

# UNIB.E

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA: DERECHO

## ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ACOSO LABORAL PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR

Autor (a):

Karen Camila Sosa Freire

Tutor (a):

Andrea Lisette Guadalupe Oviedo, Mgtr.

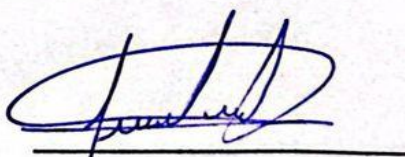
Quito, Ecuador

Febrero, 2025

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

1. Yo, Karen Camila Sosa Freire, declaro en forma libre y voluntaria, que los criterios emitidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, titulado: "ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ACOSO LABORAL PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR", previo a la obtención del título profesional de Abogada, así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora.
2. Declaro, igualmente, tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Universidad Iberoamericana del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT, en formato digital una copia del referido Trabajo de Integración Curricular para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.
3. Autorizo, finalmente, a la Universidad Iberoamericana del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la UNIB.E (Repositorio Digital Institucional), el referido Trabajo de Integración Curricular, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad Iberoamericana del Ecuador.

Quito, DM., a los 28 días del mes de febrero de 2025.



Karen Camila Sosa Freire

1723163919

## AUTORIZACIÓN DE PRESENTACIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR POR PARTE DEL TUTOR

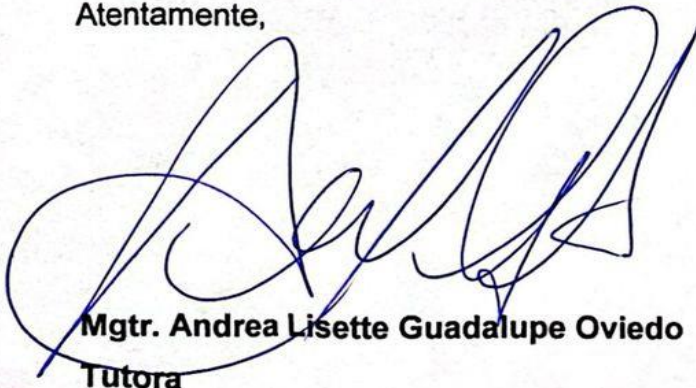
**Mgtr. Mayra Alejandra Guerra Sánchez**

Directora de la Carrera de Derecho

Presente. -

Yo, **Andrea Lisette Guadalupe Oviedo**, Mgtr, Tutor(a) del Trabajo de Integración Curricular realizado por la estudiante **KAREN CAMILA SOSA FREIRE** de la carrera de **DERECHO** informo haber revisado el presente documento titulado "**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ACOSO LABORAL PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR**", el mismo que se encuentra elaborado conforme a lo establecido en el Reglamento de Titulación y el Manual de Estilo de la Universidad Iberoamericana del Ecuador, UNIB.E de Quito, por lo tanto, autorizo la entrega del Trabajo de Integración Curricular a la Unidad de Titulación para la presentación final ante el tribunal evaluador.

Atentamente,



**Mgtr. Andrea Lisette Guadalupe Oviedo**  
Tutora

## ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**Facultad:** Derecho y Ciencias Sociales

**Carrera:** Derecho

**Modalidad:** Híbrida

**Nivel:** 3er nivel de Grado

En el Distrito Metropolitano de Quito a los dos días del mes de abril del 2025 (02-04-2025) a las siete horas con cero minutos (07:00), ante el Tribunal de Presentación Oral, se presentó la señorita **SOSA FREIRE KAREN CAMILA**, titular de la cédula de ciudadanía No. **1723163919** a rendir la evaluación oral del Trabajo de Integración Curricular: "**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ACOSO LABORAL PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR.**", previo a la obtención del Título de Abogada. Luego de la exposición, la referida estudiante obtiene las calificaciones que a continuación se detallan:

	Calificación
Lectura del Trabajo de Integración Curricular	8,6 /10
Evaluación Oral del Trabajo de Integración Curricular	7 /10
<b>Calificación Final del Trabajo de Integración Curricular</b>	<b>7,8 /10</b>

Para constancia de lo actuado, los miembros del Tribunal de Presentación Oral del Trabajo de Integración Curricular, firman el presente documento en unidad de acto, a los dos días del mes de abril del 2025 (02-04-2025).

  
Dr. Thelma Cabrera  
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

  
Mgst. Mayra Guerra  
DIRECTORA DE LA CARRERA DE DERECHO



X   
Mgst. Andrea Guadalupe  
TUTOR

  
Mgst. Roberto Zurita  
LECTOR



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

A mi abuelito que es mi segundo padre Rómulo Freire por su apoyo incondicional en todo el transcurso de mi carrera, al ser un pilar fundamental en mi vida para poder cumplir con cada una de mis metas y por siempre confiar en mí.

A mi madre Mónica Freire por ser un ejemplo a seguir y demostrarme que nada es fácil pero siempre se lucha por los sueños.

A mi padre Javier Sosa, por darme la sabiduría y el carácter necesario para culminar con mis sueños, y sobre todo por ser una ayuda durante mi trabajo de investigación, porque nunca me dejo desmayar.

A mis hermanos Jossua, Benjamín y Agustín por ser el motivo por el cual luche cada día, para ser un ejemplo para ellos.

A mi tía Fernanda Freire por siempre estar pendiente de mí y aconsejarme en todo momento.

A mi abuelita Claudia Palomino por querer lo mejor para mí y por siempre sacarme una sonrisa.

A mi abuelita Laura Díaz por el cariño y amor incondicional que me ha brindado.

A mi abuelito Patricio Sosa por el legado que me ha dado el cual es el amor por los caballos.

A mis tíos Gabriel Sosa y Juan Sosa, por ser un gran ejemplo a seguir.

Al haber cumplido con mi meta de ser profesional, gracias al amor y apoyo de mi familia he decidido compartir y dedicarles mi carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

Antes que todo agradezco a Dios por darme la fortaleza y la sabiduría para mantenerme de pie.

A mi abuelo Rómulo Freire, porque gracias al he podido culminar con mi etapa de ser profesional, al haberse esforzado en darme los estudios desde la escuela, siempre serás mi más grande ejemplo a seguir, porque gracias a ti estoy donde estoy, nunca me dejaste sola, gracias por siempre creer en mí, gracias por todo el apoyo que me has dado.

Le agradezco a mi madre Mónica Freire por haber sido dura conmigo y así entender que nada es fácil en la vida y que siempre se tiene que luchar por lo que se quiere llegar a tener, por ser una madre incondicional y guiarme en todo momento a mí y a mis hermanos.

Le agradezco a mi padre Javier Sosa, por siempre apoyarme y darme fuerzas para culminar con mis estudios, a pesar de que no se encuentra conmigo aún tengo bonitos recuerdos de niña, gracias padre por demostrarme que a pesar de que la vida nos pone mil obstáculos uno siempre tiene que salir adelante.

A los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Iberoamericana del Ecuador, por haber compartido durante toda la carrera sus grandes conocimientos. A mi tutora Mgtr. Andrea Guadalupe por haberme acompañado durante la realización de la tesis y ser un apoyo incondicional como profesional.

A mis amigas que siempre me han dado apoyo en todo momento.

Gracias por todo.

## INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	ii
AUTORIZACIÓN DE PRESENTACIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR POR PARTE DEL AUTOR.....	iii
ACTA DE APROBACIÓN.....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
LISTA DE TABLAS .....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>4</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>4</b>
Planteamiento del problema .....	4
Pregunta central .....	9
Objetivo general .....	9
Objetivos específicos.....	9
Justificación de la investigación .....	9
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>11</b>
<b>MARCO TEÓRICO O JURÍDICO .....</b>	<b>11</b>
Antecedentes de la investigación.....	11
Jurisprudencia .....	15
Sentencia 986-19-JP/21 Acoso Laboral como forma de violencia (Emitida el 21 de diciembre de 2021).....	16
Acoso Laboral.....	25
Tipos de acoso laboral.....	25
Mobbing.....	28
No desconexión digital.....	28
Visto Bueno .....	29
Referentes legales.....	29
Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) (1948).....	29
Organización del Trabajo Internacional Convenio 190 (2019).....	30
Constitución de la República del Ecuador (2008) .....	30

Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (2024) .....	31
Código de Trabajo (2005) .....	31
<b>CAPITULO III .....</b>	<b>34</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>34</b>
Naturaleza de la investigación .....	34
Unidades de análisis.....	36
Técnica de recolección de información .....	36
Ficha de registro.....	37
Técnica de análisis de información .....	38
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>39</b>
<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>39</b>
Clasificación y elementos del acoso laboral.....	39
Normativa ecuatoriana sobre acoso laboral .....	50
El acoso laboral como causal de terminación de la relación de trabajo .....	59
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>67</b>
<b>REFLEXIONES FINALES .....</b>	<b>67</b>
Hallazgos.....	67
Reflexiones.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	72
ANEXOS.....	82

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores de acoso laboral

Tabla 2 Contenido de la normativa de Ecuador y Colombia en relación al acoso laboral

Tabla 3 Contenido de la normativa de Argentina y Ecuador en relación al acoso laboral

**Karen Camila Sosa Freire. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL ACOSO LABORAL PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN ENTRE EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR.** Carrera Derecho. Universidad Iberoamericana del Ecuador. Quito Ecuador.2025.

## **RESUMEN**

El acoso laboral, también conocido como "mobbing", es una forma de hostigamiento que se produce en el entorno laboral, caracterizada por un abuso de poder que puede manifestarse a través de conductas agresivas, humillaciones o maltrato sistemático hacia un trabajador por parte de compañeros o superiores. Este fenómeno tiene consecuencias graves tanto para la víctima como para la organización. El acoso laboral implica comportamientos que buscan menoscabar la dignidad del trabajador, y se puede presentar de manera consciente o inconsciente. En su forma más sutil, a menudo es difícil de detectar y puede no dejar evidencia clara, lo que complica su denuncia y evaluación.

Para la presente investigación se utilizó una la metodología, aplicando un paradigma jurídico-dogmático e interpretativo, con un enfoque cualitativo y un diseño hermenéutico, utilizando como técnica de recolección de datos la revisión y análisis documental de normativa, doctrina y jurisprudencia referente a los efectos del acoso laboral para dar por terminada la relación entre el empleador y trabajador .Como parte de los resultados que se obtuvieron durante la presente investigación , se encontró que no se logra en la actualidad aplicar de una manera eficaz la normativa ecuatoriana en el Código de Trabajo sector privado.

**Palabras Clave:** derecho laboral, acoso laboral, trabajador, sector privado

## INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador es el marco legal supremo del país y, como tal, establece los derechos fundamentales de todos sus ciudadanos, incluyendo los derechos laborales. Estos derechos son esenciales para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, promoviendo así una sociedad más justa y equitativa. Sin embargo, es importante destacar que la efectividad de proteger los derechos laborales depende de su aplicación concreta por parte de las autoridades y de la participación activa de los trabajadores en la defensa de sus derechos.

Para que los trabajadores puedan desarrollar plenamente sus habilidades, la normativa legal suprema establece el derecho a un ambiente laboral digno. Este entorno es favorable no solo en el crecimiento profesional, sino también el bienestar físico y mental de los empleados, al garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y respetuosas.

Por ello la Constitución de la República del Ecuador ha permitido que el acoso laboral no se siga convirtiendo en un problema en los entornos laborales contemporáneos, por lo que ha generado consecuencias negativas, es así que la presente investigación tiene como objetivo analizar los efectos del acoso laboral en la relación laboral, con el fin de determinar cómo esta práctica perversa puede llevar a la terminación del vínculo contractual entre el trabajador y el empleador. A través de un estudio exhaustivo de la literatura existente y de un análisis de casos reales, se busca identificar los patrones de comportamiento que caracterizan al acoso laboral, así como los mecanismos psicológicos y legales que intervienen en el proceso de ruptura de la relación laboral.

Para seguir abordando el tema de la presente investigación es importante saber que existen comportamientos lesivos los cuales se ejercen en contra de la víctima en el ámbito laboral, que incluyen los factores psicosociales por lo que son uno de los más grandes riesgos que se presentan como una incidencia elevada de la sensibilidad o vulnerabilidad de los trabajadores cuando se encuentran en sus actividades laborales, presentándose como elementos relacionados con la psicología y las relaciones sociales dentro de un ambiente de trabajo que contribuyen a la aparición y persistencia de conductas de maltrato y hostigamiento hacia un trabajador o grupo de trabajadores.

El acoso laboral, también conocido como mobbing, es un problema grave que consiste en una serie de conductas agresivas y repetitivas, como insultos, amenazas o aislamiento, que se ejercen de manera intencional hacia un trabajador, creando un ambiente laboral hostil y perjudicial.

Es así que a finales de la década de los 80, el científico Leyman fue pionero en emplear el término "mobbing" para referirse a las situaciones de acoso laboral en las que un grupo de personas, como compañeros de trabajo o superiores, ejercen de manera sistemática conductas hostiles y agresivas hacia una víctima.

Con el propósito de realizar un estudio comparativo y determinar de qué manera influye el acoso laboral, es necesario analizar en profundidad la normativa legal vigente en Ecuador, Colombia, Argentina. Este análisis nos permitirá identificar las similitudes y diferencias en la regulación de esta problemática y evaluar la efectividad de las medidas implementadas en cada país.

De tal manera el acoso laboral se presenta como un fenómeno que vulnera los derechos de los trabajadores, ya que es fundamental determinar cómo se produce el acoso en los lugares de trabajo, como se manifiesta en las víctimas y cuáles son los mecanismos que ayudan a comprobar que existió acoso laboral.

La presente investigación tiene como propósito analizar los efectos del acoso laboral para la terminación de la relación entre empleador y trabajador, mediante la normativa que rige para el sector público y privado. Para llevar a cabo, se utilizará un enfoque dogmático permitiendo interpretar y aplicar en el en la problemática de la investigación las normas jurídicas y un método cualitativo para profundizar el tema. En el desarrollo se basa en un análisis bibliográfico para saber cómo fue evolucionando el acoso laboral, así como un marco teórico.

Es así que la presente investigación abarca cinco capítulos los cuales son los siguientes:

El Capítulo I establece un marco inicial de la investigación, situando la problemática que se va a desarrollar de los efectos del acoso laboral, al analizar históricamente ha evolucionado el acoso laboral, la manera en la que se constituye, como se presentan los actos, cuáles son las pruebas que se utilizan en el proceso para llevar

al convencimiento de los hechos, que normativas se aplican para cada sector tanto público como privado, cuáles son los mecanismos para prevenir el acoso laboral.

El Capítulo II se centró en proporcionar un marco teórico y jurídico mediante los criterios relevantes del acoso laboral, así como las normativas legales, tratados internacionales, jurisprudencia que de tal manera ayuda al desarrollo de la investigación y de cierta manera comprender las definiciones.

El Capítulo III, se refiere al marco metodológico en cual tiene un enfoque cualitativo, por eso la presente investigación se desarrolla dentro del ámbito de la ciencia jurídica, al centrarse en el estudio de este campo y utilizar fuentes del Derecho, como los principios generales del derecho, la doctrina de autores relevantes, la ley y la jurisprudencia nacional. Para seguir con el desarrollo se realiza la unidad de análisis de la presente investigación al haber analizado y revisado documentos, leyes e investigaciones permitiendo obtener referencias de los documentos leídos que formaron parte del estudio. La validez de los resultados se estableció durante el proceso de recolección y análisis de la información.

El Capítulo IV, se desarrollan los resultados de la información que fue recopilada, la cual ayuda a responder la pregunta de investigación y cumplir con los objetivos que fueron planteados en el capítulo I. Es así que se encontró que para que los efectos del acoso laboral puedan dar por terminada la relación entre empleador y trabajador deben existir ciertas conductas que se configuraran como violencia y acoso, y llevar a cabo el procedimiento en el Ministerio de Trabajo.

Por último, el Capítulo V determina las conclusiones que se obtuvieron durante la investigación, de igual manera las recomendaciones que ayudan al desarrollo de la problemática planteada, cuál es el procedimiento que se debe seguir cuando un existe acoso laboral, a quien debo acudir y que sanción se aplican al momento de verificar que si existió acoso laboral en el sector privado.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### Planteamiento del problema

La relación laboral en el país se caracteriza por la existencia de una prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia o subordinación, que cuente con una remuneración justa, todos estos elementos componen el andamiaje para proporcionar condiciones dignas de trabajo. Además, existen principios que regulan este ámbito del Derecho, que propenden a garantizar de manera efectiva una protección adecuada al trabajador, no solo desde que la relación laboral nace sino hasta su terminación, velando por el pleno respeto a los derechos adquiridos en el ámbito laboral.

