaria “la ley exige que sea una conducta demostrable, pero el mobbing, tiene aspectos de difíciles de comprobar sino tiene efectos en el ser humano generalmente es invisible por lo cual se hace necesario reconocer la rigurosidad que implica esta responsabilidad del Estado directamente de buscar mecanismos para lograr descubrir este tipo legal” (Santamaría Velasco & Lalama Flores, 2022).

Los abogados colombianos Adriana Camacho, Edna Morales y Leonardo Guiza, indican que las víctimas no pueden llegar a obtener justicia por 3 barreras: Al interior de la misma empresa, frente a las autoridades administrativas y ante la jurisdicción ordinaria (Montalván, 2020).

2.2.1. Al interior de la Empresa

Referente a este tipo de barrera las diferentes investigaciones tuvieron como resultado que la primera barrera para poder identificar el acoso laboral en las empresas es la cultura; ya que, los países de Latinoamérica como lo es Colombia y Ecuador normalizan los comportamientos de violencia y humillación.

Existe confusión entre el acoso sexual y el acoso laboral como consecuencia al desconocimiento de las leyes y la confusión entre ellas; cabe mencionar que las personas piensan que el acoso laboral solo tiene como víctimas a las mujeres, es por ello que las no se identifican las características del acoso laboral; por ejemplo, en la legislación ecuatoriana es nuevo el acoso laboral, ya que se lo introdujo al Código de trabajo en la reforma 2017 como causal de visto bueno, las personas no tienen conocimiento de la tipicidad del acoso laboral a causa que no existió una difusión, por otra parte las pocas personas que conocen de la tipicidad del acoso laboral en la norma tienen confusión en la conducta y en la manera en la que se puede presentar el acoso laboral (Montalván, 2020).

2.2.2. Frente a las Autoridades Administrativas

Cuando se habla de las autoridades jurídicas es indispensable mencionar al inspector de trabajo, ya que su competencia es controlar y garantizar que todo se cumpla en el marco de la ley, como las condiciones en el que las personas trabajan, la seguridad social, prevenciones de riesgos profesionales por el Ministerio de trabajo. (Mis Abogados , 2016).

Cabe recalcar que en Ecuador los inspectores de trabajo realizan su procedimiento bajo el Código Orgánico General de Procesos, su actuar es muy semejante a la de un juez, pero no con la misma competencia ni la potestad que ofrece la función judicial. Cuando un trabajador lleva un informe realizado por un psicólogo, en cual demuestra la afectaciones que tiene por el presunto acoso laboral que ha sufrido, el inspector de trabajado inicia una investigación, este puede tomar como válida dicha prueba pero puede solicitar un informe pericial que lo ordena el juez por peritos especializados en la materia. (Montalván, 2020).

2.2.3. Dificultades ante la Justicia Ordinaria

Para Camacho, Morales y Guiza, uno de las muchas dificultades que tiene la víctima para probar, es el tema de las grabaciones o videos ya que si no tiene la aprobación del presunto acoso, esa prueba no es válida; por lo que es ilógico debido a que quien daría su aprobación para que se presente pruebas que afirman que es el acosador (Montalván, 2020).

Existen otra dificultad para probar ante la justicia ordinaria como lo es el informe médico pericial donde se pueden verificar los diferentes daños psicológicos que ha sido víctima el trabajador según producidos por el acoso laboral, no es raro que en ese informe se demuestre los diferentes problemas que tiene el trabajador en vida como personales, económico y es ahí donde esta prueba deja de tener fuerza probatoria porque no especifica necesariamente que los daños psicológicos que tiene la víctima sea a causa del acoso laboral.

Por otra parte, están los testigos que puede tener la víctima del acoso laboral son los mismos compañeros de trabajo, que tal vez alguno siga laboral con el empleador acusado por lo que se hace difícil ya que esos testigos pueden tener represalias por parte del empleador.

2.3 La Prueba en el Procedimiento Administrativo de Visto Bueno

La prueba no solo es investigar sino es comprobar algún hecho ocurrido por el cual es materia de litigio, en el artículo 158 del Código General de Procesos menciona que el objetivo de la prueba es conducir al juez para que tenga conocimiento de los hechos que están en controversia (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

En un procedimiento administrativo de visto bueno, se acogerá a lo dispuesto en el libro III del Código General de Procesos donde menciona las reglas generales de la prueba; cabe recalcar, que la prueba es una etapa esencial donde las partes demuestran la veracidad de lo alegado, en concordancia con el art 159 del Código General de Procesos en su último párrafo detalla que las partes podrán hacer uso que cualquier medio probatorio siempre y

cuando no conlleve a la violación del derecho al debido proceso (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, Normativa Técnica que Regula el Procedimiento de Visto Bueno en su artículo 5, numeral 7 menciona que en la solicitud de visto bueno se deberá adjuntar los medios probatorios oportunos para que acrediten la veracidad de los hechos. (Ministerio de trabajo, 2021); así mismo, la parte demandada podrá adjuntar los medios probatorios necesarios en su constestación a la solicitud de visto bueno, con la finalidad de hacer uso al principio de contradicción.

Las partes pueden hacer uso de los medios probatorios establecidos en el Código Orgánico General de Procesos, como son: los testigos, las pruebas documentales y las pruebas periciales, en este punto es necesario resaltar que la inspección judicial no la puede realizar el inspector de trabajo, puesto que no tiene la competencia para realizar.

CAPITULO II:

Marco Metodológico

2.1 Enfoque de la Investigación

2.1.1. *Enfoque Cualitativo*

El presente trabajo de investigación que se desarrolló, empleó un enfoque cualitativo puesto que según las características y objetivos de la investigación es el mejor que se complementa.

En el enfoque cualitativo se “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Esta recolección de datos se las realizar por medio de “entrevistas, historias de vida, anécdotas, análisis documental, grupos focales, etc.” (Martínez López & Martínez López , 2020).

Para emplear el enfoque cualitativo se realizará una entrevista a los profesionales de la materia derechos laboral, inspectores de trabajo a fin de obtener una mejor apreciación en base problema en el que se centra la presente investigación.

2.2 Tipo de la Investigación

2.2.1. Método Descriptivo

Puesto que el objetivo de la presente investigación es establecer los medios probatorios eficaces en la causal de acoso laboral bueno a fin de garantizar que se cumplan los derechos; tales como, el derecho a la intimidad, derecho a la integridad, derecho al trabajo, derecho al honor, derecho a la igualdad, y derecho a la integridad física y moral. Considerando que el tema del presente trabajo de investigación tiene suficientes bases jurídicas, se realizará una investigación de tipo descriptivo con la finalidad de estudiar a detalle del objeto de estudio.

El método descriptivo, tiene como finalidad la descripción del objeto a través del estudio de sus variables, el investigador no tiene control de las variables y responde a la pregunta ¿Cuál? (Lifeder Educación, 2020). La investigación descriptiva “utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes” (Guevara Alban, Verdesoto Arguello, & Castro Molina , 2020).

2.3 Periodo y Lugar donde se Desarrolla la Investigación

El lugar donde se desarrolló el presente trabajo fue en la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2021-2022 por cuanto, se analizó cuáles son medios probatorios idóneos para el procedimiento administrativo de visto bueno por la causal acoso laboral, con la finalidad de establecer los medios probatorios eficaces en la causal de acoso laboral, a fin de garantizar que se cumplan el derecho a la integridad física y moral, derecho a la dignidad, derecho al trabajo, derecho al honor y derecho a la igualdad.

2.4 Universo y Muestra de la Investigación

La población o universo se define como un “conjunto de personas o animales de la misma especie que se encuentran en un momento y lugar determinado” (Westreicher, Población, 2020). Por otra parte, Tamayo conceptualiza la población como la “totalidad de unidades de análisis que integran de la problemática que se va a investigar” (Moreno Galindo, 2021).

Así como también, Moreno menciona que la población como la agrupación absoluta de personas y cosas que tienen en común cualidades que pueden ser analizadas en un tiempo y lugar específico donde se va a ejecutar la investigación (Moreno Galindo, 2021).

El universo de que se estudió estará estructurado por los profesionales de la materia derechos laboral, a través de su experiencia se podrá evidenciar la necesidad que existe en cuanto se establezca de forma taxativa los medios probatorios idóneos para el procedimiento administrativo de visto bueno.

Según Tamayo y Tamayo establecen que la muestra es” conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una

población universo” (Rojas, 2017), es por ello, que la muestra en el trabajo de investigación son las distintas normativas ecuatorianas, tales como el Código Orgánico General de Procesos, Código de Trabajo, Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio público y al Código del Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral, Código Orgánico Integral Penal, Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual, Normativa Técnica que Regula el Procedimiento de Visto Bueno y Acuerdo Ministerial N°82, al igual que, normativas internacionales como la Ley 1010 Colombiano, Código de Trabajo Chileno, Código Penal Español, Código de Trabajo y Código Penal Frances, Declaración Universal de Derechos Humanos.

2.5 Método Empíricos

2.5.1. Entrevista

Se define como técnicas de recolección de datos a los mecanismos o formas que le permiten al investigador a conseguir la información o datos que son necesarias para cumplir con el objetivo del proyecto de investigación (Consultores , 2020), es por ello, que el presente trabajo investigación la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la entrevista a cinco personas expertas en el derecho laboral.

Entrevista es el acto por el cual se crea una conversación entre una o más persona con la finalidad de platicar sobre un tema con un objetivo específico (Perez Porto & Gardey, 2008).

2.6 Procesamiento y Análisis de la Información

El trabajo de investigación aplicó un enfoque cualitativo, desarrollado a través del método descriptivo, teniendo como lugar de investigación la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2021-2022 y siendo su población profesional de la materia derechos laboral.

Como muestra, se la obtuvo a través del análisis realizado en las distintas normativas ecuatorianas, tales como el Código Orgánico General de Procesos, Código de Trabajo, Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio público y al Código del Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral, Código Orgánico Integral Penal, Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual, Normativa Técnica que Regula el Procedimiento de Visto Bueno y Acuerdo Ministerial N°82; al igual que, normativas internacionales como la Ley 1010 Colombiano, Código de Trabajo Chileno, Código Penal Español, Código de Trabajo y Código Penal Frances, Declaración Universal de Derechos Humanos. Así mismo, se obtuvo información a través de entrevistas a cinco personas expertas en la materia como lo son los abogados laboristas.

CAPITULO III:

Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

3.1 Resultados de las Entrevistas

Por medio de seis preguntas realizadas a cinco abogados expertos en materia laboral, se recabo la siguiente información:

Entrevista 1

Angie Ubilla Mendoza, con título de abogada, graduada en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, cuenta con cuatro años de experiencia en el ámbito laboral.

- a) ¿Usted consideraría que el acoso laboral es común en las empresas y si es así, por que creer que se daría eso?**

En mis años de experiencia los temas de acoso solo he llevado dos, por lo que, al menos en el área en el que trabajo, si es común el acoso laboral en las empresas, pero no son los temas que suelen generar procesos judiciales, ya sea por desconocimiento o temor.

- b) ¿En base a su experiencia de los casos de acoso laboral que ha llevado a lo largo de su carrera cuales son las características comunes que se presentan?**

El acoso es para las mujeres, se da de un nivel jerárquico mayor hacia uno menor. También, la victima está segura que no se podrá hacer nada y prefiere callar para no perder el empleo hasta que alguien más la convence a seguir el respectivo proceso.

- c) ¿Cuáles son los derechos se vulneran con respecto al acoso laboral y por qué?**

Derechos básicos como lo son el de la integridad, tanto psicológica, moral y física, el derecho a vivir sin violencia, el derecho a un trato digno, así como al de la honra y el derecho al trabajo.

- d) ¿En un trámite administrativo de visto bueno, usted considera que es difícil probar el acoso laboral?**

Muchas veces si lo es, por el mismo tema de la jerarquía, si quien acoso fue un jefe, este se encargará de eliminar evidencias, como videos o audios, así también como asegurar a sus empleados que habrá consecuencias para quien comparezca en su contra.