En el Ecuador el Derecho al Trabajo ha sido reconocido Constitucionalmente a través de postulados que evocan al trabajo como un derecho y un deber social, digno de ser protegido por el Estado con el fin de garantizar al trabajador el respeto a su dignidad y a una existencia decorosa, libre de situaciones que puedan causarle perjuicio o menoscabo a su integridad física y psicológica; que finalmente se traduce en la alteración o impedimento del ejercicio de los derechos individuales o colectivos durante se encuentre ejecutándose la relación laboral. (Monesterolo, 2020).

La norma suprema reconoce derechos y establece la obligación del Estado de garantizar los mismos durante el desarrollo de las actividades laborales, fomentando el pleno respeto la dignidad del trabajador, y, de igual manera que se implementen medidas efectivas que sean necesarias en el ámbito laboral, para que el progreso sea eficaz y no implique algún tipo de regresividad.

Sin embargo, el Derecho al Trabajo no solamente goza de rango Constitucional, sino que es considerado un derecho humano básico, en tal virtud los Estados deben velar porque el acceso a un empleo y la ejecución de labores debe darse bajo los estándares de dignidad, estabilidad y justicia; básicamente nos encontramos frente a que este derecho implica que toda persona debe tener la oportunidad de trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de violencia, ya sea física, psicológica, económica o de otra índole, que no provoque menoscabo a su integridad y dignidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de los instrumentos

internacionales y recomendaciones, ha establecido directrices para prevenir, abordar y eliminar cualquier tipo de violencia en el mundo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919) como parte del tratado de Versalles, define el Derecho al Trabajo como:

Un derecho humano básico, que garantiza el acceso a un empleo digno, estable y en condiciones justas. Este derecho implica que toda persona debe tener la oportunidad de trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de violencia, ya sea física, psicológica, económica o de otra índole, que menoscabe su integridad y dignidad.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo internacional el cual se encarga de cumplir un rol fundamental de supervisar que las legislaciones laborales de cada país se alineen con los principios y lineamientos de los derechos humanos para la protección del trabajador.

Cuando hablamos de una relación laboral nos encontramos frente a un espacio en donde convergen voluntades, éstas responden a la necesidad de empleadores y trabajadores de mantener espacios de trabajo comunes en los que las partes que intervienen en este acuerdo puedan verse beneficiadas. Este escenario resulta ideal puesto que los contratantes deben ceñirse a cumplir lo expuesto en líneas anteriores con respecto al respeto de los derechos laborales, lamentablemente no en todas las relaciones de este tipo podemos encontrar que se cumplan con los preceptos que la normativa ha emitido.

En los espacios de trabajo pueden darse situaciones que afecten a los derechos y principios que regulan el derecho al trabajo, como una clara transgresión al principio protectorio que impida que aunque la normativa este encaminada a evitar algún menoscabo a la integridad del trabajador, puedan darse graves afectaciones que atacan a la integridad física o emocional del trabajador, éstas conductas son las que se han denominado acoso o mobbing, sin que esto implique que sean las únicas circunstancias dañosas que se den en la relación laboral.

Centrándonos únicamente en acoso laboral Olweus (2006) expresa que “cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, está incurriendo en algún tipo de acoso. El verbo acosar refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro”. (pág. 1)

Es decir, dentro de los espacios de trabajo ni superiores, inferiores o personas que mantengan el mismo rango jerárquico pueden incurrir en conductas que generen

incomodidad al trabajador o que signifiquen comportamientos inaceptable o amenaza a la estabilidad en el desarrollo de actividades, puesto que estas prácticas pueden generar daños psicológicos, sexuales o económicos, rompiendo con los preceptos constitucionales que promueven el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso.

Históricamente desde los años ochenta, el mobbing o acoso laboral se ha ido incorporando en nuestro léxico, hasta llegar a volverse una expresión que actualmente es reconocida a nivel mundial. Se trata de una figura que con el tiempo ha ido evidenciando un problema que afecta gravemente al trabajador, presentándose, como un riesgo psicosocial que afecta negativamente la salud mental y física de los trabajadores, puesto que implica un comportamiento hostil, repetitivo y prolongado dirigido hacia un trabajador con la intención de causarle daño psicológico, social o profesional, incluso promoviendo la intención del trabajador de separarse de su entorno laboral.

Para seguir abordando el tema del acoso en el ámbito del trabajo el doctrinario Leyman (2004) define el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral como la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. (pág. 5).

Si hablamos de la posición de indefensión y desvalimiento básicamente nos encontramos frente a que el trabajador sigue siendo el eslabón más débil, puesto que el empleador es el llamado a que dentro de los espacios de trabajo exista una debida diligencia en su actuación como ente protectorio para garantizar los mandatos constitucionales y la normativa de trabajo vigente.

Así también debemos considerar lo dispuesto en Código de Trabajo (2005) en su artículo 46.1 que determina las conductas que se configuran como acoso laboral:

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

Es así que la normativa legal que se encuentra vigente en el año 2024 permite tener un amplio conocimiento de que tanto la violencia como el acoso laboral son

comportamientos categorizados como fenómenos que afectan el bienestar de los trabajadores por lo que, se manifiestan de manera continua y tienen como fin ocasionar daños físicos o psicológicos a la víctima.

De igual manera, el Código de Trabajo sustenta las obligaciones del empleador en su artículo 42 numeral 36 el cual establece que:

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

Las obligaciones que tiene el empleador ayudan a luchar y prevenir el acoso para adoptar protocolos con la finalidad de que se garantice la integridad de los trabajadores en el ámbito privado, por eso es fundamental que las políticas y programas se encuentren organizados con la legislación vigente para exigir a los empleadores que se implementen las medidas efectivas necesarias para prevenir el acoso laboral como parte de sus obligaciones, incluso como parte de las interdicciones contenidas en el artículo 44 literal m del mismo cuerpo normativo encontramos que en espacios de trabajo no puede darse “el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”.

Con base a lo estipulado en el Código de Trabajo, no podemos dejar de lado que el acoso se ejecuta mediante varias modalidades el acoso horizontal se refiere a la conducta hostil que ocurre entre compañeros de trabajo en el mismo nivel jerárquico y el acoso vertical ascendente ocurre cuando un superior jerárquico es agredido por uno o más subordinados; así también el acoso vertical descendente, también conocido como bossing que se refiere al ejercido por un jefe hacia un subordinado.

Una vez que hemos brevemente hecho referencia a como el acoso puede darse en los espacios de trabajo, es importante ahora establecer que sucede cuando está conducta ocurre, es así que el Código de Trabajo (2005) en su artículo 172 numeral ocho determina que una de las causas por las que el empleador puede dar por terminada la relación laboral mediante el procedimiento de visto bueno es la siguiente:

El Empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: Por el cometimiento de Violencia y Acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

En tal virtud, se configura el acoso como una de las causas por las que puede terminar la relación laboral en el sector privado mediante visto bueno siendo un trámite administrativo, es decir, en el momento en el que se incurra en actos de violencia o acoso laboral, ya sea de forma particular o coordinada con otras personas, no solo en contra de compañeros que se encuentren en el mismo rango jerárquico, de superiores a subordinados o de inferiores a directivos. El principal efecto de que se entable una acción de visto bueno por parte del empleador contra un trabajador que ha incurrido en conductas de acoso, tiene la finalidad de que la relación laboral termine y que no exista lugar a indemnizaciones para quien cometió la falta.

De igual manera, el Código de Trabajo (2005) en su artículo 173 numeral 4 establece que una de las causas para que el trabajador de por terminada la relación laboral es la siguiente:

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

Es así que el cuerpo legal ya mencionado determina que en situaciones de violencia y acoso laboral, el trabajador puede iniciar un procedimiento de visto bueno que tenga como objetivo que el empleador tenga que indemnizar a la víctima como si se hubiese dado un despido intempestivo, cabe resaltar que ante el cometimiento de conductas de acoso o discriminación el empleador no solo es responsable por frenarlas, sino que la responsabilidad envuelve el generar espacios libres de este tipo de violencia laboral.

El mencionar la terminación por visto bueno nos expone a una situación problemática que el legislador no ha resuelto en su totalidad, puesto que dejaría al entendimiento de empleadores y trabajadores que para que proceda la terminación de la relación laboral por acoso la única vía es la administrativa, imposibilitando al trabajador acudir directamente a la administración de justicia laboral para establecer las sanciones correspondientes. Dentro de este trabajo de investigación se pretende analizar si es el Inspector del Trabajo un funcionario dotado de capacidad para determinar si se configura o no tal conducta o si nos encontramos frente a un vacío legal que nos pueda llevar a determinar que por la sensibilidad que implica el probar de manera adecuada la existencia de actos de violencia laboral sea lo más apropiado que se apertura de manera directa la posibilidad de acudir ante los jueces

del trabajo, esto con la finalidad de que se garantice un ejercicio de derechos laborales adecuados, sanciones justas y se dote de seguridad jurídica para el trabajador que ha sentido un menoscabo en su integridad física, psicológica o emocional.

### **Pregunta central**

¿Por qué el acoso laboral puede constituirse como una causa para la terminación de la relación laboral en el ámbito público y privada según la normativa ecuatoriana?

### **Objetivo general**

Analizar los efectos del acoso laboral para la terminación de la relación entre empleador y trabajador en la normativa ecuatoriana

### **Objetivos específicos**

Determinar la clasificación y elementos del acoso laboral a través de una revisión documental.

Identificar en la normativa ecuatoriana el acoso laboral como una causa de terminación de la relación laboral en el ámbito público y privado.

Comparar la normativa relacionada al acoso laboral como efecto para dar por terminada la relación entre empleador y trabajador entre Ecuador, Colombia y Argentina.

### **Justificación de la investigación**

La presente investigación se basa en la necesidad de analizar los efectos del acoso laboral como una causa para dar por terminada la relación entre el empleador y el trabajador en el sector privado basándose en el marco jurídico ecuatoriano, analizar cómo se configura el acoso como una causa de terminación resulta trascendental sobre todo al poner en perspectiva todo lo que implica dicha ruptura de relaciones laborales.

Al investigar el acoso laboral, la protección al trabajador y los efectos de este tipo de conductas, nos permite visibilizar situaciones que están afectando a quienes ejercen algún tipo de actividad laboral, así también permite promover la implementación de

políticas dentro de las empresas y plantear una posible actualización a la normativa para la erradicación de estas conductas, puesto que el acoso laboral no solo afecta a los trabajadores y las empresas, sino que también puede tener un impacto en la sociedad en su conjunto.

Este estudio contribuye desde lo académico mediante el análisis del acoso laboral y sus efectos para la terminación de la relación entre empleadores y trabajadores, proporcionando una comprensión más profunda de cómo estas dinámicas afectan tanto el bienestar individual como el entorno laboral en su conjunto. Al abordar los aspectos legales, psicológicos y organizaciones relacionadas con el acoso laboral, esta investigación aporta herramientas teóricas y prácticas para identificar, prevenir y gestionar este fenómeno en el ámbito laboral. De este modo, se ofrece una base de conocimiento útil para futuros estudios y para la creación de políticas que promuevan ambientes de trabajo más saludables y equitativos.

En la presente investigación el aporte científico permite profundizar los efectos del acoso laboral y su rol determinante en la ruptura de la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Mediante un análisis de estudios previos, se identifican los factores psicológicos, físicos y sociales que envuelven al acoso laboral y su impacto en la productividad y en el clima organizacional.

Esta investigación aporta al ámbito jurídico al analizar como el acoso laboral al ser una causa de terminación de la relación entre empleadores y trabajadores, incide en una labor ardua por parte de la autoridad administrativa del trabajo para velar por el cese de acciones dañosas e incluso establecer indemnizaciones en caso de que estas ocurran. A través del estudio de normativas vigentes, de la jurisprudencia y principios que rigen el derecho laboral, se podrá establecer cómo el acoso laboral puede constituir una causa justificada para la terminación del vínculo laboral, protegiendo así los derechos del trabajador y generando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Además, el estudio proporciona un marco legal que puede servir como referencia para la creación o mejora de políticas de prevención y sanción del acoso en el entorno laboral.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO O JURÍDICO

El presente capítulo se llevará a cabo mediante la revisión de teorías, tesis, artículos científicos previos sobre el problema de investigación, tomando en consideración, Ramos (2018) “el marco teórico constituye una guía o un sostén conceptual en lo relacionado a las formas de visualizar, definir u organizar el objeto de estudio que se desea investigar” (Pág.14). En ese sentido, en el presente trabajo presentan los antecedentes, las bases teóricas, bases legales con respecto al tema central de los efectos del acoso laboral para la terminación de la relación entre el empleador y trabajador y demás estudios que permitan orientar la problemática que se ha planteado.

#### **Antecedentes de la investigación**

Para el desarrollo de los antecedentes se expresa que:

Los antecedentes del problema presentan un resumen concreto de las investigaciones o trabajos efectuados sobre el tema de investigación, con el objeto de informar cómo ha sido enfocado. Es decir, qué clases de estudios se han realizado, las características resaltantes de los sujetos, cómo se han registrado los datos, en qué sitios se han llevado a cabo y qué diseños se han aplicado. (Abreau, 2012, pág. 1)

Para el presente acápite se va a utilizar para los análisis del presente estudio, tesis doctorales, trabajos de titulación, artículos científicos, los cuales aportan a la investigación con el fin de comprender la evolución de los efectos del acoso laboral para la terminación entre el empleador y trabajador, tomando en consideración lo expuesto, se realiza el desarrollo de los antecedentes.

Como primer elemento nacional de este acápite se plantea, el Trabajo de titulación de López (2023), realizado en la Universidad Nacional de Chimborazo de la ciudad de Riobamba, con el tema “El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica”, por lo que el objetivo es realizar un estudio jurídico doctrinal del alcance, función y control del acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica, se aplica la metodología documental y bibliográfica con un enfoque mixto, el cual como resultado se permite evidenciar que aún existen vacíos en lo referente al acoso laboral, además se realizó encuestas a los diferentes empleados de las empresas que forman parte del Centro Comercial Multiplaza de la Ciudad de Riobamba lo cual la mayoría afirmaron que

son víctimas de acoso laboral y como conclusión se evidencia la necesidad de abordar este problema en el cual el acoso laboral si vulnera los derechos de los trabajador, afectando de tal manera su salud física y emocional .

El trabajo de investigación ya mencionado, es relevante ya que analiza de forma directa el acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica, si se da como una forma de violencia haciendo una comparación entre Ecuador, México y Colombia. En relación con el problema de investigación planteado tiene mucho que aportar, por lo que en menciona que el acoso laboral aborda acerca del comportamiento atentatorio que se da en contra de las personas, en el ambiente laboral siendo una manera de discriminar al trabajador.

Como segundo estudio a nivel nacional se eligió el trabajo de maestría de, Carrasco (2020), elaborado en la Universidad Andina Simón Bolívar en la ciudad de Quito, con el tema “El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito”, teniendo como objetivo identificar la repercusión del acoso laboral en el ejercicio de los trabajadores en el ambiente laboral público, por lo que se aplicó una metodología de investigación descriptiva en la cual se abarca conceptos, definiciones del presente estudio y también se aplica el análisis práctico, el cual permite realizar encuestas para la recopilación de datos primarios, por lo tanto se obtiene como resultado mediante la metodología de la investigación descriptiva que lo expresado tiene validez, de esta manera se obtuvo un promedio alto en la evaluación de desempeño, evidenciando de igual manera, que existen factores que recaigan en riesgos psicosociales por lo que el mobbing es un tipo de acoso laboral el cual se constituye en el lugar de trabajo, como conclusión del trabajo de investigación se consiguió que el acoso laboral es un factor de riesgo psicosocial el cual influye en el desempeño de las personas en su lugar de trabajo en el ámbito del sector público.

El estudio antes mencionado, es relevante para la presente investigación debido a que se aborda cuáles son los factores de riesgos y de qué manera influye en el ámbito de trabajo en las funciones que desempeña en este caso el trabajador, las cuales se presentan con frecuencia como es el acoso laboral referente al sector público que se ha vulnerado los derechos de los trabajadores.