- e) Si ha llevado un procedimiento administrativo de visto bueno por acoso laboral ¿Qué dificultades se le han presentado con respecto a la prueba?**

No he llevado ningún procedimiento de visto bueno por acoso. Todos los procesos de acoso que he llevado han terminado en conciliación o mediación. Llevándose la víctima un valor a cambio de dejar el tema.

f) Según su consideración, ¿Es muy complicado ganar un proceso administrativo de visto bueno por acoso laboral?

El problema, además de la obtención de la prueba, suele ser que la ganancia del proceso no otorga muchos beneficios. En caso de que se gane el proceso, la víctima podría solicitar como “beneficios”: el reintegro del trabajo (en el cual ya todos sabrán que paso y podría haber mucho más acoso, pero esta vez a nivel institucional); unas disculpas públicas (que, aunque ayuda en el esclarecimiento de la situación, muchas veces se hace de tal manera que se da la revictimización de la víctima); o, un resarcimiento a nivel monetario, cuyo valor no será muy alto, puesto que este se supone, sirve solamente para dar un apoyo psicológico. Entonces, el proceso es difícil de ganar, por el tema de la prueba, pero, incluso, si se gana, el beneficio es muy pobre en comparación con todo el esfuerzo puesto. El tema del acoso es uno de los más difíciles y menos recompensados.

Entrevista 2

Janeth Yadira León Jurado, con título abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador, graduada en la Universidad de Guayaquil, cuenta con doce años de experiencia.

a) ¿Usted consideraría que el acoso laboral es común en las empresas y si es así, por que creer que se daría eso?

El acoso laboral si es común en las empresas por la falta de educación, la gente calla, pero si se da, lamentablemente no se hace público porque la gente no se atreve a denunciar; ya sea

por mantener el trabajo, por no quedar estigmatizada, por evitarse un problema judicial. El acoso laboral sucede por el irrespeto al compañero de trabajo, hoy en día si sucede mucho el acoso laboral.

b) ¿En base a su experiencia de los casos de acoso laboral que ha llevado a lo largo de su carrera cuales son las características comunes que se presentan?

El acoso laboral se presenta mucho en personas que están en un puesto superior en los niveles jerárquicos que existen en distintas empresas, humillan a los subalternos indicándoles que hagan exceso de trabajo, incluso trabajos para los cuales muchas veces no fueron contratados lo que conlleva a la hostigación para que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo.

c) ¿Cuáles son los derechos se vulneran con respecto al acoso laboral y por qué?

Los derechos que vulneran son, el derecho al honor, el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo; incluso, el derecho a la libertad de expresión porque te callan y no tienes la oportunidad de expresarte porque es mucha la humillación que tiene como resultado que los trabajadores no quieren expresarse por timidez y miedo.

d) ¿En un trámite administrativo de visto bueno, usted considera que es difícil probar el acoso laboral?

Claro que es difícil probar el acoso laboral en un trámite administrativo, pero planificando todo con pruebas fehacientes, se podría demostrar que está siendo víctima de acoso laboral.

e) Si ha llevado un procedimiento administrativo de visto bueno por acoso laboral ¿Qué dificultades se le han presentado con respecto a la prueba?

La principal dificultad con respecto a la prueba, empieza cuando las personas no denuncian el acoso laboral, por lo tanto, casos de acoso laboral no se ven en nuestro país que estén en un trámite administrativo en la dirección regional de trabajo.

f) Según su consideración, ¿Es muy complicado ganar un proceso administrativo de visto bueno por acoso laboral?

Pienso que no es difícil porque cuando se ingresa una denuncia por acoso laboral ante el inspector de trabajo y tienes todas las pruebas a tu favor, las cuales deben ser pruebas creíbles, pruebas verídicas y pruebas bien trabajadas, introducida en su tiempo y momento correspondiente según lo indica la ley.

Entrevista 3

Mariuxi Auxiliadora Vaca Figueroa, con título abogada de los tribunales de la república del Ecuador, graduada en la Universidad Ecotec, Magister en Derecho Procesal en la Universidad Espíritu Santo, cuenta con dos años de experiencia.

a) ¿Usted consideraría que el acoso laboral es común en las empresas y si es así, por que creer que se daría eso?

Considero que el acoso laboral si es común en las empresas, esto puede deberse a muchos factores; una puede ser una cultura organizacional tóxica que no tengan escrúpulos para llevar a cabo un ejercicio profesional, tal vez puede ser porque no existe una buena gestión en el tema de resoluciones de conflictos, por falta de políticas internas claras en contra del acoso laboral.

b) ¿En base a su experiencia de los casos de acoso laboral que ha llevado a lo largo de su carrera cuales son las características comunes que se presentan?

En base a mi experiencia, he notado algunas características comunes en caso de acoso laboral, incluyen ciertos puntos como la intimidación constante, cierto grado de discriminación, humillación pública, aislamientos sociales y la asignación de tareas imposibles o muy difíciles de cumplir en un periodo de tiempo muy limitado.

c) ¿Cuáles son los derechos se vulneran con respecto al acoso laboral y por qué?

El acoso laboral vulnera diversos derechos, básicamente de los trabajadores como lo es el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, el derecho a la integridad personal, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, derecho a la dignidad de trabajo; básicamente esos son los derechos que se ven afectados debido a un trato injusto que podría generar violencia psicológica y la discriminación que implica el acoso laboral.

d) ¿En un trámite administrativo de visto bueno, usted considera que es difícil probar el acoso laboral?

Probar el acoso laboral puede ser que difícil ya que a menudo siempre se trata de situaciones subjetivas y no siempre hay pruebas tangibles sin embargo si existen diferentes formas de poder recopilar evidencia, como testimonios, registros de incidentes, correos electrónicos, mensajes que respalden las afirmaciones de acoso laboral.

e) Si ha llevado un procedimiento administrativo de visto bueno por acoso laboral ¿Qué dificultades se le han presentado con respecto a la prueba?

Ganar un procedimiento administrativo para acoso laboral algunas dificultades que pueden surgir con respecto en relación con la presentación y obtención de pruebas básicamente puede ser complicado recopilar testimonios porque existen personas que prefieren no hablar por temor o por miedo a perder su puesto de trabajo y eso es una de las pruebas más difíciles he importantes ya que los testigos pueden piezas claves he idóneas para recabar evidencia que respalde las acusaciones de un acoso laboral.

f) Según su consideración, ¿Es muy complicado ganar un proceso administrativo de visto bueno por acoso laboral?

Ganar un proceso de acoso laboral podría ser complicado debido a la necesidad de contar con pruebas sólidas y convincentes que permita que se pueda determinar un acoso laboral, además se tiene que tomar en cuenta que para ganar un proceso de este tipo hay que hacer muy minucioso en cuanto a la preparación de la defensa técnica, para que un proceso de acoso laboral sea exitoso se debe de contar con pruebas sólidas y un adecuado respaldo legal para que así se pueda obtener un resultado favorable en un proceso de acoso laboral.

Entrevista 4

María del Carmen Flores Basurto, con título abogada de los tribunales de la república del Ecuador, graduada en la Universidad de Guayaquil, cuenta con dos años de experiencia.

- a) ¿Usted consideraría que el acoso laboral es común en las empresas y si es así, por que creer que se daría eso?**

Claro que es común y se da por la misma fragilidad que existe entre el patrono y el empleador. El acoso laboral puede ser ocasionado por la jerarquía en donde existe ese dominio. El mal empleo lo que es el liderazgo. Utilizan la fragilidad de la persona para violentar el derecho que el trabajador.

- b) ¿En base a su experiencia de los casos de acoso laboral que ha llevado a lo largo de su carrera cuales son las características comunes que se presentan?**

La intimidación donde es común que el nivel de jerarquía esté presente, el acosador utiliza esa fragilidad que tiene el empleado, este le exige actividades u objetivos que pueden ser inalcanzables, el trabajador se siente con la presión de lograr los objetivos y si no lo logra tiene como resultado los malos tratos y las horas de trabajo excesivas.

c) ¿Cuáles son los derechos se vulneran con respecto al acoso laboral y por qué?

El derecho al trabajo y derecho a la intimidad que sea satisfactorio y llevadero, para cada trabajador son esenciales estos de derechos ya que la mayor parte de la semana están dentro de su trabajo.

d) ¿En un trámite administrativo de visto bueno, usted considera que es difícil probar el acoso laboral?

Claro que es difícil probar porque la persona frágil no quiere denunciarlo ya que tiene miedo a perder su trabajo, a que existan represalias porque el de mayor jerarquía puede utilizar medios para intimidarla y mantenerla dentro de la empresa.

e) Si ha llevado un procedimiento administrativo de visto bueno por acoso laboral ¿Qué dificultades se le han presentado con respecto a la prueba?

Muchas veces las personas que ha sido víctimas de acoso laboral desisten de continuar el proceso y empiezan a cambiar toda la historia. Como medio de prueba se pueden presentar audios, grabar claro siempre y cuando la víctima es quien este grabando y no violente lo establecido en constitución, lo que conlleva a la falta de pruebas existe.

f) Según su consideración, ¿Es muy complicado ganar un proceso administrativo de visto bueno por acoso laboral?

Pienso que ganar un proceso de acoso laboral si es complicado, claro que depende de las circunstancias ya que en un proceso es muy esencial la argumentación que exista, las pruebas y las declaraciones que en realidad demuestren que la persona haya sido víctima de acoso laboral, todos esos aspectos logísticamente son influyentes para establecer si ha ganado o no el proceso de acoso laboral.

Ariana Rebeca Palma Velarde, con título abogada con énfasis en ciencia penales y criminológicas, graduada en la Universidad Ecotec, cuenta con dos años de experiencia en materia laboral y un año en materia societaria.

a) ¿Usted consideraría que el acoso laboral es común de las empresas y si es así, por que creer que se daría eso?

Si, por la falta de Reglamento Interno Trabajo, no hay aplicación de los directorios, lo cuales están conformados por tres o más integrantes que regularmente son socios de las empresas, que al menos debe tener, una mujer por cada 3 miembros; por lo que estamos hablando de igualdad de remuneración, donde debe de haber una tabla de valores especificando el sueldo de trabajo, ya que la mujer que tiene el mismo cargo que un hombre debe de recibir el mismo sueldo. Un trabajo de igual valor a otro debe tener una remuneración equivalente, sin que exista discriminación por edad, sexo, género, nacionalidad, etnia, discapacidad ni de ningún otro tipo. Si no se aplica la el Convenio 190 de la OIT en su reglamento interno de trabajo empiezan a ver inconveniente porque como no hay nada que lo norme, lamentablemente no hay como prevenirlo. La implementación adecuada del C190, no solo promueve espacios seguros para el desarrollo de las actividades de las personas en el trabajo, sino que permite que las personas puedan tener acceso a las opciones de reconocimiento de sus derechos cuando sean vulnerados frente a las instituciones promovidas por los Estados, para que den cumplimiento de manera efectiva a la defensa y restitución de sus derechos violentados, por cuanto afecta el normal desenvolvimiento del trabajo, la productividad, y el acceso al empleo.

b) ¿En base a su experiencia de los casos de acoso laboral que ha llevado a lo largo de su carrera cuales son las características comunes que se presentan?

La característica esencial es que las empresas tienen un pésimo Reglamento Interno de Trabajo; ya que en muchos procesos uno piensa que puede usarlos pero muchas veces ese

reglamento interno de trabajo no ha sido leído por la trabajadora, por consiguiente la trabajadora no sabía que se le iba a promover un espacio seguro a ella, como no existe un buen reglamento de trabajo también existe una característica muy común es que el equipo de recursos humanos suelen tener ciertas características muy machistas. Es muy común que esto les suceda a las mujeres jóvenes. Este tipo de violencia suele ser a tres tipos de individuos que son las personas jóvenes, personas discapacitadas y personas que tengan analfabetismo.

c) ¿Cuáles son los derechos se vulneran con respecto al acoso laboral y por qué?