Como tercer antecedentes de la investigación, se tomó en cuenta el artículo jurídico realizado por Ochoa (2021), en la ciudad de Riobamba, correspondiendo al siguiente tema que es “El Acoso Laboral”, por lo tanto el objetivo va enfocado a analizar de qué manera se aplican las estrategias y mecanismos que se encargan de regular el acoso laboral por lo que existe un desbalance de poder entre el empleador y el trabajador y de qué manera la víctima puede acceder a la justicia si no tiene los recursos económicos necesarios, en base al problema se realizó una metodología llevando a cabo la investigación bibliográfica y la investigación de campo la cual ha permitido desarrollar el resultado eficaz que la sociedad necesita para erradicar el acoso laboral mediante la elaboración de anteproyectos, leyes o reformas en donde se encuentra tipificado el mismo en el sector público y privado, obteniendo así como resultado por parte de los profesionales del derecho al haber realizado una encuesta, se coincide que el acoso laboral es un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores afectando su salud física y su estado psicológico, como conclusión en este estudio vemos que los trabajadores gracias a las nuevas legislaciones han obtenido la igualdad de derechos ya que de cierta manera las normativas legales prohíben todo acto de acoso laboral ya sea en el ámbito público y privado

El artículo ya mencionado el cual habla sobre el acoso laboral tiene un aporte trascendental en la normativa ecuatoriana ya que expresa la evolución que ha tenido el acoso laboral, al estar establecida la normativa ha permitido prevenir los actos de acoso que se comenten en el lugar de trabajado y por lo tanto estos actos han perjudicado el estado de la salud física y psicológica en este caso por parte del empleador hacia el trabajador ya sea en el ámbito público y privado, por lo que el Código de Trabajo establece diferentes mecanismos para prevenir y sancionar los actos de acoso laboral en ambos sectores.

Como cuarto antecedente que se escogió el Trabajo de Titulación de Alvarez et al. (2022), realizado en la Institución Universitaria Tecnológica de Antioquia en la ciudad de Colombia Medellín, sobre “El Acoso En el Ámbito Laboral: Persecuciones a Nivel Emocional y Psíquico”, el objetivo central de esta investigación es describir las formas en que se ejecuta el acoso laboral y las consecuencias derivadas de este, tanto psíquicas como físicas en hombres y mujeres ciudad de Medellín, el enfoque es cualitativo ya que se plantea varias respuestas desde la subjetividad que

cada individuo, persona o participante tenga a la hora de responder el cuestionario, por ende la investigación es inductiva esto quiere decir que no se inicia la investigación a partir de leyes o normas ya establecidas, si no que se encarga de la recolección de diferentes datos donde a un futuro se puede llegar a conclusiones generales, los resultados de este trabajo de titulación fueron que el mayor porcentaje que recibe actos de acoso laboral son las mujeres y que por lo tanto se las discrimina y es así que existe un ambiente laboral estresante en el cual pocas mujeres y pocos hombres son los que hablan para dar a conocer que están recibiendo acoso laboral. El fin con el que se realiza las encuestas a personas que se encuentran realizando sus actividades laborales es conocer cómo afectan los actos de acoso laboral en cada una de ellas.

La investigación antes ya mencionada se considera fundamental por lo que permite conocer de qué manera se presentan los actos de acoso laboral y como afectan los mismos a los trabajadores en su entorno laboral, ya que deja secuelas graves que pueden llegar a perjudicar su rendimiento en la empresa, en este caso el estado de salud de los trabajadores es importante y al recibir actos de acoso genera un gran impacto en la relación laboral, es así que la mayoría de trabajadores que reciben acoso tienen una edad entre los 18 y 28 años, lo cual ha permitido tener un amplio conocimiento del porque a esa edad se recibe más el acoso laboral confirmando las teorías del acoso laboral.

Como quinto antecedente, se seleccionó el Trabajo de Titulación de Orizi (2019), realizado en la Universidad Siglo 21 en el país de Argentina sobre “Análisis a la falta de normativa del Acoso Laboral en comparación con las regulaciones de otros países, el objetivo principal de esta investigación fue analizar si el acoso laboral está suficientemente legislado en Argentina en comparación con las regulaciones de otros países, la metodología es de tipo explorativa al buscar una explicación profunda y detenida del tema, con un enfoque cualitativo para poder analizar documentos, los resultados de este trabajo es llegar a saber si es que las legislaciones van avanzando conforme al tema del acoso laboral, con el fin de que es necesario regular una Ley específica y autónoma, la misma debe ser clara en cuanto a su ámbito de aplicación, cuáles serían las situaciones que abarca la figura, las pruebas, donde realizar las denuncias y de manera contundente cuales serían las sanciones que recaerían a los acosadores.

El estudio antes ya mencionado se considera relevante para la presente investigación ya que en Ecuador actualmente la normativa si determina lo que es el acoso y de qué manera puede presentarse en el ambiente laboral, pero en Argentina no se establece una normativa la cual permita determinar la definición de acoso y por ende al carecer de esa ley la cual puede regular, prevenir y proteger los derechos de los trabajadores existe un retraso en el país de Argentina al momento de hablar de acoso laboral lo cual mediante a la comparación con otros países, el acoso laboral sigue avanzando

Los antecedentes ya mencionados tienen una correlación debido a que cada uno de ellos aportan al presente trabajo de investigación, por lo que hablan del acoso laboral, abordando la definición del acoso laboral, los tipos, como afecta la salud de los trabajadores, la comparación de las normativas que existen con otros países, como prevenir el acoso, cual es el procedimiento que se debe llevar a cabo cuando existe acoso laboral. Al analizar los estudios se tiene un conocimiento más amplio del tema para poder analizar los efectos del acoso laboral para dar por terminada la relación entre empleador y trabajador.

### **Jurisprudencia**

En el ámbito de la jurisprudencia la cual se relaciona con el acoso laboral se evidencia legalmente, las demandas que han sido interpuestas por personas a las que se les ha vulnerado derechos constitucionales por parte de los empleadores. La jurisprudencia no solo refleja la interpretación de las leyes existentes, sino que también sienta precedentes y establece directrices para que se puedan tomar mejores decisiones judiciales en casos de acoso laboral. Ante lo expuesto es trascendental analizar como los tribunales han aplicado y desarrollado la normativa legal para abordar el acoso laboral, como se constituye, como se regula en el sector público y privado, como sanciona la normativa ecuatoriana el acoso laboral y como cuales son los efectos que configuran para que se da por terminada la relación entre el empleador y trabajador, el cual permitirá tener un amplio conocimiento de sentencias nacionales.

## **Sentencia 986-19-JP/21 Acoso Laboral como forma de violencia (Emitida el 21 de diciembre de 2021)**

La sentencia de revisión de Acoso Laboral fue analizada por la Corte Constitucional al conocer cuatro acciones de protección en la cual las personas que fueron víctimas alegaron que se vulneraron sus derechos constitucionales por acoso laboral por parte de sus empleadores.

La sentencia emitida el 21 de diciembre de 2021 luego de que la Corte Constitucional del Ecuador declaró que en efecto se vulneraron derechos constitucionales referente al acoso laboral, en la primera acción de protección se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva , en la segunda acción de protección se vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas así como el derecho a la protección especial de las personas con discapacidad, en la tercera acción de protección se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas y en la cuarta se desestimó la acción de protección que fue presentada.

El Código de Trabajo incluye entre las causas de visto bueno el acoso laboral y sobre la procedencia de la acción de protección en contra de una resolución de visto bueno, la Corte ha especificado que la impugnación de dichas resoluciones tiene su vía en la justicia ordinaria, la que es adecuada y eficaz; sin embargo, en determinados casos, como aquellos de discriminación el acoso laboral puede constituir un trato discriminatorio, como ya se ha dicho— por lo que podría ser procedente la acción de protección.

La LOSEP incluye el acoso laboral como causal de destitución, cuya determinación es objeto de un procedimiento administrativo y, de impugnarse la resolución emitida en el marco del sumario administrativo, esta tiene su vía en la justicia ordinaria. Sin embargo, conforme a la sentencia N.º 178-19-JP/21 de la Corte Constitucional, la acción de protección sería procedente en la medida que se verifique una real afectación de derechos constitucionales y no exista otro mecanismo judicial que sea adecuado y efectivo para proteger el derecho violado.

### **Acción de protección N. °1434-20-JP**

Correspondiente a la acción de protección N.º 05241-2020-00009, la cual se presentó el 16 de junio de 2020 por la accionante Yolanda del Roció Cando Salme en contra de los accionados, el Inspector del Ministerio de Trabajo de Cotopaxi Estalin Salazar y al Director de la Casa de la Cultura Núcleo de Cotopaxi Germánico Alvear Escobar, dicha acción de protección al no tener una respuesta motivada al momento de haber presentado la respectiva denuncia en Talento Humano, se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva dando paso a que se disponga como reparación integral se deje sin efecto lo actuado por el Inspector de Trabajo de Cotopaxi el cual mediante providencia se pidió el archivo de la causa, la realización de un curso sobre Derecho Constitucional con enfoque en materia laboral dirigido a los servidores públicos del Ministerio de Trabajo delegación Cotopaxi y Casa de la Cultura Benjamín Carrión Núcleo Cotopaxi y que los mismo ofrezcan una disculpa pública.

#### **Acción de protección N.º 986-19-JP**

Correspondiente a la acción de protección N.º 01571-2019-01047, el 8 de abril de 2019 por el Coordinador General Defensorial 6 de la Defensoría del Pueblo César Zea Abada en contra de Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca, y de Ximena Alexandra Ávila Vidal, en representación de la compañía Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. Ltda, por lo tanto dicha acción de protección se presentó, alegando que la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca acepto la solicitud de visto bueno a pesar de que Cesar Abada era víctima de acoso laboral, obteniendo como decisión dejar sin efecto la sentencia emitida por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay dentro de la acción de protección, que el Ministerio de Trabajo ofrezca disculpas públicas al señor Juan Carlos Delgado, de igual manera se aplica la garantía de no repetición, debe disponerse al Ministerio de Trabajo realice un plan de prevención del acoso laboral en el sector público y privado,

#### **Acción de protección N.º 1480-20-JP**

Correspondiente a la acción de protección N.º 01333-2020-01050 el 13 de febrero de 2020, por Natali Bersabé Andrade en contra del Comandante General de la Guardia Ciudadana del Gobierno Autónomo Descentralizado, por lo que las autoridades de la institución ya mencionada habrían realizado un cambio

administrativo el cual se configura como acoso laboral, por lo tanto se decidió que Natali Villalta sea integrada al cargo que tenía, de igual manera que se pida disculpas públicas.

La Corte Constitucional acepta las tres acciones de protección, declara la vulneración de los derechos en los tres casos, decide ratificar las sentencias que ya fueron emitidas y como resultado determina que el Ministerio de Trabajo implemente la prevención del acoso laboral y que por lo tanto se cumplan las medidas de reparación que sean necesarias acordes a cada caso.

### **Acción de protección N. °1932-19-JP**

La acción de protección se originó en la demanda presentada, el 15 de julio de 2019, por Julio Enrique Toscano Moya en contra del Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y la Procuraduría General del Estado. En esta acción de protección, se alegó la vulneración de derechos constitucionales debido a los actos de acoso laboral ejercidos en contra del accionante por autoridades de la entidad pública en la que trabajaba, por ende, la Corte Constitucional decidió desestimar la acción de protección presentada por Julio Toscano Moya.

Por lo tanto, la sentencia es un aporte relevante ante la presente investigación al establecer un precedente legal sobre cómo se debe abordar y tratar el acoso laboral, proporcionando que se orienten futuros casos similares y ayudar a establecer estándares para la resolución de conflictos laborales relacionados con el acoso, es por eso que al reconocer y abordar el acoso laboral en la sentencia, se protegen los derechos de los trabajadores a un entorno laboral seguro y respetuoso y de esta manera garantizar que las personas no tengan que enfrentarse a situaciones de acoso en su lugar de trabajo y puedan ejercer sus labores de manera digna y productiva, proporcionando apoyo y validación a las víctimas de acoso laboral al reconocer sus experiencias brindándoles justicia, con el fin de que se pueda guiar a otras personas que enfrentan situaciones similares .

**Sentencia de segunda instancia emitida por la sala especializada de lo civil, mercantil, laboral, familia, niñez, adolescencia y adolescentes infractores de la**

**corte provincial de justicia de Cotopaxi el 23 de marzo de 2022 ante la apelación de visto bueno.**

Jennifer Pamela Aguirre Estrella impugna la resolución de Visto Bueno emitida por el Inspector de Trabajo de Cotopaxi, alegando que la decisión es incomprensible y carece de motivación. En su demanda, sostiene que el inspector no reconoce que el acoso laboral implica comportamientos del empleador que afectan la dignidad del trabajador. Aguirre menciona ejemplos de acoso, como la negativa a validar un certificado médico y la exigencia de someterse a un examen médico de manera ilegal, lo que considera una violación a sus derechos y dignidad.

La acción se basa en el Art. 183 del Código de Trabajo, que establece el derecho a impugnar decisiones que afectan a los trabajadores. Aguirre argumenta que el inspector ignora la evolución del derecho laboral, que ha separado claramente sus principios del derecho civil debido a la desventaja inherente entre empleador y empleado. Esto resalta la necesidad de una protección adecuada para los trabajadores frente a conductas abusivas en el entorno laboral.

En su demanda, Aguirre argumenta que el inspector desconoce que el acoso laboral implica comportamientos del empleador que afectan la dignidad del trabajador, mencionando ejemplos de presunto acoso, como la negativa a validar un certificado médico y la exigencia de someterse a un examen médico de manera ilegal.

Con base en los antecedentes jurídicos y fácticos presentados, se fundamenta la sentencia en la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, que establece requisitos claros para la motivación de las resoluciones judiciales. Las sentencias mencionadas, como la 009-14-SEP-CC, 069-10-SEP-CC y 227-12-SEP-CC, subrayan la necesidad de que las decisiones sean razonables, lógicas y comprensibles, conforme al Art. 76, numeral 7, literal l) de la Constitución.

La sentencia en cuestión cumple con lo estipulado en la sentencia No. 1158-17-EP/21, asegurando que su estructura es completa y que supera deficiencias motivacionales, como la falta de coherencia o incomprensibilidad. El Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi, en su función de administrar justicia en nombre del pueblo soberano del Ecuador, rechaza

el recurso de apelación presentado por Edison Gustavo Naranjo Torres, confirmando la sentencia en todas sus partes.

En la decisión que se toma se aborda la importancia de la motivación en las resoluciones judiciales, donde se exige que se expongan claramente los razonamientos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión a la que se llega. La falta de motivación puede llevar a la nulidad de la resolución, por lo que el cumplimiento de estos requisitos es esencial para garantizar la justicia y la protección de los derechos de las partes involucradas, por lo que existió falta de motivación por parte del Inspector de Trabajo al momento de haber desconocido lo que solicitó la accionante.

Es así que, la sentencia es relevante al ser un apoyo para la presente investigación, por lo que en efecto el acoso laboral se encuentra vulnerando derechos que la Constitución de la República del Ecuador protege y garantiza a los trabajadores, permitiendo identificar la manera en la que se presentan y cuál es el procedimiento que se debe llevar a cabo al momento de evidenciar acoso laboral.

### **Sentencia N. °37-19-TI Sobre la necesidad o no de aprobación legislativa del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

Como sentencia internacional la Corte Constitucional de Colombia el 21 de junio de 2019 la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, adoptó el Convenio No. 190, el cual versa en la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en diciembre del mismo año se solicitó que la Corte Constitucional apruebe el convenio con el objetivo de que se establezca si el convenio requiere o no la aprobación y en el caso de hacerlo la corte dictará el dictamen al establecer la constitucionalidad del dictamen, dicho convenio contiene 20 artículos los cuales reconocen y garantizan el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso

En referencia a las medidas legislativas, se establece el deber de prohibir y sancionar todo acto de violencia y acoso, así como también la violencia de género contra trabajadores en sus diferentes vínculos laborales y espacios, garantizar los derechos de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación, incluyendo las personas pertenecientes a uno o varios grupos de atención prioritaria, establecer la

obligación de los empleadores de adoptar, en conjunto con sus trabajadores, medidas normativas internas orientadas a prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género, garantizar el derecho de contar con un recurso efectivo y eficaz para la protección y reparación de los derechos laborales.