El derecho a un trabajo digno ya que todas personas merecen sentirse cómodos en sus áreas que trabajo y lamentablemente no se cumple cuando existe acoso laboral. En la actualidad cuando los empresarios quieren despedir un trabajador, solo le empiezan a quitar trabajo, la tratan mal. El derecho a la no discriminación y aun ambiente seguro, yo he visto muchos casos en que la jefa le dice a su subordinado que esta subido de peso que tiene que ir al gimnasio cuando el actuar no es así, puede preocuparse por su salud, pero llegar a ese punto, ya que no se siente seguro ni un propio trabajo entonces porque aceptar laborar en una empresa donde traten así a las personas.

d) ¿En un trámite administrativo de visto bueno, usted considera que es difícil probar el acoso laboral?

Si y no, depende mucho de si se el acoso es psicológico, por despido o incluso físico y sexual. Adicionalmente, debido a la naturaleza del trámite y de la autoridad, los inspectores suelen ser pro operarios, por lo que en sede administrativa es más factible, sin embargo, la mayoría de compañías prefieren impugnar esa resolución de visto bueno, lo que convierte la resolución en un informe y que la decisión sea tomada ante el juez del trabajo.

e) Si ha llevado un procedimiento administrativo de visto bueno por acoso laboral ¿Qué dificultades se le han presentado con respecto a la prueba?

La correcta practica de la prueba, misma que suele ser impugnada por la empresa cuando se encuentra legalizada de la manera incorrecta. Desconocimiento del accionante que perjudica su situación por promulgación de datos personales al momento de grabar algún vídeo.

f) Según su consideración, ¿Es muy complicado ganar un proceso administrativo de visto bueno por acoso laboral?

No es muy complicado sin embargo debe de tener pruebas sólidas y los fundamentos de hechos deben ser coherente. Es posible que al momento de tener una resolución favorable de visto bueno la empresa impugne, y más allá de alargar el trámite no permitirá que el accionante tenga su respectiva remuneración hasta que todos los procesos fenezcan.

3.2 Análisis e interpretación

Acorde a las cinco entrevistas realizadas a expertos en materia laboral, todos concordaron que el acoso laboral es común en las empresas porque existe la fragilidad de la víctima; así como también, se vuelve es normal que el acoso suceda en los niveles jerárquicos, ocasionando que las personas acosadas no se atrevan a denunciar el hecho y por la falta de reglamento interno de trabajo que este acorde con el convenio 190 de la OIT.

Por otra parte, con respecto a las características comunes que presenta el acoso laboral mencionaron, la humillación a hacia las víctimas cuando los trabajos asignados por el superior son imposibles de lograr en un corto tiempo, descalificándolos de forma profesional y personal; la intimidación, el acosador utiliza la fragilidad de la víctima; la discriminación, la cual suele ser a hacia las mujeres, personas jóvenes, discapacitados y personas que

analfabéticas, cabe recalcar que esto sucede por falta de regulación del reglamento interno de trabajo.

En relación a los derechos vulnerado, los expertos señalaron que existen muchos derechos que se violentan tales como; el derecho a la integridad física psicológica y moral, derecho al honor, derecho a la dignidad, derecho al trabajo, derecho a al libertada de expresión, derecho a la igualdad de trato y oportunidades, derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, derecho a la intimidad y del derecho a la no discriminación; estos derechos están amparados en la Constitución de la Republica de Ecuador, ya que al existir una violación a estos derechos la persona disminuye su energía en el trabajo; cabe recalcar que estos derechos son esenciales para que un individuo viva un ambiente laboral sano.

De igual manera, sobre la dificultad probatoria del acoso laboral en el trámite de visto bueno, manifestaron que si es difícil probar el acoso laboral ya que en ocasiones el superior tiene la posibilidad de eliminar las pruebas necesarias que lo culpabilizan; así mismo, lo endeble que puede ser la victima cuando decide no denunciar el hecho por miedo a perder su trabajo y en ocasiones se suele tarar de situaciones subjetivas y no siempre existen pruebas concretas. Es necesario hacer hincapié que la entrevista número cinco realizada a la abogada Ariana Palma menciona que no siempre el acoso laboral es difícil de probar por lo que se debe de identificar el tipo de acoso laboral se trate.

Acercas de las experiencias en relación a la practica en procesos administrativos de visto bueno y los inconvenientes que se presentan sobre la prueba en acoso laboral, los entrevistados expusieron que los obstáculos son la poca iniciativa que tiene la victima de denunciar, el desistimiento de las personas de continuar con el proceso; la correcta presentación y práctica de la prueba son impugnadas por la incorrecta legalidad; en esa misma línea, cuando se tiene como prueba los testimonios, existen testigos que no quieren

hablar por el simple hecho que tienen miedo a perder su trabajo, los testigos son piezas clave y necesaria para demostrar el acoso laboral. La entrevista número uno realizada a la abogada Angie Mendoza acotó que los procesos de visto bueno de acoso laboral pueden terminar en conciliación o mediación.

En cuanto a lo complicado de ganar un proceso administrativo de acoso laboral, la entrevista número uno realizada a la abogada Angie Mendoza, la entrevista número tres realizada a la abogada Mariuxi Vaca y la entrevista número cuatro realizada a la abogada María del Carmen Flores mencionaron que si es difícil ganar por el tema de la prueba puesto que en los medios probatorios que se adjuntan a un proceso se debe de demostrar la efectividad de los hechos y dichas pruebas son complicadas de conseguirlas; sin embargo la entrevista número dos realizada a la abogada Janeth León y la entrevista número cinco realizada a la abogada Ariana Palma, expusieron que no es difícil ganar un proceso administrativo de acoso laboral ya que al momento de ingresar una denuncia al ministerio de trabajo es porque tiene las pruebas necesaria para la demostrar la existencia del acoso laboral y los hechos deben ser coherentes en relación a la pruebas.

CAPITULO IV:

Propuesta

4.1 Título de la Propuesta

Reforma al artículo 577 de Código de trabajo, con respecto a la práctica de prueba a fin de establecer de forma taxativa los medios probatorios que se deben utilizar en un procedimiento administrativo de visto por acoso laboral.

4.2 Justificación de la Propuesta

En los procedimientos administrativos de visto bueno por acoso laboral en relación a los medios probatorios, se ha vuelto un dilema para los abogados laboristas, ya que en la práctica de la prueba existe mucha discrepancia; en el Código de trabajo, Código Orgánico General de Procesos y la Constitución de la República del Ecuador.

El Código de Trabajo en el artículo 577 menciona que se pueden utilizar todos los medios probatorios establecidos en el Código Orgánico General de Procesos, esta normativa nombra cuatro medios probatorios; los cuales son la prueba documental, testimonial, pericial e inspección judicial. Por esta razón, existe un choque de leyes y competencias, puesto que el inspector de trabajo es el encargado de llevar un procedimiento administrativo de visto bueno y este no tiene la competencia de realizar una inspección judicial; al mismo tiempo, la prueba documental tiene excepciones; puesto que, si se puede adjuntar cual medio audiovisual, siempre y cuando la persona que este inmersa de su aprobación según lo establecido en el artículo 66 numeral 19 de la Constitución de la República del Ecuador.

La propuesta consiste en que la Asamblea Nacional del Ecuador, al ser el órgano competente, reforme el artículo 577 del Código de Trabajo a fin de establecer los medios probatorios idóneos que puedan adjuntarse en la solicitud de visto bueno para demostrar la existencia del acoso laboral; es decir, que se establezcan que pruebas eficaces para realizar la práctica de la prueba en un procedimiento administrativo de visto bueno.

Conclusión

- En el presente trabajo se analizó el Código de Orgánico General de Procesos y se puede concluir que existen cuatro medios probatorios de los cuales dos tienen discrepancia con el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador; puesto que, el inspector de trabajo no es competente para realizar una inspección judicial; así mismo, en la prueba documental ya que se puede adjuntar videos, imágenes, audios etc., siempre y cuando la persona que aparece en esa prueba de la respectiva autorización.
- De igual manera, se pudo concluir que en normativas internacionales el acoso laboral está definido de forma diferentes; de igual manera, en los países como Francia y España este fenómeno se encuentra tipificado en codificaciones penales por lo que da lugar a considerarlo como delito, para lo cual tiene su respectiva sanción penal.
- Al concluir la investigación se ha elaborado una propuesta de reforma al artículo 577 por el vacío legal que existe en base a la práctica de la prueba en un procedimiento administrativo de visto bueno, a fin de garantizar el derecho a la integridad física y moral, derecho a la dignidad, derecho al trabajo y el derecho al honor.

Recomendación

- Examinar de manera minuciosa lo establecido en la Código Orgánico General de Procesos con respecto a las pruebas documentales en relación a las pruebas audiovisuales y la inspección judicial
- Tomar en consideración la forma en la que se tipifica el acoso laboral, así como sus sanciones en normativas internacionales; tales como Francia y España.
- Es preciso que se haga un análisis en la normativa con respecto a los medios probatorios en el Código de Trabajo, ya que no se establecen de forma taxativa medios probatorios en los procedimientos administrativos de visto buenos por la causal de acoso laboral.

Referencias

Chocoche Ramos, B. (2021). DERECHO PROBATORIO PENAL. *Revista Jurídica Digital*.

Obtenido de REVISTA JURÍDICA DIGITAL:

http://www.posgradosderecho.usac.edu.gt/recursos/2021/REVISTA_DERECHO_PROBATORIO_Mazate.pdf#page=87

Ramírez Romero, C. (2017). *Apuntes sobre la Prueba en el COGEP*. Gaceta Judicial .

Obtenido de

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/La%20prueba%20en%20el%20COGEP.pdf

Acuerdo Ministerial N°82. (2017). Obtenido de

https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf

Aldea , V. (16 de mayo de 2019). *¿Qué es la prescripción?* Obtenido de anfixblog:

<https://www.anfix.com/blog/diccionario/prescripcion>

Burneo Burneo , J. A., & Burneo Carrera, J. A. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Revista de Derecho*, 1. Obtenido de

https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2477/2440#content/cross_reference_1

Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho* 2, 215- 240. Obtenido de

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n37/a05.pdf>

Cabanellas de Torres, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental*. HELIASTA S.R.L.

Obtenido de

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbm91>

wcm95ZWN0b2RlanVyaXNwcnVkdW5jaWFjZnJlfGd4OjczNTczNGVkbWZjMzM5Nzg

Cobo López, M. (2019). *La inspección judicial dentro del proceso de audiencia única*.

Obtenido de Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7010/1/T3017-MDP-Lopez-La%20inspeccion.pdf>

Código de Trabajo. (2005). Obtenido de

[file:///C:/Users/Dell/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275_-_C%C3%83_DIGO_DEL_TRABAJO_-_CT%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275_-_C%C3%83_DIGO_DEL_TRABAJO_-_CT%20(2).pdf)

Código Orgánico General de Procesos. (2015). Obtenido de

file:///C:/Users/Dell/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf1077085_-_C%C3%83_DIGO_ORG%3%83_NICO_GENERAL_DE_PROCESOS_-_CO.pdf

Código Orgánico Integral Penal. (2014). Obtenido de

[file:///C:/Users/Dell/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf1070225_-_C%C3%83_DIGO_ORG%3%83_NICO_INTEGRAL_PENAL_-_COIP%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf1070225_-_C%C3%83_DIGO_ORG%3%83_NICO_INTEGRAL_PENAL_-_COIP%20(2).pdf)

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010* (46.160 ed.). Diario Oficial . Obtenido de

<https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/ley1010de2006.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de

file:///C:/Users/Dell/Downloads/1__202306081118452095.pdf

Consultores , B. (2 de marzo de 2020). *TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA*