En relación a las medidas de política pública, se promueve el derecho del trabajo en condiciones de libertad e igualdad, eliminando toda forma de explotación laboral, trabajo forzoso y abolición de trabajo infantil, prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo en sus diversas economías, proporcionar orientaciones y formación a través de programas y campañas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, dirigidas a empleadores, trabajadores y sus organizaciones. La Corte Constitucional aprueba al convenio, así como la Asamblea Nacional de igual manera lo hace y de ordena la publicación del Convenio en el Registro Oficial.

Esta sentencia es relevante ya que radica en que establece criterios legales sobre si la ratificación del convenio por parte de un Estado requiere o no de la aprobación legislativa previa. Esto puede tener implicaciones significativas en términos de la implementación efectiva del convenio y la garantía de que las disposiciones del mismo sean aplicables y vinculantes a nivel nacional.

### **Referentes Teóricos**

Para dar inicio con los referentes teóricos Bavaresco (2015) expresa que:

Las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias. (pág. 1)

Las bases teóricas abordan la problemática planteada a raíz del tema de investigación, al analizar cómo se constituye el acoso laboral para dar por terminada la relación entre el empleador y trabajador, permitiendo así abordar todo lo relacionado con el tema.

### **Relación laboral**

Es importante hablar de la relación laboral y para ello Anne Trebilcock (1958) hace referencia al “sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo”. Es por ello que las relaciones

laborales son aquellas que se establecen entre tres elementos esenciales: por un lado, el trabajo; por otro, el salario, sueldo o capital y, finalmente, el proceso productivo. En este caso, las relaciones laborales se dan entre dos personas en este caso por el trabajador el cual es el encargado de aportar el trabajo y de igual manera el empleador quien es el empresario, empresa, persona física o jurídica, encargado de aportar el capital y el proceso productivo.

Es así que la relación laboral es aquel vínculo jurídico que se establece entre el empleador y el trabajador, en este caso el trabajador es el encargado de prestar servicios a cambio de una remuneración y el empleador es el encargado de realizar el pago al trabajador, en el marco legal las relaciones laborales se encuentran reguladas por ciertas normas, las cuales establecen las obligaciones y derechos de las partes, es por ello que las relaciones laborales son la base de la organización del trabajo.

### **Contrato de Trabajo**

Para abordar el tema de las relaciones entre trabajadores y empleadores es primordial ya que nacen a partir de la celebración de un contrato de trabajo y el Código de Trabajo (2005) en su artículo 8 expresa que “el contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Por medio del contrato de trabajo se llega a un acuerdo formal entre un empleador y trabajador en el cual se establecen los derechos y obligaciones de ambas partes en una relación laboral, dicho acuerdo puede ser verbal o escrito.

Es así como el Código de Trabajo en su artículo 11 determina la clasificación del contrato de trabajo los cuales son los siguientes “a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo”

La normativa ecuatoriana establece una clasificación exhaustiva de los contratos laborales, cada uno de ellos adaptándose a las necesidades de los empleadores y

trabajadores considerando aspectos como la forma de celebración, la forma de remuneración, la duración y el objeto del contrato.

### **Relación de dependencia laboral**

El trabajo en relación de dependencia es aquel trabajo que una persona realiza bajo la dependencia o subordinación y en beneficio de otra persona, es aquel trabajo autónomo o por cuenta propia, en el que el trabajador no depende ni está subordinado a ninguna otra persona y se apropia del producto de su trabajo.

El trabajador es quien presta servicios hacia otra persona física jurídica denominada empleador esta relación de dependencia tiene ciertos caracteres especiales la cual viene de una subordinación jerárquica por lo que se le otorga al empleador ciertas facultades que el trabajador las debe cumplir, es así que la relación de dependencia se caracteriza porque el trabajador se encuentra al mando de del empleador en la organización del trabajo, de igual manera el trabajador recibe remuneración por prestar sus servicios personales. Un gran ejemplo de un trabajador bajo dependencia laboral sería una trabajadora doméstica la cual presta servicios realizando actividades de limpieza en casa de una familia.

### **Principio tutelar del trabajador**

Es importante saber que históricamente antes existía mucha explotación en el trabajo ya que las condiciones laborales eran extremadamente precarias y los trabajadores estaban expuestos a jornadas laborales excesivas, salarios bajos y peligros laborales, es así que nace este principio el cual es un principio fundamental del Derecho Laboral ya que busca proteger los derechos del trabajador, por lo que este principio se caracteriza al aplicarse la igualdad y la no discriminación.

De esta manera la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 2 menciona lo siguiente “El trabajo es un derecho y un deber social”

Es así que la normativa ya mencionada el ser la norma suprema máxima del país reconoce al trabajo como un derecho el cual da paso a que sea regulado mediante el principio tutelar, este principio se rige por tres reglas: la Regla más favorable, la Regla de la condición más beneficiosa y la Regla in dubio pro operario. Regla de la condición con más beneficio es cuando una nueva norma no puede empeorar nunca las condiciones que ya tiene un trabajador, de igual manera al momento de aplicar

la regla más favorable es al momento de que la norma debe ser más favorable para el trabajador, cuando no hay concurrencia de norma, y también la regla in dubio pro operario se aplica cuando existe una interpretación que pueda tener alguna norma, y por ende se deberá seleccionar aquella que más favorezca al trabajador.

Al respecto se determina que el principio tutelar es un pilar fundamental del derecho laboral por lo que este principio reconoce la desigualdad de poder inherente a la relación laboral, en donde el trabajador al momento de necesitar un empleo, se encuentra en una posición más vulnerable frente al empleador y es por esa razón que el derecho laboral establece un conjunto de normas y garantías destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y a equilibrar esta relación de poder.

En la actualidad, el principio tutelar se manifiesta en diversas normas y regulaciones laborales, estableciendo la obligación del empleador de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, de igual manera se limitan las jornadas laborales, se fijan salarios mínimos y se protegen los derechos de los trabajadores en caso de despido. El objetivo principal de este principio es garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de manera efectiva y que se les brinde una protección adecuada frente a posibles abusos por parte de los empleadores.

### **La irrenunciabilidad de Derechos**

El principio de irrenunciabilidad de derechos de igual manera es fundamental en la relación laboral, con el fin de garantizar la justicia social, es por eso que la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 326 numeral 2 expresa que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”, es así como la norma suprema protege que el derecho sea irrenunciable esto quiere decir que no puede ser renunciado voluntariamente por quien lo posee, al ser una garantía que la ley otorga.

De igual manera la ley que regula las relaciones laborales en el sector privado protege el derecho de irrenunciabilidad, por ende el Código de Trabajo (2005) en su artículo 4 habla sobre la irrenunciabilidad de derechos determinando que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” Para sustentar lo mencionado en la normativa se debe tomar en cuenta que este principio es fundamental por lo que establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que la ley les otorga, ni siquiera de manera

voluntaria. Es decir, los derechos laborales son inalienables y están diseñados para proteger a los trabajadores de abusos y garantizar condiciones laborales justas y dignas.

De igual manera el doctrinario Paredez (2021) define que el principio de irrenunciabilidad de derechos “se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que es tutelar ya que se impone aun frente a acciones del mismo trabajador” (pág. 1)

Este principio se basa en la idea de que la relación laboral es una relación de desigualdad, donde el empleador, al tener mayor poder económico, puede ejercer presión sobre el trabajador para que renuncie a sus derechos, por lo tanto, la irrenunciabilidad busca evitar esta situación y garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a venganzas.

### **Acoso Laboral**

El acoso laboral también conocido como mobbing en ingles el cual significa acosar, hostigar, Leyman (2004) expresa que:

El acoso se produce cuando un individuo rara vez más de uno es atacado por otra rara vez más de cuatro por lo menos una vez a la semana y por un tiempo mínimo de seis meses, causándole problemas psicológicos y psicosomáticos.

Es importante abordar que mediante la evolución del acoso ya que refleja los cambios en la sociedad, la tecnología y las relaciones humanas a lo largo del tiempo. A medida que avanzamos, es importante continuar trabajando para prevenir y abordar el acoso en todas sus formas y promover entornos donde todos puedan sentirse seguros y respetados.

### **Tipos de acoso laboral**

En Ecuador existen diferentes circunstancias en las que se presenta el acoso laboral como es el acoso laboral horizontal, el acoso laboral vertical el cual se subdivide en dos escenarios ascendente y descendente.

## **Acoso laboral horizontal**

Este tipo de acoso se presenta entre personas que están en la misma posición jerárquica en el lugar de trabajo es por ello que se expresa lo siguiente:

El acoso horizontal es aquel que se da entre compañeros (as), por lo que la acción es cometida por un trabajador en contra de uno o varios trabajadores, un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico debido a problemas personales o bien porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto, de igual manera este comportamiento se da por medio de personas que son débiles físicas y psicológicamente. (Gutiérrez, 2021, pág. 1)

Por eso, es importante resaltar que el acoso horizontal ocurre cuando un trabajador ejerce conductas negativas y repetitivas hacia otro compañero que se encuentra en el mismo nivel jerárquico dentro de una empresa. Es decir, el acosador quien sería el sujeto pasivo y la víctima el sujeto activo los cuales ocupan puestos similares, este tipo de acoso puede presentarse por medio de humillaciones delante de otros compañeros, insultos, menosprecio del trabajo entre otros, por eso es importante identificar como se presenta y quien lo ejerce para que pueda configurarse como acoso laboral.

## **Acoso laboral vertical**

Este tipo de acoso se puede presentar entre personas que no se encuentran en la misma posición jerárquica con respecto al entorno de trabajo para eso Morales Ramírez (2016) expresa que “el acosador puede llegar hacer de un superior jerárquico quien es vendría a conocerse como el sujeto activo y el trabajador es el acosado que en este caso sería el sujeto pasivo, por lo tanto, el acoso vertical proviene de un nivel superior a un nivel inferior conocido como acoso laboral descendente” (pág. 1)

Es por ello que este tipo de acoso es una forma de violencia laboral que se produce cuando existe una relación jerárquica entre el acosador y la víctima. Esto significa que el acoso se da entre personas que ocupan diferentes niveles dentro de una organización, el cual se manifiesta de manera ascendente y descendente.

### **Acoso laboral vertical ascendente**

De igual manera, otro tipo de acoso laboral es

El acoso vertical ascendente se da cuando una persona que tiene un rango jerárquico superior en el trabajo se ve agredida por uno o varios subordinados, por esta razón se genera cuando una persona del exterior va a ejercer un cargo jerárquico superior ante el desarrollo laboral que

no es aceptado por los trabajadores al encontrarse bajo su dirección o porque el puesto de aquella persona es deseado por un trabajador de menor cargo jerárquico. (Gutiérrez, 2021, pág. 1)

Este tipo de acoso se presenta de manera menos común, en este caso la víctima es el superior jerárquico y el sujeto activo son los subordinados, de esta manera se manifiesta el rechazo el cual se da a una persona de más alto nivel en el trabajo que en este caso sería a su nuevo jefe y consecuencia de esto es que se puede dar por motivos de preferencias por lo que aquella persona ingreso a ocupar este cargo.

### **Acoso laboral vertical descendente o Bossing**

Este tipo de acoso lo ejerce una persona que se encuentra en un cargo superior y es la más común también conocida como bossing, es decir una persona influyente la cual tiene autoridad sobre otra persona por lo que se expresa que:

El acoso vertical descendente también conocido como bossing el cual es ejercido por el jefe en contra de un subordinado, este tipo de acoso es el que se usa más frecuente en las empresas, ya que se considera como un comportamiento en el que la persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e insultos, intentando quebrantar el ámbito psicológico del trabajador acosado, para sentirse superior frente a sus subordinados con el objetivo de que se realice un abandono sin proceder a su despido legal. (Gutiérrez, 2021, pág. 1)

Las circunstancias en las que se da el acoso laboral son importantes porque influyen en la percepción, la gravedad, la dinámica laboral, la responsabilidad, y sobre todo la legitimidad de la denuncia y las posibles repercusiones legales y sociales del acoso, es por ello que se vuelve crucial tener en cuenta identificar como se pueden manifestar cada una de ellas.

### **Bossing**

El bossing laboral, significa “mandando”. Este hace referencia al comportamiento agresivo y violento que tiene el jefe con un empleado, es así que como resultado deja fuertes consecuencias en la salud psicológica, mental y moral de una persona, esta al sentirse humillada continuamente caen en depresión. Está la probabilidad de que se aislé, sufra de insomnio y poder desencadenar una serie de enfermedades.

Para fortalecer lo mencionado anteriormente Méndez (2022) expresa que:

Es una conducta lesiva de acoso hacia el trabajador muy común en el campo laboral, en la cual al trabajador se le acosa de manera verbal, psicológicamente, moralmente, y económicamente la cuál es sistemática y repetitiva, se lleva a cabo mediante actos, acciones, y situaciones los cuáles son ejecutados por él jefe, superior, patrón, director o cualquier persona que tiende a tener una jerarquía superior ante la víctima en el ambiente de trabajo, se entiende que desde

que el hombre ha prestado sus servicios de trabajo, esta conducta se encuentra presente en el ámbito laboral

## **Mobbing**

El acoso laboral, conocido también como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing acosar, hostigar, acorrallar en grupo, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Este tipo de comportamiento puede manifestarse de diferentes maneras por eso Leymann (2004) define que:

Es una situación en la que una persona o personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o grupo en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que acaben abandonando el lugar de trabajo. (pág. 1)

Algunas causas del mobbing es cuando influye la organización del trabajo, cuando se atribuyen a la víctima tareas para que realice mal su trabajo, al igual que cuando los jefes buscan optimizar resultados sin tener en cuenta el daño que causan a su trabajador

El mobbing afecta al trabajador a nivel directo, con sentimientos de incertidumbre, miedo, ansiedad, estrés, depresión, baja autoestima y problemas de salud. También puede tener un impacto negativo indirecto en el ambiente laboral, la moral, el rendimiento y la calidad de productos y servicios.

## **No desconexión digital**

La no desconexión se da cuando “el empleador no puede establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes o requerimientos, por un lapso de 12 horas continuas, una vez que finalizada la jornada laboral” (Vanessa, 2024, pág. 1) por lo que ya actualmente existe una reforma para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo, esta reforma es establecida con el fin de que se prevenga la misma conducta reiteradamente, pero la norma no establece distinción entre violencia y acoso laboral, por lo tanto mediante la reforma deja de ser una causal de visto bueno y ahora el trabajador podrá poner una denuncia por violencia y acoso sin dejar el lugar de trabajo.

Para esto la reforma establece que:

La violencia y el acoso laboral comprenden también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar

### **Visto Bueno**

La definición de visto bueno para el jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán (2021) “Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio”

El visto bueno en la normativa de Código de Trabajo en su artículo 172 expresando las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno:

Previa a 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.

### **Referentes legales**

Los referentes legales permiten establecer reglas, principios, derechos y obligaciones dentro de un sistema legal determinado. Estos referentes pueden incluir leyes, constituciones, tratados internacionales, reglamentos, jurisprudencia y cualquier otra fuente de derecho reconocida por el sistema legal en cuestión.

### **Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) (1948)**

La declaración es un documento que sirve de plan de acción global para la libertad y la igualdad protegiendo los derechos de todas las personas en todos los lugares. Fue la primera vez que los países acordaron las libertades y derechos que merecen protección universal para que todas las personas vivan su vida en libertad, igualdad y dignidad.

Es así como en su artículo 23.1.2.3.4 determina 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.<sup>4</sup> Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De esta manera este artículo ya mencionado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) se encarga de garantizar que todas las personas tengan derecho a un empleo y a que este se desarrolle en condiciones dignas y justas.

### **Organización del Trabajo Internacional Convenio 190 (2019)**

Adoptado en junio de 2019, el Convenio N° 190 de la OIT (C190) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La Organización del Trabajo Internacional tiene como objetivo reconocer que el acoso es una forma de violencia y que por lo tanto afecta a las relaciones en el ámbito laboral al realizar actos discriminatorios.

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

También incorpora que:

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

De esta manera el Convenio previene cualquier tipo de acto atentatorio contra la vida de las personas que se encuentran en su ambiente de trabajo.

### **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

De esta manera el artículo 32 determina que:

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Es así que el Estado debe garantizar en este caso enfocándose en el trabajo a que los trabajadores tener una buena salud en el ambiente laboral.