REALIZAR UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. Obtenido de ONLINE-TESIS:

<https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>

- Corte Constitucional del Ecuador. (21 de diciembre de 2021). *CASO No. 986-19-JP y acumulados*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador:
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZIMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=
- Cristina, R. (16 de febrero de 2020). *La dificultad probatoria del mobbing*. Obtenido de LegalToday:
<https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/prevencion-riesgos-laborales/la-dificultad-probatoria-del-mobbing-2020-03-16/>
- Cruz Guzmán, R. Á., & Méndez Paz, L. (2022). *Acoso vertical descendente "Bossing"*. Tabasco: EcosoSociales. Obtenido de
<file:///C:/Users/Dell/Downloads/5460-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31454-1-10-20221125.pdf>
- Derecho . (21 de diciembre de 2020). *¿Qué son las pruebas periciales?* Obtenido de La universidad en internet : <https://www.unir.net/derecho/revista/pruebas-periciales/>
- Dirección de trabajo. (2002). *Código de trabajo* . Obtenido de
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Echeverría Muñoz, D. (22 de mayo de 2020). El derecho al honor, la honra y buena reputación: Antecedentes y regulación constitucional en el Ecuador. *Revista de Derecho*, 9. Obtenido de
<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-ElDerechoAlHonorLaHonraYBuenaReputacion-8229266.pdf>
- Familia, E. (2018). Trabajar y y sufrir: violencia y acoso en el mundo laboral contemporáneo. (M. Shopova, Entrevistador) Obtenido de

<https://nuso.org/articulo/trabajar-y-sufrir-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-laboral-contemporaneo/>

Fidalgo Vega , M., Gallego Fernández , Y., Ferrer Puig , R., Nogareda Cuixart, C., Pérez

Zambrana, G., & Gracia Maciá, R. (2009). *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Notas Técnicas de Prevención. Obtenido de

<https://www.insst.es/documents/94886/326775/854+web.pdf>

García Toma, V. (01 de octubre de 2018). *La dignidad humana y los derechos fundamentales*.

Obtenido de

<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-LaDignidadHumanaYLosDerechosFundamentales-7793041.pdf>

González Coulon , M. (2020). *Una Reconstrucción Teórica y Unitaria de la Prueba*

Testimonial. Obtenido de Universidad Autónoma de Barcelona :

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/670542/mdlagc1de1.pdf;jsessionid=9AFC1FB65A013FA132C6B1E8A18F685C?sequence=1>

Gonzalez Mercado, J. (2022). *LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA JUDICIAL EN EL*

DERECHO PROCESAL COLOMBIANO . Obtenido de Repositorio Digital

Institucional Unimagdalena:

<https://repositorio.unimagdalena.edu.co:8081/server/api/core/bitstreams/000a8e9c-1249-449b-a03a-754d279976a3/content>

Grisolia, J. (2013). *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo III*.

Buenos Aires : Abeledo Perrot.

Guerrero Vargas, A. (2021). *Inversión de la carga de la prueba en derecho laboral, un*

análisis a partir del derecho comparado . Obtenido de Universidad Autónoma de los Andes :

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14452/1/USD-DER-EAC-009-2022.pdf>

Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Babahoyo: Saberes del Conocimiento. Obtenido de <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Sampieri, R. F. (2004). *Metologia de la Investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL.

Jesus, G. M. (19 de mayo de 2021). *Acoso laboral (mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores*. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>

León Ordoñez, D., León Ortiz, R., & Durán Ocampo, A. (2019). La prueba en el código orgánico general procesos, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(1), 360. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n1/2218-3620-rus-11-01-359.pdf>

Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual. (2023). Obtenido de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/7e52b3d7-0ba5-4c58-a474-00e19fcbe127.pdf>

Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso laboral. (2017). Obtenido de

<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Leymann, H. (1996). *El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo*. Suecia:

EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY.

Obtenido de <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Lifeder Educación. (3 de octubre de 2020). La investigación descriptiva, sus características y

técnicas. Youtube. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=LX-9CM4iGqI>

Llerena 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: creative commons . Obtenido de

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

López Cobo , M. (2019). *La inspección judicial dentro del proceso de audiencia única*.

Obtenido de Repositorio Institucional UASB-DIGITAL :

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7010/1/T3017-MDP-Lopez-La%20inspeccion.pdf>

Macías Carriel, E. (marzo de 2018). *El Trámite Administrativo del Visto Bueno Laboral en*

Ecuador. Obtenido de Repositorio Digital UCSG:

[file:///C:/Users/Dell/Downloads/T-UCSG-POS-MDE-18%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/T-UCSG-POS-MDE-18%20(2).pdf)

Mansilla Izquierdo , F. (21 de marzo de 2018). *Las consecuencias del acoso laboral*.

Obtenido de Psicología- Online :

https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html#anchor_3

Martínez López, E., & Martínez López , M. (2020).

<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Conocimientos%20previos.pdf>. Obtenido de Foro de

Conocimientos Previos:

<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Conocimientos%20previos.pdf>

Meza , L. (18 de febrero de 2022). *Todo sobre el acoso en el trabajo según la ley de Chile*.

Obtenido de Mis Abogados :

<https://www.misabogados.com/blog/es/todo-sobre-el-acoso-en-el-trabajo-chile>

Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). *El acoso laboral como factor*

determinante en la productividad empresarial: El caso español. Cochabamba:

Perspectivas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Ministerio de Trabajo. (25 de noviembre de 2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-*

2020 – 244. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf>

Ministerio de trabajo. (2021). *Normativa Técnica que Regula el Procedimiento de Visto*

Bueno . 526. Obtenido de

file:///C:/Users/Dell/Downloads/1164377_-_NORMATIVA_T%C3%83_CNICA_QUE_REGULA_EL_PROCEDIM_202306061513176428.pdf

Mis Abogados . (24 de julio de 2016). *Inspectores de trabajo: quiénes son y qué hacen*.