Por otro lado, el artículo 33 expresa 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.

De esta manera el Estado es el encargado de proteger los derechos de los trabajadores para que de tal manera se evite las vulneraciones a los derechos que la ley acoge.

### **Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (2024)**

En el Registro Oficial Primer Suplemento 559 de 16 de mayo del 2024 se promulgó Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, dando a paso a que se reforme el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servidor Público se reforma la definición de acoso laboral.

La ley previene y erradica todo tipo de acoso y violencia en el trabajo; defiende los derechos de quienes se enfrentan a vulneraciones diarias en sus espacios laborales; establece procedimientos para prevenir el acoso y sustanciar las quejas y denuncias por acoso y violencia en los espacios de trabajo.

La ley analiza los puntos de vista de los trabajadores, empleadores, directivos, autoridades y de los legisladores, para consolidar las garantías de derechos constitucionales sobre el trabajo y asegurar el desarrollo de las personas en el ámbito laboral, al igual que respeta los tiempos de descanso de los trabajadores y defiende la opción que tiene el trabajador para la desconexión digital luego de la jornada laboral.

### **Código de Trabajo (2005)**

En su artículo 46.1 determina la definición de violencia y acoso laboral expresando que:

Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

De esta manera se establece que la violencia y el acoso laboral engloban cualquier acción o comportamiento que atente contra la dignidad de un trabajador. Esto incluye no solo las acciones físicas, sino también las psicológicas, sexuales, económicas y hasta digitales. Es decir, cualquier conducta, ya sea una sola vez o de manera repetida, que pueda causar daño o malestar a un empleado, se considera acoso laboral. Este artículo es amplio y abarca desde insultos y amenazas hasta acciones más sutiles como el aislamiento o la sobrecarga de trabajo, siempre y cuando tengan como objetivo perjudicar o humillar a la persona. Además, reconoce que el acoso puede tener diversas motivaciones, como el género o la discriminación por cualquier otra razón.

En su artículo 42 numeral 36 determina una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, pero la más relevante es:

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

De igual manera, permite que mediante, charlas, formación de habilidades, programa de formación a empleados, seguimientos para priorizar la dignidad de los trabajadores y de esta manera prevenir los actos de acoso laboral.

De igual manera en su artículo 44 numeral m prohíbe al empleador “El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”. Permite regular el comportamiento en lugares de trabajo, ya sea cuando talento humano no tome en cuenta lo que está sucediendo o también porque se produjo ya el acto de acoso.

En el artículo 172 numeral 8 expresa que una de las causas por las que puede darse por terminada la relación laboral por parte del empleador es:

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

Por otro lado, es importante señalar que, para que la terminación del contrato de trabajo sea válida en el contexto del acoso laboral u otras conductas similares, deben seguirse los procedimientos establecidos por la ley y respetar los derechos

laborales del trabajador, como el debido proceso y el derecho a la defensa. Además, es fundamental que existan pruebas suficientes y una investigación justa antes de tomar una decisión de terminación del contrato por esta causa.

### **Ley Orgánica del Servidor Público (2010)**

En su artículo 24.1 define la violencia y el acoso laboral expresando lo siguiente:

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

De esta manera en el sector público la ley expresada se encarga de regular la violencia y el acoso, para prevenir todo tipo de actos que vayan en contra de la dignidad de las personas ya que es una problemática grave que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo, es así que el acoso laboral consiste en una serie de conductas negativas y repetitivas que buscan perjudicar a una persona en su entorno laboral, las conductas que se manifiestan de diferentes maneras pueden llegar hacer físicas, psicológicas o verbales, y tienen como objetivo generar un ambiente hostil y perjudicial para la víctima.

El acoso laboral no solo afecta la salud mental y emocional de quien lo sufre, sino que también puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral, por eso en el sector público también se protegen los derechos de los trabajadores y cuando existe acoso laboral se debe llevar a cabo un procedimiento por lo que la denuncia se la realiza ante la autoridad competente quien es talento humano y después conoce el Ministerio de Trabajo para dar seguimiento al caso.

Por ello es importante saber qué ley regula al sector público y al sector privado, ya que ambas leyes conllevan un proceso diferente frente al acoso laboral y los escenarios en los que se puede llegar a presentar.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El marco metodológico de esta investigación sobre los efectos del acoso laboral para dar por terminación la relación entre empleador y trabajador implica un enfoque integral que combina aspectos jurídicos, socio-legales y cualitativos; desde una perspectiva jurídica, se emplea una metodología cualitativa. Por otra parte, Tamayo y Tamayo (2003) el método científico consiste en: “un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica” (pág. 28), por lo tanto la metodología de la investigación es fundamental para el avance del conocimiento científico y la comprensión del mundo que nos rodea, ya que proporciona un marco objetivo y sistemático para la investigación y la resolución de problemas.

#### **Naturaleza de la investigación**

La investigación adopta una naturaleza jurídica y dogmática, por lo que se analiza la información que se encuentran en textos físicos o digitales, como libros, artículos publicados, legislación e instrumentos internacionales los cuales traten sobre el acoso laboral, los elementos que son configurados como acoso laboral, el procedimiento que se debe llevar a cabo en el sector privado, la normativa, el visto bueno y la terminación de la relación laboral, para dar respuesta a la pregunta de investigación. Para esto Soto (2013) expresa que:

La dogmática jurídica es una disciplina perteneciente al Derecho, cuyo método se basa en la elaboración de complejos sistemas de carácter formal, compuestos por dogmas jurídicos o tipos. Tales dogmas han de extraerse del contenido de las normas jurídicas positivas, utilizando la abstracción, y siguiendo una serie de operaciones lógicas que otorgan a la dogmática jurídica un carácter eminentemente sistemático. (pág. 8)

De esta manera, después se realizará la interpretación de la normativa laboral referente al acoso laboral, así como son los documentos emanados de las interpretaciones jurídicas que son realizadas por la Corte Constitucional, con el objetivo de obtener un enfoque más amplio con respecto al acoso laboral, al igual que se interpretaran sentencias internacionales de Argentina y Colombia con el objetivo de comparar la normativa de cada país con la normativa de Ecuador. Por lo

tanto, este trabajo se fundamenta bajo el paradigma interpretativo y para eso Monteagudo (2001) determina que:

El paradigma interpretativo aspira explicar los significados subjetivos asignados por los actores sociales a sus acciones, así como a descubrir el conjunto de reglas sociales que dan sentido a las actividades sociales sometidas a escrutinio (en nuestro caso, las actividades educativas), y así revelar la estructura de inteligibilidad que explica por qué dichas acciones tienen sentido para los sujetos que las emprenden. (Pág.16).

Tomando en cuenta lo antes planteado, el presente estudio tiene un enfoque cualitativo al respecto, Hernández (2014) expresa que el “Enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (pág. 7). Por esta razón, la información obtenida que se realizó mediante documentos normativos, doctrinales y jurisprudenciales, ayudan a que se cumpla con cada uno de los objetivos planteados y que se dé respuesta a la pregunta de investigación, es así que ayuda abordar de mejor manera la presente investigación porque toda la información que buscamos permite la recolección y análisis de datos, aquellos estudios que ya han sido realizados, por eso es importante tener un enfoque claro que ayude en la recolección y análisis de datos, así como en la comprensión de estudios previos relacionados con el tema de investigación. Un enfoque bien definido proporciona una estructura sólida para la investigación, ayudando a delimitar el alcance del estudio, identificar las preguntas de investigación clave y establecer objetivos claros.

En correspondencia con lo anterior, el diseño de investigación que se va a utilizar es el hermenéutico el cual Hernández (1996) lo define como:

Una forma universal de comprensión de lo jurídico, ofrece los rasgos de una doctrina filosófica del derecho, en la que se dilucidan los temas referentes al conocimiento jurídico y a la regulación práctica de comportamientos. En consecuencia, desde el principio queda descartado entender la nueva hermenéutica jurídica como una nueva metodología o como una propedéutica al estudio de la ciencia jurídica. Su nivel de conocimiento es filosófico. (pág. 125)

Por lo tanto, en la presente investigación se aplica el diseño hermenéutico ya que se analizarán varios textos, estudios de casos y la normativa correspondiente al acoso laboral, de cierta manera mediante el diseño se permite entender de mejor manera la lectura y así tener una visión más verídica sobre los estudios que se han realizado del acoso laboral y como ha ido evolucionando en la normativa legal.

## **Unidades de análisis**

Mediante las unidades de análisis, Hernández, Fernández & Batista (2014) establece que “La unidad de análisis es un segmento de contenido textual, auditivo o visual que se analiza para generar categorías. El investigador analiza cada unidad y extrae su significado. De las unidades surgen las categorías, por el método de comparación constante” (pág. 461). Mediante el análisis planteado se podrá analizar a fondo la problemática de la investigación y así relacionar y establecer diferencias que se abordan en el tema del acoso laboral.

- Organización Internacional del Trabajo publicado en 1919 y el Convenio 190 fue adoptado en junio en la Conferencia Internacional del Trabajo (2019)
- Constitución de la República del Ecuador, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 449, del 20 de octubre (2008)
- Código de Trabajo publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 y actualmente actualizado el 20 de mayo de 2024 (2005)
- Acuerdo Ministerial No.MDT-2020-237 publicado en el Registro Oficial el 23 de diciembre (2022)
- Código de Trabajo publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 y actualmente actualizado el 20 de mayo de 2024 (2005)
- Sentencia 986-19-JP/21 Acoso Laboral como forma de violencia (Acción de protección N. °1434-20-JP, Acción de protección N. °986-19-JP, Acción de protección N.° 1480-20-JP, Acción de protección N. °1932-19-JP.
- Sentencia T-198/22 Acción de tutela en Colombia
- Sentencia Acoso Laboral como forma de violencia
- Sentencia sobre la necesidad o no de aprobación legislativa del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- Ochoa (2021) El acoso laboral.
- Leyman (2004) El acoso laboral-mobbing como una perspectiva psicológica.
- López Latinoamérica (2023) El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica.

## **Técnica de recolección de información**

Mediante la técnica de recolección de información Hernández, Fernández, & Baptista (2014) establecen que:

Es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno. Al tratarse de seres humanos, los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento. (pág. 396)

La técnica de recolección de información es pertinente para el trabajo ya que se va a revisar normativa, doctrina y jurisprudencia con respecto al acoso laboral no solo nacional también internacional en los países de Argentina y Colombia, es así que el instrumento utilizado es la ficha de registro de información:

Para comprender la revisión documental se considera que:

Es una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirectamente o directamente con el tema establecido, vinculando estas relaciones, posturas o etapas, en donde se observe el estado actual de conocimiento sobre ese fenómeno o problemática existente. (Hurtado, 2017, pág. 9)

Para determinar la recolección de información se utilizará una ficha de registro y es “un recurso del que disponemos en toda investigación social con fuentes primarias para contribuir al pasaje del hecho al dato. Y esto lo posiciona como un recurso que exige especial atención por parte de quien lo construye” (Cohen & Gómez, 2018, pág. 1), de esta manera la ficha de registro permite que reflejemos todos los documentos, que vamos a utilizar y que vamos a analizar de los mismos.

### **Ficha de registro**

La ficha de registro según Loayza (2021) “Un sistema organizado (ordenado y jerarquizado) que hace posible el registro de la información relevante permitiendo un análisis secuencial de los estudios previos, y facilitando la escritura del cuerpo explicativo y argumentativo del marco teórico de las investigaciones” (pág. 2). Mediante la revisión documental se llevará a cabo la investigación para el desarrollo de ideas ya que se analiza, la normativa legal, las jurisprudencias, y como definen el tema los doctrinarios del derecho para que de esa manera se llegue a determinar cuáles fueron los procesos que ayudaron a resolver la problemática, por consiguiente, el instrumento utilizado es la ficha de registro de información:

DOCUMENTO	ANÁLISIS

### Técnica de análisis de información

La técnica de análisis de información Ramírez (2018) establece que:

Una recopilación de datos hecha a partir de fuentes bibliográficas, iconográficas, fonográficas, películas, videos y medios magnéticos (dispositivos de almacenamiento), que permiten explicar cómo sucedió un acontecimiento y orientar hacia otras fuentes de investigación. Su duración depende del material que desees consultar y requiere de una bitácora, cámara fotográfica o de video para analizar la información y registrar la fecha y lugar de obtención, tipo de material, uso que se le dará en el estudio y quién o quiénes lo produjeron (...)

El análisis de datos presente ayuda a examinar la información que se va a recolectar los cuales son importantes para el trabajo de investigación para utilizarlos y sistematizar todo lo que vamos aplicar.

De esta manera se tomara en cuenta los documentos que aporten a la investigación ya sean doctrinarios, sentencias y normativas legales para sustentar el desarrollo del mismo, las normativas se interpretaran para llegar a saber cómo se ha ido regulando el comportamiento del ser humano, de igual manera se analizaran las sentencias pertinentes que se han llevado a cabo sobre el acoso laboral nacional e internacionalmente para llegar a ver el fondo del problema y que decisión se toma en cada una de ellas, el aporte que los doctrinarios establecen es relevante ya que al momento de definir los diferentes conceptos que se necesitan abordar en la problemática ayudan a entender de donde provienen los mismos y de qué manera ellos entienden las diversas definiciones.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se desarrollan los objetivos específicos estipulados en el estudio, se aborda el análisis de los datos recolectados en esta investigación, los cuales están orientados a asegurar la validez y confiabilidad de los resultados alcanzados, en primer lugar, se realiza el análisis de los documentos legales y reglamentarios relevantes en materia de acoso laboral. Luego, se realiza una revisión crítica de la jurisprudencia relevante, observando decisiones judiciales y precedentes legales, tanto dentro del Ecuador como a nivel internacional, esta revisión de jurisprudencia proporciona información valiosa sobre la interpretación y aplicación de la legislación.

#### **Clasificación y elementos del acoso laboral**

Como lo demostrarían las definiciones ya analizadas, se deduce entonces que el acoso laboral se manifiesta como un comportamiento persistente y generalizado por parte de uno o más individuos en el lugar de trabajo, que tiene un profundo efecto negativo en el empleado objeto de este. Involucra al menos a dos actores: un acosador y una víctima, y se manifiesta en una serie de tipos de comportamientos susceptibles de ser considerados acoso laboral. Estos involucran incumplimientos de las condiciones de trabajo, incluida la alteración arbitraria de funciones, la retención de herramientas o información requerida para la ejecución efectiva de tareas y la negativa a realizar un trabajo que el empleado de otra manera realizaría.

Asimismo, se incluyen los atentados contra la dignidad personal, tales como ridiculizar alguna característica del trabajador o difundir rumores malintencionados sobre él. El aislamiento, que se evidencia al no dirigir la palabra al afectado o al destinarlo a oficinas alejadas del resto del equipo, y los actos de violencia verbal o psicológica, como insultos y el uso de violencia menor, también son formas de acoso laboral que deben ser identificadas y erradicadas en el ámbito laboral.

La clasificación del acoso laboral según la posición jerárquica de los involucrados permite comprender las dinámicas de poder que subyacen a estas situaciones, así como las motivaciones y consecuencias que se derivan de ellas. Este enfoque

categoriza el acoso en tres tipos principales: acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente y acoso horizontal. Cada uno de estos tipos refleja una configuración distinta de las relaciones de poder dentro del entorno laboral, lo que influye en la forma en que se manifiesta el hostigamiento y en las estrategias que pueden emplearse para abordarlo (Unidad de Apoyo y Servicios al Estudiante de la USAC, 2021).

El acoso laboral puede clasificarse en varias modalidades, dependiendo de la relación jerárquica entre el acosador y la víctima. El acoso vertical descendente ocurre cuando el agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, mientras que el acoso vertical ascendente se da cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.

Concretamente, también conocido como *bossing*, es el tipo más común y ocurre cuando una persona en una posición de superioridad jerárquica, como un jefe o supervisor, hostiga a un subordinado. Este tipo de acoso puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo la asignación excesiva de tareas con el fin de sobrecargar al empleado, la humillación pública o privada, la manipulación de información para perjudicar al trabajador, o la privación intencional de los recursos necesarios para desempeñar las labores de manera adecuada (Vallejo, 2024).

Estas acciones no solo buscan minar la autoestima y la confianza del empleado, sino también generar un ambiente de tensión y miedo que puede llevar a la desmotivación, el bajo rendimiento e, incluso, la renuncia. El *bossing* es particularmente dañino porque quien lo ejerce tiene el poder formal dentro de la organización, lo que dificulta que la víctima se defienda o denuncie la situación sin temor a represalias.

Por otro lado, el acoso vertical ascendente es menos frecuente pero no por ello menos significativo. En este caso, uno o más subordinados acosan a su jefe en la jerarquía ya sea de forma individual o colectiva. Este tipo de acoso suele tener como objetivo desestabilizar al líder, desacreditar su mandato o incluso expulsarlo de la organización. Las técnicas empleadas pueden ser el chisme, la desobediencia deliberada, la crítica constante o la creación de obstáculos de tal forma que el superior no pueda llevar a cabo su trabajo de forma eficaz.

Este tipo de acoso puede darse cuando el líder es considerado incompetente, parcial o dictatorial, pero también puede darse en situaciones en las que los subordinados pretenden hacer valer su propia autoridad o resistirse a cambios dentro de la organización que les resulten desfavorables. Aunque menos común, el acoso vertical ascendente puede afectar significativamente a la cohesión del equipo y al bienestar psicológico del líder acosado.

Además, el acoso horizontal se da entre compañeros que trabajan en el mismo rango o nivel en la corporación. Este proceso de acoso laboral, metódico y regular en el tiempo, puede analizarse en una secuencia de pasos: comienza con un conflicto, luego hay una fase de estigmatización, que puede llevar a la intervención de la empresa o del superior inmediato. Posteriormente, la víctima es empujada al margen, y esto finalmente resulta en su exclusión de la vida laboral o la disolución de la relación contractual (Verona & Melián, 2024).

Este tipo de acoso puede estar motivado por diversas razones como la venganza personal, la rivalidad profesional, la rivalidad por la promoción o el prestigio, la disparidad cultural o incluso tendencias discriminatorias basadas en el género, la raza, la edad u otras características personales. El acoso horizontal puede manifestarse a través de conductas como el aislamiento social, la difamación, el sabotaje en el lugar de trabajo o la exclusión de actividades importantes.

Aunque no existe una disparidad de poder oficial entre las partes, este tipo de acoso puede construir un ambiente de trabajo envenenado que no solo afecta a las víctimas inmediatas, sino también a la cohesión y productividad del equipo. Además, es difícil de identificar y solucionar, ya que normalmente se enmascara como conflictos interpersonales o diferencias de personalidad.

La clasificación del acoso laboral en función de los objetivos facilita una mejor comprensión de la motivación y la intención de dichas acciones y, por lo tanto, facilita una comprensión más clara de la dinámica del acoso laboral. Dicha clasificación se basa en cuatro categorías generales: acoso estratégico, acoso gerencial, acoso disciplinario y acoso perverso. Cada una de ellas tiene un propósito variable, organizacional, de control disciplinario o características individuales del acosador, que influyen en la forma en que se realiza el acoso y el método para solucionarlo (Unidad de Apoyo y Servicios al Estudiante de la USAC, 2021).

El acoso estratégico es una forma de acoso laboral cuyo objetivo principal es obligar al empleado a renunciar voluntariamente a su trabajo. Algunas organizaciones lo utilizan como estrategia para evitar los costos de indemnización por despido o los procedimientos legales que podrían surgir en caso de un despido injustificado. Estos objetivos se consiguen empleando estrategias como asignar tareas insignificantes o degradantes, excluir al empleado de reuniones importantes, quitarle funciones o crear un ambiente de trabajo hostil que haga imposible la continuidad del empleado en la organización. Este tipo de mobbing es especialmente nocivo en la medida en que se produce bajo la apariencia de una política institucional, es decir, no como consecuencia del efecto acumulativo de conductas individuales, sino como consecuencia de una política o práctica organizacional cuyo objetivo es expulsar a empleados concretos sin asumir la carga legal o económica.

El mobbing de dirección, por el contrario, es una forma de acoso que se origina en los niveles más altos de la jerarquía organizacional, es decir, la alta dirección o los superiores. El acoso laboral suele estar dirigido a los empleados que no son sumisos, se resisten a las decisiones de la empresa o no cumplen con los niveles de rendimiento o la conformidad con los valores corporativos (Vallejo, 2024).

Las tácticas que se podrían utilizar podrían consistir en emitir juicios arbitrarios y degradantes, crear expectativas excesivamente altas, manipular las evaluaciones de rendimiento o negar oportunidades de crecimiento profesional. Lo que se pretende es forzar a estos empleados que se adapten a las demandas de la empresa o, al final, que se marchen de la empresa. Este tipo de acoso es un abuso de poder de parte de las personas mayores y causa un impacto potencialmente duramente destructivo en la moral y la cohesión del equipo.

El acoso disciplinario, por otro lado, está diseñado para extender el miedo y control sobre los empleados en el sentido de que el empleado se ajuste alguna: diseño de comportamiento o política o norma o norma que la organización espera. El acosador ha sido en este caso, un gerente o funcionario perteneciente a la empresa que contrata al empleado acosado como advertencia a todo el equipo, haciendo claramente –o debería decir, mal aparte, el mensaje de amenazas de consecuencias si no cumple en sus expectativas (Vallejo, 2024).

Dicho mobbing puede presentarse de la forma de castigo manifiesto, o encubierto en amenazas manifiestas o encubiertas, o pública humillación de la víctima. No es una motivación para sentirse castigado en la víctima, sino para amedrentar a otros compañeros de trabajo para que no se equivocan o se salgan de las normas. Aunque a corto plazo es conveniente para mantener el control, el mobbing disciplinario fomenta un ambiente de miedo y sospecha en el trabajo, que a la larga puede resultar perjudicial para la productividad y la satisfacción en el trabajo.

En consecuencia, el mobbing perverso se distingue de los otros tipos en que no depende de razones laborales o institucionales, sino de la personalidad del acosador. Está impulsado por individuos con personalidades manipuladoras, narcisistas o sádicas que encuentran satisfacción en el sufrimiento o la humillación de la víctima. A diferencia del acoso gerencial o estratégico, el acoso perverso no persigue un objetivo organizacional específico, como reducir costos o implementar disciplina, sino que está impulsado por las necesidades psicológicas del acosador de ejercer poder y control sobre otras personas (Verona & Melián, 2024).

Las tácticas utilizadas pueden ser particularmente crueles y sin sentido, incluyendo la difamación, la exclusión, el chantaje o la manipulación mediante la producción de contextos humillantes para la víctima. Este tipo de acoso es notoriamente difícil de detener, ya que el acosador no adopta enfoques institucionales o lógicos, sino inclinaciones idiosincrásicas que son difíciles de reconocer y contener.

Pero el acoso laboral no se define solo dependiendo de las relaciones de poder o de los objetivos organizativos, también dependiendo de otras categorías específicas que se fijan en las particularidades de la víctima, en la forma del entorno en el que opera la víctima o en la forma en que existe el acoso laboral. Esos tipos concretos como el acoso sexual, el acoso por razón de tener un sexo, el burnout, el boreout, la vibración física y verbal y el acoso fundamentado en humo, revelan la diversidad de situaciones que pueden suceder en el mundillo laboral y que requieren una especial preocupación y atención para obtener una salida laboral segura y respetuosa.

El acoso sexual es el tipo de acoso más conocido y denunciado en la encrucijada laboral. Este tipo de acoso se refiere a comportamientos no deseados con contenido sexual como comentarios desagradables, insinuaciones, sugerencias indecorosas; miradas picantes o incluso contacto físico sin consentimiento. Estas acciones no

sólo sinónimo de vejación de la persona, sino que también hacen que el espacio de trabajo aislado, empobrecedor y aterrador. Nuestro acoso sexual puede ser a manos de quien tiene una cierta posición poder aún entre compañeros o subordinados, sus efectos no pueden ser más devastadores en la víctima ya que se provoca ansiedad, depresión, pérdida de la autoestima y la renuncia laboral, en la mayoría de los casos se le da la baja preventiva a la persona. Además, casi siempre el acoso sexual implica una relación de poder desigual en la que el agresor utiliza su poder para abusar de la víctima.

Por otro lado, el acoso de género son agresiones o acciones discriminatorias basadas en el género de la víctima. El acoso de género puede manifestarse en forma de comentarios sexistas, estereotipos de género, exclusión de proyectos laborales o asignación de tareas y responsabilidades que refuerzan las diferencias. Por ejemplo, las mujeres pueden ser relegadas a tareas consideradas "menos importantes" o ser objeto de comentarios despectivos sobre su capacidad para realizar determinados trabajos.

El acoso sexual no se limita a las mujeres, sino que se extiende a los hombres que no se ajustan a las nociones tradicionales de masculinidad. El acoso sexual perpetúa las desigualdades de género en los lugares de trabajo y da lugar a la propagación de una cultura laboral tóxica y excluyente.

El burnout y el boreout son dos fenómenos psicológicos y emocionales que, aunque no encajan en la definición clásica de acoso laboral, suponen problemas igualmente graves y perjudiciales para la salud mental y física de los trabajadores. Ambos se atribuyen directamente a las condiciones de trabajo y a la forma en que las organizaciones gestionan la carga de trabajo, el apoyo a los empleados y el clima organizacional. A pesar de que en realidad se manifiestan de formas opuestas, lo que tienen en común es el hecho de que inducen un intenso malestar en las personas que los sufren, afectando no solo a su rendimiento laboral, sino también a su salud personal y a su calidad de vida.

El burnout, o síndrome de burnout, es la situación de un agotamiento crónico que se produce como consecuencia de un estrés profesional crónico y mal afrontado. Este síndrome suele registrarse de manera habitual en entornos donde los empleados se ven sometidos al abuso de puesto crónico, plazos de entrega acuciantes, presión

constante o carencia de recursos y apoyo en el ámbito organizativo. Las personas que son víctimas de Burnout, realmente experimentan agotamiento emocional y físico extremo que se traduce en sentirse “quemado”, consumido o buscar agotado, sin tener la energía suficiente para seguir adelante (Nava, 2022).

Además de esto, el síndrome se caracteriza por sentimientos de ineficacia, es decir, la sensación de que las expectativas laborales no se están cumpliendo a pesar del esfuerzo realizado. Esto puede fomentar una actitud cínica o desapegada hacia el trabajo en la que el individuo se retira emocionalmente de su trabajo y de sus compañeros, lo que afecta negativamente al clima laboral y a la productividad. El burnout no solo impacta a las personas al provocar ansiedad, depresión o enfermedad, sino que también impacta a las organizaciones, ya que aumenta el ausentismo, la rotación de personal y los gastos económicos que se asocian a la pérdida de talento.

Por otro lado, el boreout es un fenómeno menos conocido, pero no menos alarmante que se produce cuando un empleado se aburre de forma persistente, está subempleado o se siente alienado de su trabajo. Mientras el burnout es producto de la sobrecarga de trabajo, el boreout es consecuencia que no hay tareas difíciles, responsabilidades reducidas o trabajo estancado y monótono sin desafío que no representa un reto mental y profesional. La gente que padecen de boreout se sienten solitarios, subestimados y frustrados, sentimientos este último bastante innecesarios, porque cuando uno siente que no trabaja según las capacidades que le ha permitido el cerebro ha podido hacer la vida muy dolorosa.

A partir de esto se produce una desmotivación extrema, en la cual la persona se siente inútil y desinteresada en su trabajo. A largo plazo el boreout puede llevar a padecer trastornos mentales como depresión y ansiedad y a perder la autoestima y la confianza en uno mismo. Además, al igual que el burnout, el boreout también afecta negativamente a las organizaciones porque los empleados desmotivados serán menos productivos debido a la falta de entusiasmo y desafío, e incluso harán todo lo posible por encontrar un empleo alternativo.

La violencia física y verbal es otra forma aguda de acoso laboral que se caracteriza por conductas agresivas como insultos, amenazas, intimidación o incluso agresiones físicas directas. Este tipo de violencia puede ser ejercida por jefes,

compañeros o incluso clientes y es vivida directa e intensamente por la víctima y le llena de miedo, tensión e inseguridad en el trabajo. La violencia verbal, aunque no deja cicatrices visibles, también es muy dañina, ya que socava la autoestima y la confianza en sí misma de la víctima. En los peores casos, la violencia física puede comprometer la dignidad y la vida de la víctima y hacer necesaria una protección e intervención inmediatas.

Adicionalmente, el acoso discriminatorio se fundamenta en las propias características personales de la víctima, la discapacidad, la raza, el colectivo sexual, las religiones, o bien la edad u otra situación. Se manifiesta este tipo de acoso mediante comentarios ofensivos, negación de accesibilidad laboral, trato discriminatorio o ambiente hostil que impide desempeñarse y encontrar lugar dentro de la organización para la persona afectada. El acoso discriminatorio afecta además los derechos fundamentales de la víctima, pero también perpetúa estereotipos y prejuicios que obstaculizan la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Las organizaciones deben poder poner en marcha políticas en contra de la discriminación y una cultura de respeto y aprecio a las diferencias.

Respecto a los requisitos, tiene que consistir en un trato vejatorio, porque se entiende como manera material de atentado a la integridad moral del trabajador. El requisito subjetivo de dicho comportamiento es que tenga un carácter sistémico y de duración en el tiempo y que genere un clima continuado y sin interrupción de hostilidad y humillación que perjudique a la víctima. Cuando el acosador, en una posición de poder, explota la situación para acabar imponiendo su dominio y control sobre el administrado al cautiverio. El fin de este delito es producir en la víctima un estado de malestar, inducido mediante un acoso psicológico que es vejatorio y lesivo de la dignidad humana (Resolución N° 694/2018. STS 4360/2018 - ECLI:ES:TS:2018:4360, 2018).

El acoso laboral, en este sentido, consiste en la ejecución de incitaciones, menoscabos o situaciones graves dentro de relaciones de servicio o de empleo, destacando las pérdidas, aunque puedan no tener un origen directo. Estos hechos tienen que ser reiterados y realizados por quien aprovecha su situación de superior para llevar a cabo los mismos. Una de las condiciones, es que la conducta de tráfico antitráfico de drogas esté debidamente definida y tipificada en la sentencia

condenatoria, de tal suerte que se pueda afirmar de manera clara y específica la configuración del delito.

Una vez más, el Tribunal Supremo español, mediante resolución 45/2021 (2021) deja constancia a grandes rasgos importantes. En uso concreto, el acoso de trabajo necesita que la conducta tenga un matiz de degradación porque es una vulneración para la integridad moral de la víctima. Este trato punitivo tiene un carácter de sistemáticos y duradero en el tiempo, que lleva aparejado un ambiente de hostilidad y humillación frente al trabajador.

Tal abuso de trato es llevado a cabo por una persona que ocupa la posición superior en el trabajo, que utiliza esa supremacía para la perpetración de un abuso de autoridad. También resulta de interés señalar que la intención detrás de este tipo de conductas sea crear disturbios en la víctima a través del acoso psicológico con el fin de dismantelar la dignidad del trabajador afectado. El acoso crea una situación de humillación crónica que degrada el carácter moral del trabajador.

En cuanto a las características del acoso laboral, se pueden distinguir algunas. Para empezar, un acto de hacer algo que resulte en actos hostiles o humillantes dirigidos contra alguien que, en otras circunstancias, no está incurriendo en un trato degradante, sino que está haciendo algo dañino. Tal comportamiento debe repetirse para que sea calificado como acoso laboral. Además, los actos deben realizarse en el contexto de una relación laboral o de servicio público, y el agresor, es decir, el sujeto activo, debe hacer uso de su posición de superioridad en el lugar de trabajo.

Los efectos de este tipo de acoso sobre la víctima son catastróficos, tanto física como psicológica y socialmente. Los efectos más comunes son depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, baja autoestima, bajo rendimiento laboral y aislamiento social. Estas situaciones suponen una grave violación de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente de su dignidad humana, que debe ser protegida y garantizada en todo momento en un ambiente de trabajo sano y respetuoso.

Las consecuencias del acoso laboral son a largo plazo y tienen una profunda influencia en el sentido de dignidad, integridad y bienestar general de la víctima. A nivel físico, el miedo y la ansiedad de estar en el entorno abusivo pueden desencadenar terribles problemas de salud, incluidos trastornos del sueño, dolores

de cabeza crónicos, problemas digestivos y susceptibilidad a las enfermedades. El impacto psicológico es igualmente peor; la víctima puede experimentar síntomas de depresión, ansiedad, trastornos de estrés postraumático y una marcada disminución de la autoestima. La exposición continua a un mal ambiente de trabajo puede dañar gravemente el bienestar emocional y se crea un ciclo de malestar y miseria.