Obtenido de Mis abogados. com:

<https://www.misabogados.com.co/blog/inspectores-de-trabajo-quienes-son-y-que-hacen>

Montalván, S. (17 de enero de 2020). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como*

causal en el trámite de visto bueno. Obtenido de Universidad de Cuenca:

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34009/1/Trabajo-de-Titulacion%20Abg.%20Silvia%20Montalv%C3%A1n.pdf>

Moreno Galindo, E. (21 de marzo de 2021). *LA POBLACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN*.

Obtenido de Blogger.com:

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *La Declaración Universal de Derechos*

Humanos. Obtenido de Naciones Unidas:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Ochoa Díaz, C., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021).

Revista Universidad y Sociedad, 13(2).

doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620202100020011

3

OIT Américas. (7 de enero de 2023). *10 países de ALyC*. Obtenido de Twitter:

<https://twitter.com/OITAmericas/status/1611860356099350528>

Organización Internacional del Trabajo . (2019). *Historia de la OIT*. Obtenido de

Organización Internacional del Trabajo:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Informes y estudios sobre condiciones de trabajo* (540-560 ed.).

Paéz Carrillo , Y., & Jiménez, W. (2022). El Mobbing o Acoso Laboral: Modalidades, Acoso

Digital y Dificultades Probatorias. El Caso. *Verba Iuris*(47).

doi:<https://doi.org/10.18041/0121-3474/>

Pasión por el derecho. (24 de julio de 2019). *Prueba testimonial y clases de testigos*.

Obtenido de Pasión por el derecho:

<https://lpderecho.pe/prueba-testimonial-clasificacion-testigos/>

- Pérez Botija , E. (1950). *Curso de Derecho del Trabajo* (2da edición ed.). Madrid: Tecnos S.A.
- Perez Porto , J., & Gardey, A. (25 de septiembre de 2008). *Entrevista - Qué es, tipos, en el ámbito laboral y estructura*. Obtenido de Definicion.de:
<https://definicion.de/entrevista/>
- Rodríguez , N. (9 de julio de 2021). *Diferencia entre documental pública y privada*. Obtenido de idconline :
<https://idconline.mx/seguridad-social/2021/07/09/diferencia-entre-documental-publica-y-privada>
- Rojas, A. (4 de septiembre de 2017). *POBLACIÓN Y MUESTRA*. Obtenido de Blogger.com:
<http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Roldán , P. (1 de septiembre de 2021). *Trámite*. Obtenido de economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/tramite.html>
- Rubio Rodríguez , L. (2 de junio de 2017). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el sexual* . Obtenido de Universitat Pompey Fabra Barcelona :
<https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/33170/LauraRubioRodri%CC%81guezTFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sala de prensa. (17 de 1 de 2021). *ASAMBLEA APROBÓ LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO*. Obtenido de Asamblea Nacional :
<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/70263-asamblea-aprobo-la-ratificacion-del-convenio-sobre-la>
- Santamaría Velasco, J., & Lalama Flores, M. (2022). El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. *Polo del Conocimiento*, 7(1). doi:10.23857/pc.v7i1.3508

- Sanz, J. C. (20 de octubre de 2018). *Definición de acoso laboral según la OMS*. Obtenido de Asociación Pridicam Mobbing Madrid:
<https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/factores-acoso-laboral/>
- Serrano, D. (18 de septiembre de 2022). Acoso laboral: Este es el proceso para su sanción. *El comercio*. Obtenido de
<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/acoso-laboral-proceso-para-sancion.html>
- Shopova, M. (mayo de 2018). *Trabajar y sufrir: violencia y acoso en el mundo laboral contemporáneo*. Obtenido de Nueva Sociedad :
<https://nuso.org/articulo/trabajar-y-sufrir-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-laboral-contemporaneo/>
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua , M., & Hernández Mendoza , R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR*, 75. Obtenido de
<file:///C:/Users/Dell/Downloads/81802905.pdf>
- Trujillo Nieto, A., & Morales de Garcia , N. (2023). IMPORTANCIA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL EN LA PRESENTACIÓN DE PROCESOS CIVILES. *Colegiada de Ciencia*, 4(2). Obtenido de
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/334/3343935009/html/>
- Trujillo Pons, F. (2017). Derecho internacional (acoso laboral). *Española de Derecho del Trabajo*. Obtenido de
<https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20tratamiento%20normativo%20del%20acoso%20laboral%20en%20Francia.pdf>
- Vaca Galarza, R. (15 de mayo de 2018). *TESTIMONIO*. Obtenido de DerechoEcuador:
<https://derechoecuador.com/testimonio/>

Verona Martel, M. C., & Santana Mateo, R. (2012). *El mobbing: Un problema ético en la gestión de empresas*. Obtenido de Ciencia y Sociedad:

<https://www.redalyc.org/pdf/870/87025385003.pdf>

Vidal Rodríguez, G. (23 de noviembre de 2022). *El delito de falsedad documental en el Código Penal*. Obtenido de BLOG:

<https://www.gersonvidal.com/blog/falsedad-documental/#:~:text=El%20delito%20de%20falsedad%20documental%20consiste%20en%20la%20falsificaci%C3%B3n%2C%20alteraci%C3%B3n,un%20perito%20cal%C3%ADgrafo%20y%20document%C3%B3logo.>

Villagómez Moncayo, B., Calle Idrovo, R., & Garrido Salas, V. (s.f). *El proceso de ratificación del Convenio 190 OIT y la obligación de prevenir erradicar y sancionar el acoso laboral y granatizar los derechos de la mujer*. Obtenido de

<file:///C:/Users/Dell/Downloads/202102-09.pdf>

Westreicher, G. (2 de diciembre de 2019). *Acoso Laboral* . Obtenido de Economipedia :

<https://economipedia.com/definiciones/acoso-laboral.html>

Westreicher, G. (1 de junio de 2020). *Población*. Obtenido de economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Zorrilla, A. (1986). *Guía para elaborar la Tesis*. México: McGraw-Hill.

Anexos