Aparte de los efectos inmediatos, el acoso laboral crea un efecto dominó en la vida social y laboral de la víctima. El individuo se aísla socialmente y le resulta difícil socializar con familiares y compañeros debido a la desconfianza y el aislamiento que experimenta. El aislamiento social conduce a un rendimiento laboral deficiente y a la pérdida de oportunidades en el trabajo, además de afectar a la calidad de vida de la víctima. A un nivel más sistémico, también influye en un entorno de trabajo tóxico que puede dañar la moral y la productividad del equipo en su conjunto, por lo que es especialmente importante desarrollar políticas y procedimientos eficaces para prevenir y abordar este tipo de comportamiento abusivo en el lugar de trabajo.

Las consecuencias del acoso en el lugar de trabajo son graves y afectan tanto a las víctimas como a las organizaciones. Para las víctimas, la consecuencia es grave. Una de las principales consecuencias es el estrés, ya que estar siempre sometido a un entorno de trabajo hostil puede provocar una condición de presión emocional constante. La ansiedad da lugar a una preocupación y un miedo constantes que afectan a la capacidad de concentración y al bienestar general.

La depresión es un efecto difícil de gestionar, en forma de baja de ánimo y pérdida de interés en las actividades de la vida diaria que incide de forma brutal en la calidad de vida. La mayoría de las víctimas se quedan sin autoestima, y comienzan a sentirse menos dignas de cuanto, o capaces de algo simplemente por la manera en la que vivían bajo el yugo de la dirección u orientación que recibieron. Los problemas de sueño, como el insomnio o las pesadillas, son frecuentes, ya que el estrés y la ansiedad emocional le obstaculizan el sueño. Las enfermedades psicosomáticas, como los dolores cervicales, problemas gastrointestinales entre otros, pueden ser el resultado del impacto del estrés emocional. En casos extremos, las consecuencias del acoso laboral pueden llevar a pensamientos suicidas o acciones drásticas debido a la desesperanza y la agonía prolongada.

Para las organizaciones, el acoso laboral también tiene implicaciones significativas. El rendimiento tiende a ser menor cuando los empleados están desmotivados o estresados por el lugar de trabajo abusivo. El ausentismo es un problema, ya que las personas se ausentan del trabajo debido a enfermedades relacionadas con el estrés o para evitar escenarios de confrontación (Renedo, 2019).

La alta rotación laboral es otra consecuencia, ya que la falta de un ambiente laboral saludable puede llevar a los empleados a buscar otros empleos, lo que genera costos adicionales para la empresa en términos de reclutamiento y capacitación de nuevos trabajadores. El deterioro del ambiente laboral se observa cuando los conflictos y tensiones entre los empleados afectan las relaciones interpersonales y el ambiente laboral en general, por lo que es un entorno menos cooperativo y productivo.

Por lo tanto, la implementación de medidas preventivas se convierte en una necesidad absoluta para cualquier organización que tenga una agenda de justicia social y desarrollo sostenible. Las medidas de prevención deben ser genéricas y abarcar varios niveles de intervención, comenzando por la creación de comités de convivencia en el trabajo. Dichos comités se emplean como instrumentos socio-jurídicos cuyo único propósito es salvaguardar a los trabajadores víctimas de acoso para que se puedan asegurar sus derechos como víctimas. Sin embargo, aunque los comités de convivencia son una buena iniciativa, su efectividad suele verse sabotada por la ausencia de otros mecanismos que garanticen la protección real de las víctimas (Gaitán & Palacio, 2021).

En la mayoría de los casos, el miedo a la venganza o la falta de confianza en el sistema desalientan a los empleados a denunciar los casos de acoso, y de ahí que se fomente una cultura de impunidad. Esto pone de relieve la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección legal y apoyarlos con una estrategia más amplia que no sólo tenga en cuenta la presencia de dichos comités, sino que también ofrezca garantías reales de que las quejas serán tratadas de manera imparcial y confidencial.

Otra estrategia esencial en la lucha contra el acoso laboral es el diseño y la implementación de programas organizacionales específicamente orientados a la prevención y manejo de estos comportamientos. Estos programas deben ser mucho

más que simples declaraciones de principios; necesitan estar respaldados por políticas claras y concretas que definan el acoso, establezcan procedimientos para denunciarlo y ofrezcan medidas de protección efectivas para quienes se atreven a dar el paso de denunciar (Quimbayor, 2019).

### **Normativa ecuatoriana sobre acoso laboral**

El artículo 11 de la Constitución de la República (2008) establece un marco fundamental para el ejercicio y protección de los derechos, basándose en principios de igualdad y no discriminación. Este artículo declara que todas las personas deben ser tratadas con igualdad y disfrutar de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin que ningún individuo sea discriminado por motivos relacionados con su etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, situación migratoria, orientación sexual, estado de salud, portación de VIH, discapacidad, diferencias físicas, o cualquier otra distinción, ya sea personal o colectiva, temporal o permanente. La ley tiene el mandato de sancionar toda forma de discriminación, asegurando así que cualquier acto que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos sea abordado y castigado.

En materia de acoso laboral, este artículo es de suma importancia. El acoso laboral, toda conducta reiterada que ofenda la dignidad de una persona en el lugar de trabajo, puede ser una discriminación si se realiza por alguna de las razones especificadas en el artículo 11. Es decir, si el acoso es causado por diferencias de etnia, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra diferencia protegida por la Constitución, no sólo se ofende la dignidad de la víctima, sino que también se sufre una discriminación ante la ley.

El principio de igualdad del artículo 11 se interpreta como la responsabilidad de los empleadores y los empleados de proporcionar un ambiente de trabajo libre de toda discriminación. Exige que los procedimientos y políticas de empleo se elaboren de manera que se prevenga y se reaccione contra el acoso que pueda surgir debido a características personales protegidas. Además, el artículo establece que el Estado debe adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real a favor de las personas que se encuentran en situación de desigualdad. En el lugar de

trabajo, se deben introducir políticas y programas que no sólo prevengan el acoso, sino que también promuevan el respeto y la equidad como cultura, de modo que todos los empleados puedan disfrutar de un entorno de trabajo seguro y justo.

La relación recíproca entre el artículo 11 y la reglamentación del acoso en el lugar de trabajo se ve a través de la obligación de las organizaciones de defender estas normas constitucionales al desarrollar e implementar su política de gestión de recursos humanos. Es responsabilidad de los empleadores ser previsoras en el descubrimiento y erradicación de situaciones susceptibles al acoso por discriminación, garantizando que los derechos de todas y todos los empleados sean respetados y que todo comportamiento que habitualmente satisface esta norma campante sea corrección severamente sancionado.

Segundo, el artículo 42 del Código de Trabajo (2005) fija más allá una determinada serie de deberes a cargo del empleador en la prevención y resolución del acoso en el trabajo. El artículo 42 destaca asimismo la relevancia de que el empleador no solo tenga conocimiento de la presencia de toda suerte de acoso en el centro de trabajo, sino que adopte medidas reparadoras para su erradicación. A fin de favorecer el cumplimiento de este requisito, el empleador debe añadir y efectuar un curso de formación en el sentido de discriminar las diversas prestaciones de acoso en el entorno laboral. Esta capacitación debería de enfocarse en sensibilizar a los empleados para con lo que consideramos acoso y por qué puede ocurrir aquí en el centro laboral.

Además, el artículo impone la necesidad de adoptar políticas que no solo identifiquen el acoso, sino que también prevengan su ocurrencia. Estas políticas deben estar orientadas a evitar cualquier forma de discriminación, hostigamiento, intimidación o perturbación que pueda surgir en la relación laboral, ya sea entre los trabajadores o entre estos y el empleador. La implementación de tales políticas debe garantizar que todos los miembros de la organización, desde los directivos hasta el personal operativo, comprendan y respeten los principios de igualdad y dignidad en el entorno laboral.

En relación con las prohibiciones impuestas a los empleadores, el artículo 44 del Código del Trabajo establece que está prohibido al empleador cometer actos de acoso laboral o permitir que tales actos ocurran, ya sea a través de acciones

directas o por omisión. Esto significa que el empleador no sólo no puede participar activamente en el acoso, sino que también tiene la obligación de evitar que éste ocurra dentro de su lugar de trabajo. La negligencia en la adopción de las medidas adecuadas para prevenir y abordar el acoso laboral también constituye una infracción, por lo que el empleador debe conocer el entorno laboral y tomar las medidas necesarias para abordar cualquier situación que pudiera constituir acoso.

El artículo 46, por otro lado, establece prohibiciones específicas para los trabajadores en el sentido de que está prohibido que cualquier trabajador realice actos de acoso laboral contra compañeros de trabajo, el empleador, superiores o subordinados en la jerarquía. Este artículo tiene por objeto garantizar que todos los trabajadores contribuyan a un entorno de trabajo profesional y respetuoso. La prohibición abarca todas las formas de acoso, garantizando que no sólo el empleador, sino también los empleados, tengan hábitos que fomenten lugares de trabajo libres de acoso y discriminación.

El concepto de acoso laboral se define en un artículo específico del Código del Trabajo, y en este artículo específico, el Código del Trabajo da una definición clara y concisa de lo que constituye acoso laboral. La definición dice que el acoso laboral incluye cualquier acto que insulte la dignidad de una persona, pero sólo sobre la base de que el acto se realiza de manera reiterada y con el potencial de causar daño. El acoso puede ocurrir en el lugar de trabajo o en cualquier momento y en relación con la relación laboral, dando como resultado menoscabo, maltrato o humillación de la víctima. Además, el acoso en el lugar de trabajo puede ser de naturaleza discriminatoria si se basa en algunas razones, que incluyen las enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución, como la afiliación a un sindicato o gremio.

Las denuncias de acoso laboral deben ser evaluadas por la autoridad laboral competente, que considerará las circunstancias particulares del caso y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad laboral tiene la responsabilidad de valorar si las acciones denunciadas han sometido al trabajador a una presión indebida que pueda haber llevado a su marginación, renuncia o abandono del empleo. Esta evaluación incluye un análisis detallado de las medidas adoptadas por

el empleador y la proporcionalidad de estas medidas en respuesta a las conductas denunciadas.

El artículo 172 detalla las causas específicas por las cuales un empleador puede dar por terminado un contrato de trabajo. Una de las causas incluidas es el acoso laboral, ya sea que este se realice de manera individual o en coordinación con otros individuos. Esta disposición permite que el empleador termine el contrato en casos en los que el acoso sea dirigido a cualquier persona dentro de la empresa, ya sea un compañero, el empleador o un subordinado. La inclusión del acoso laboral como causa de terminación de contrato refleja el compromiso del Código del Trabajo con la creación de un entorno laboral libre de comportamientos perjudiciales y discriminatorios.

En cuanto a los derechos de los trabajadores, el artículo 173 establece las circunstancias en las que un trabajador puede rescindir su contrato de trabajo. Entre estas circunstancias se encuentra el acoso, ya sea realizado o apoyado por el empleador o sus representantes legales. En estas circunstancias, el trabajador tiene derecho a una indemnización, que se encuentra codificada en el segundo párrafo del artículo 195.3 del Código.

Además, el trabajador objeto de acoso tiene derecho a solicitar al acosador una disculpa pública ante el tribunal de trabajo competente. Esta disposición señala que el empleador tiene que rendir cuentas objetivas y razonables de las medidas adoptadas como consecuencia del acoso, y garantiza al trabajador que podrá obtener una indemnización suficiente y una reparación pública cuando lo considere apropiado.

Finalmente, el artículo 545 habilita a los inspectores de trabajo para actuar en casos de acoso en el lugar de trabajo. Entre sus facultades, los inspectores pueden exigir disculpas públicas a los autores de los actos de acoso. Con esta medida se pretende garantizar que se adopten medidas correctivas y se restablezca la dignidad de la víctima. La conducta de los inspectores ilustra el compromiso de crear un ambiente de trabajo parejo y educado que garantice que se aborde el acoso y se establezca un ambiente laboral en el que los derechos y la dignidad sean tratados con respeto por todos los empleados.

De manera similar, la Ley Orgánica del Servicio Público (2010), en su artículo 48, establece las causales de despido de los servidores públicos y señala que entre las causales por las que se puede despedir a un servidor está la violación de los derechos humanos de un colega en la institución. Esta legislación cubre cualquier forma de coerción, acoso o agresión, y es una clara intención de proteger la dignidad y los derechos de los empleados públicos. La inclusión de tales causales en la ley muestra la seriedad con la que deben abordarse los abusos de los derechos humanos en el lugar de trabajo público, y brinda una base legal sólida para la protección de los empleados contra cualquier forma de abuso o maltrato.

El estatuto en cuestión crea un marco bajo el cual se pueden tratar los casos graves de acoso y agresión en las instituciones públicas. El marco legal garantiza que la conducta de acoso laboral, en la que se involucre cualquier forma de coerción o agresión, se considere una falta grave que amerite la destitución del funcionario público infractor. Mediante la inclusión de esta disposición, la ley busca hacer inaceptable el acoso y la agresión en el lugar de trabajo y, en cambio, establecer un entorno en el que se protejan los derechos naturales de todos los empleados.

En base a esta disposición, la Disposición General Décimo Novena de la misma ley establece que a todo servidor público que se encuentre en un proceso de esclarecimiento de delitos de acoso o agresión se le debe ofrecer apoyo psicológico por parte de la entidad correspondiente. La medida prueba un planteamiento integral para el trato de los casos de agresión o acoso laboral en la medida en que priva que la integridad emocional del personal dude del procesamiento de así resolución del caso sea debidamente buscada. El auxilio psicológico no solo pretende apoyar a las víctimas sino también a los pretendidos victimarios y de esta forma una resolución más equilibrada y humana de los conflictos.

Es palmario y razonable el nexo entre estas previsiones y la gestión del acoso laboral en el ámbito del servicio público. Las causales concretas para despedir conductas de acoso o agresión tienen por objeto dejar claro que tales conductas son consideradas con la mayor severidad, para adelantar a los servidores públicos a conductas que lesionen los derechos humanos de sus compañeros de trabajo.

Por otro parte, la asistencia psicológica brindada en los casos de esclarecimiento facilita el entorno laboral más propicio en el que se perciban y se atiendan las

necesidades emocionales de estas personas acosadas. Estas medidas ratifican un compromiso por un entorno laboral dentro del sector público, seguro, respetuoso y sin abusos. La buena observancia de las normas contenidas en este Reglamento fomenta la protección de los derechos de los funcionarios públicos y asegura que la conducta infractora que sea contrario a estos valores sea sancionada con la debida severidad, a fin de contribuir a la cultura de justicia y respeto en el ámbito del empleo público.

El Convenio n°190 de la Organización Internacional del Trabajo (1919) está dando un marco monumental para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, contempla el papel de la legislación, medidas de prevención, monitorización y recursos efectivos para proteger a los trabajadores. El acuerdo es fundamental para contrarrestar todas las formas de violencia y acoso, con un enfoque en la violencia y el acoso por motivos de género.

El artículo 7 del Convenio 190 pide a todos los estados miembros que apliquen la legislación debiendo definir y prohibir la violencia y el hostigamiento en el trabajo, asimismo, que la mencionada legislación imponga el tratamiento de la violencia y el hostigamiento sobre la base del género. Este artículo requiere que todos los estados miembros desarrollen una legislación que aborde todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo para garantizar la protección total de todos los trabajadores sin discriminación.

El artículo 8, por otra parte, dicta las medidas que deben adoptarse para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Destaca la importancia de reconocer el papel fundamental de las autoridades públicas en la protección de los trabajadores del sector de la economía informal, que es propenso a este tipo de problemas. También se instruye a los Miembros a identificar, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las ocupaciones y sectores que presentan el mayor riesgo de violencia y acoso y a adoptar medidas eficaces para proteger a quienes corren riesgo.

El artículo 9 también obliga a los empleadores a aplicar medidas adecuadas para prevenir la violencia y el acoso, incluida la violencia de género. Estas medidas incluyen el establecimiento de una política específica en el lugar de trabajo, la integración de la violencia y el acoso en la gestión de la salud y la seguridad en el

trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos y el suministro de información y formación accesibles a los empleados sobre los riesgos y las medidas de prevención. Este artículo destaca la necesidad de una prevención participativa y proactiva en la que tanto los empleadores como los empleados participen y estén preparados para actuar sobre estos problemas.

Aparte de esto, el artículo 10 también habla del seguimiento de la aplicación del Convenio y de los mecanismos de reparación y reparación. Se insta a los miembros a que adopten medidas para hacer un seguimiento y supervisar la aplicación de las leyes relativas a la violencia y el acoso. También debe garantizarse un acceso fácil a formas seguras, justas y eficaces de resolver las quejas y a mecanismos de reparación. Esto incluye la existencia de mecanismos de denuncia internos y externos, medidas de protección para los denunciantes, así como asistencia jurídica y médica. Además, deben garantizarse la confidencialidad y la privacidad de las personas implicadas y establecerse sanciones para los incidentes de acoso y violencia.

El artículo también destaca la necesidad de reconocer y abordar las secuelas de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, así como de garantizar que los empleados puedan escapar de situaciones peligrosas sin enfrentarse a ningún tipo de represalia. La inspección del trabajo debe poder actuar en casos de acoso y violencia, y deben emitirse órdenes de ejecución inmediata en caso necesario. Insistencia y repetición tienen más o menos el mismo significado, con diferencias entre ambos, cabe destacar.

Según la perspectiva de la RAE, insistencia se referiría a la persistencia o persistencia de una acción y reiteración significa repetir el acto o decir o hacer algo repetidamente. Así pues, cuando se habla de una conducta como “insistente y reiterada”, lo que se está representando es una serie de actividades del mismo carácter que se llevan a cabo en reiteraciones a lo largo del tiempo, aunque sin ninguna determinación por forma delictiva sobre el tiempo en que se realizarán.

La Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados (2021) de la Corte Constitucional del Ecuador ofrece un panorama contextualizado y exhaustivo del acoso laboral y sus consecuencias jurídicas en el país andino, de acuerdo con los estándares constitucionales y legales pertinentes. Esta sentencia aborda a fondo la cuestión del

acoso laboral, destacando su impacto en los derechos laborales y la necesidad de una respuesta adecuada por parte del Estado y las instituciones pertinentes.

La sentencia confirma y determina varios aspectos fundamentales del acoso laboral. Como primera medida la sentencia admite que el acoso laboral de una de las formas de violencia que atenta contra las relaciones sociales en el entorno laboral y más en concreto el de los trabajadores. Cuarta, esa violencia, a más que pone en riesgo la integridad y la salud de los trabajadores, desconoce su derecho a trabajar con dignidad. El Estado, a través de organismos como el Ministerio de Trabajo, tiene la obligación de implementar medidas preventivas del acoso laboral tanto en el sector privado que en el público y de hacer cumplir los derechos y brindar a las víctimas por los actos de acoso laboral la protección adecuada.

La sentencia dota además a la sentencia del concepto integral del acoso laboral, y de los elementos que comparten este. Establece al sujeto activo, es decir, a la persona que ejerce el acoso y al sujeto pasivo, que es el perjudicado por el acoso. La acción de hurto económico se presenta con violencia la reiteración y la realización en el lugar de trabajo o en cualquier momento durante o entre las partes. Los efectos que sufrirá la víctima pueden ser menoscabo, maltrato y menosprecio, y también que amenacen o perjudiquen su situación laboral.

Por otro lado, esclarece que el acoso laboral puede ser a su vez un capítulo del trato discriminatorio si es originado por las razones indicadas en el artículo 11.2 de la Constitución (2008) como la etnia, el sexo, orientación sexual, entre otras. De este modo al tratar solicitudes de acoso laboral, debe darse el tratamiento de corresponder examinar si estas acciones son fundadas en el dudoso interés de la discriminación. La tramitación de una querencia en este sentido rodearía a una posible declaración complementaria, en el marco de las denuncias para probar si los contenidos discriminatorios, son adecuadamente abordados.

La legislación que regulamos los casos de acoso laboral utiliza para provocar y castigar herramientas administrativas y que en tal sentido la ley regula la protección administrativa, también el derecho a la misma. Para que esta posible derogación tenga efectividad, los trámites administrativos deben estar protegidos por garantías legales y garantizar una calle de retorno efectiva para protegerse de los abusos de derecho. Los organismos competentes deben llevar a cabo investigaciones de los

sobre los casos y ponderar las pruebas aportadas y los argumentos presentados y sancionar en el supuesto de existir acoso laboral.

La sentencia define también conexión entre el acoso laboral y otros procedimientos judiciales. Por ejemplo, el acoso laboral se considera como una causa justa para el despido de acuerdo con el Código de Trabajo (2005), los contratos conexos pueden recurrirse ante los tribunales comunes. En casos de discriminación, cuando la vía de protección puede ser la solución, ya que puede ser la única forma de garantizar o de amparar los derechos constitucionales vulnerados. La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) también incluye el acoso laboral como causal de destitución, con un procedimiento administrativo correspondiente y la posibilidad de impugnación ante la justicia ordinaria.

Además, la sentencia precisa que el inicio de un sumario administrativo no debe considerarse per se cómo acoso laboral. El propósito del sumario es investigar si se cometió una infracción disciplinaria. Para que el sumario se considere acoso laboral, debe estar contextualizado dentro de un patrón de comportamiento de las autoridades que ataque la dignidad de la persona de manera reiterada, resultando en afectaciones que cumplan con los elementos definidos de acoso laboral.

Asimismo, tomando como referencia a la Corte Constitucional de Colombia, en su Sentencia C-780 (2020), abordó el fenómeno del acoso laboral, definiéndolo como una práctica mediante la cual, de manera recurrente o sistemática, se llevan a cabo actos de violencia psicológica y, en ciertos casos, física, en contra de un trabajador. Estas acciones tienen como objetivo erosionar la imagen profesional o la autoestima de la víctima, pudiendo derivar en enfermedades profesionales, como el estrés laboral, además de provocar la dimisión del trabajador.

En consecuencia, el acoso laboral es una violación de la Constitución por ser un ataque persistente y continuo a la dignidad moral de las personas al ser sometidas a un trato vejatorio, lo que supone en sí mismo una vulneración del derecho fundamental a trabajar en condiciones buenas y justas, que debería ser un valor axiomático en cualquier lugar de trabajo.

## **El acoso laboral como causal de terminación de la relación de trabajo**

La terminación de la relación laboral se justifica en casos de acoso porque este tipo de conductas suponen una grave vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos el derecho a la dignidad, la integridad y la salud mental. El acoso en el trabajo genera un clima tóxico y hostil que no solo afecta gravemente a la víctima, sino que empeora el clima organizacional, generando desmotivación, desconfianza y reducción de la productividad en el equipo.

Además, permitir que este tipo de situaciones ocurran sin consecuencias envía un mensaje de impunidad que puede normalizar el abuso y perpetuar dinámicas de poder desiguales. Por ello, la terminación de un contrato, ya sea por parte del trabajador en el caso de que el acosador sea un empleado o por parte del empleador en el caso de que el acosador sea un empleado, se convierte en una necesidad para proteger a las personas, restablecer un ambiente de trabajo saludable y garantizar que se respeten los valores éticos y legales que deben regir cualquier relación laboral.

En realidad, el derecho a la dignidad es un derecho esencial que debe mantenerse y garantizarse en todos los entornos, incluidos los laborales. Este derecho implica que todo trabajador debe tener la garantía de ser respetado, sin sufrir humillación, discriminación o cualquier forma de violencia que lo exponga a daño físico, mental o emocional. En este sentido, el acoso laboral es una violación categórica de dicho derecho, en la medida en que somete a la víctima a contextos de acoso, manipulación o abuso que niegan su dignidad y bienestar. No solo es una cuestión de justicia conocer y luchar contra el acoso laboral, sino que también es una obligación moral y legal lograr que los entornos laborales estén libres de inseguridad e irrespeto hacia todas las personas.

Desde 2017, algunas naciones han iniciado reformas legales para reconocer el acoso laboral como un problema válido que afecta gravemente la salud psicológica y emocional de los trabajadores. Las reformas han establecido el precedente de que el acoso laboral es una causal válida para rescindir el contrato de trabajo, ya sea por parte del empleador si el trabajador exhibe una conducta de acoso, o por parte del trabajador si es objeto de acoso (Collantes & Haro, 2022).

Esta evolución jurídica es un reflejo de la creciente sensibilidad a los efectos destructivos que tiene el acoso en las personas y de la necesidad de proteger a los empleados de entornos laborales tóxicos e insostenibles. Adicionalmente, estas reformas buscan empoderar a las víctimas, brindándoles herramientas legales para denunciar y detener los casos de acoso sin temor a represalias.

En términos dogmáticos la doctrina de reparación integral se ha configurado como herramientas para devolver la situación que tenían quienes padecen acoso laboral. Sostiene la misma práctica que acoso no solamente transgreden los derechos al trabajo sino también los derechos humanos inherentes por los individuos a dignidad, integridad y salud. Esa es por lo que se defiende quienes las víctimas deben tener sus reparaciones comprender más allá de dinero, sino que deben incluir símbolos públicos de arrepentimiento, aceptación del daño causado y las acciones específicas hacia la prevención de la recurrencia del acoso.

La restitución integral pretende devolver la dignidad a la víctima y dar con fuerza a entender que estas prácticas ya no serán toleradas en ninguna parte de su Trabajo o de la sociedad en su conjunto (Burbano & López, 2022). La raíz para resistir acoso laboral se apoya en el principio de que es un tipo grave de violación al mismo tiempo derechos laborales y a derechos humanos. Desde la óptica legal y moral, el acoso no dañará solo a la víctima, sino que éste tiene un efecto destructivo sobre el clima organizacional en su conjunto, creando un ambiente tan hostil, de defecto de confianza e inviable que dañará a todos los miembros de la organización.

También aquí apunta la doctrina de que la permisividad de estas acciones no vincula sólo con quiebres de paridad y relación de poder desigual, sino que a los niveles de impactos psicosociales como el estrés, la ansiedad, la depresión, aspectos que en más de una medida interfieren en la productividad y salud de los trabajadores. Era así pues que deben crearse sanciones firmes y oportunas para el acoso laboral, y fomentar políticas y prácticas que construyan un entorno laboral respetuoso, inclusivo y sin violencia. Solo así corresponde el pleno respeto al derecho a la dignidad y crear puestos de trabajo más justos y equitativos.

En Ecuador, el Código de Trabajo (2005) regula algunas causales que permiten tanto al empleador como al trabajador dar por terminado un contrato de trabajo, siempre y cuando se siga el procedimiento legal respectivo. En este contexto, se

reconoce el acoso laboral como una de las razones que pueden justificar la finalización del vínculo laboral con el respectivo visto bueno. Así, el artículo 172 señala que el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato cuando un trabajador incurra en acoso laboral, ya sea de manera individual o en coordinación con otras personas, afectando a un compañero de trabajo, a un subordinado o incluso al propio empleador. Sin embargo, antes de que se proceda con la terminación del contrato, la legislación exige que se lleve a cabo un proceso de conciliación bajo la supervisión de la autoridad laboral competente.

Durante esta fase, todas las partes involucradas, incluyendo al trabajador acusado, los representantes de los empleados y el empleador o su delegado, tendrán la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas con el fin de determinar la veracidad de los hechos y, en su caso, buscar una solución que evite la ruptura definitiva de la relación laboral.

Por otro lado, el artículo 173 del mismo cuerpo normativo reconoce el derecho del trabajador a poner fin al contrato cuando sea víctima de ciertas conductas por parte del empleador, sus representantes o incluso sus familiares. Entre estas razones, se encuentra la existencia de injurias graves dirigidas al trabajador, su pareja, ascendientes o descendientes, lo cual configura un acto que atenta contra su dignidad y que, en casos de discriminación, conlleva una indemnización específica conforme lo establece el artículo 195.3 del Código del Trabajo (2005). Además, el trabajador también podrá solicitar la terminación del contrato si es víctima de acoso laboral, ya sea por acción directa del empleador o por su omisión en la prevención de estas conductas dentro del entorno laboral.

Al igual que en el caso del empleador, cuando el trabajador presenta una solicitud de visto bueno por acoso, se establece la obligación de realizar una conciliación en la que intervienen la autoridad laboral, el trabajador afectado, los representantes de los empleados y el empleador. En este proceso, si el trabajador presenta indicios suficientes de haber sido víctima de acoso, recae sobre el empleador la responsabilidad de justificar con pruebas objetivas y razonadas las medidas adoptadas para prevenir estas situaciones y demostrar que fueron proporcionales y adecuadas para garantizar un ambiente de trabajo seguro. Asimismo, dependiendo de la gravedad del acoso sufrido, el trabajador tiene la facultad de exigir ante la

autoridad competente que la persona responsable de la conducta ofensiva emita una disculpa pública.

El artículo 195.3 del Código del Trabajo (2005) establece los efectos de la declaratoria de ineficacia de un despido y las consecuencias de una terminación laboral basada en discriminación. En el caso de que un despido sea declarado ineficaz, se considerará que la relación laboral nunca se interrumpió y, por tanto, el trabajador deberá recibir el pago de todas sus remuneraciones atrasadas con un recargo del diez por ciento. Además, si un trabajador es despedido por razones de discriminación, ya sea por su condición de adulto mayor, su orientación sexual o cualquier otro motivo que no se encuentre contemplado dentro de la causal de ineficacia del despido, tendrá derecho a recibir una indemnización adicional, aunque no podrá exigir su reincorporación al puesto de trabajo.

Por su parte, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010) establece un marco normativo específico para los servidores públicos en relación con la destitución por conductas inadecuadas dentro de su ejercicio laboral. El artículo 48 de esta ley estipula que serán causales de destitución aquellos actos relacionados con acoso o abuso sexual, trata de personas, discriminación o cualquier forma de violencia que afecte a servidores públicos o a cualquier otra persona en el contexto de sus funciones. Para que la destitución proceda, estos actos deben ser debidamente comprobados, garantizando el debido proceso y la protección de los derechos de las personas implicadas. Asimismo, también se considera causal de despido cualquier violación a los derechos humanos de los servidores públicos de la institución, la cual puede manifestarse en actos de coerción, acoso o agresión, generando un ambiente laboral hostil y nocivo para los trabajadores victimizados.

Aparte de ello, en las disposiciones generales de la LOSEP (2010), se prevé un mecanismo de apoyo psicológico para aquellos servidores públicos que se encuentren involucrados en un proceso de esclarecimiento de delitos de agresión o acoso. La disposición general décimo novena establece que todo servidor público que se encuentre en una situación de esta naturaleza tendrá derecho a recibir asistencia psicológica brindada por la entidad respectiva durante todo el periodo del proceso. Esta medida busca garantizar la estabilidad psicológica y emocional de la víctima, procurando minimizar el impacto que este tipo de procedimientos puedan

tener en su estado de ánimo y su adecuada reinserción al entorno laboral u otros aspectos de su vida profesional y personal.

Por su parte, en Colombia se evidencia como la Ley 1010 (2006) establece un marco normativo para definir y sancionar el acoso laboral en el lugar de trabajo con el propósito de proteger a los trabajadores contra tratos abusivos que puedan afectar su salud física, emocional y profesional. El artículo 2 establece que el acoso laboral incluye cualquier conducta reiterada y comprobable que, ya sea práctica de un empleador, un superior jerárquico, un compañero de trabajo o incluso un individuo de inferior jerarquía, tenga como propósito infundir miedo, intimidación, terror o sufrimiento a la víctima. Los actos pueden causar daño en el lugar de trabajo, desmotivar o incluso hacer que la persona victimizada renuncie a su trabajo.

Para tal efecto, la ley reconoce que dichas agresiones pueden adoptar diversas formas, entre ellas el maltrato laboral, la persecución, la discriminación, el impedimento del ejercicio de funciones, el trato injusto en la distribución de las cargas de trabajo y la negativa a garantizar los derechos del trabajador. El artículo 7 de la ley enumera diversas formas de conducta que se presumen constitutivas de acoso laboral, sujetas a prueba de su carácter reiterado y público.

Entre estos actos se encuentran la violencia física, independientemente de sus efectos, y el lenguaje insultante u ofensivo que, mediante la invocación de un lenguaje ofensivo, haga referencia a características personales como la raza, el género, la nacionalidad, las afiliaciones políticas o el estatus social del trabajador. Además, se clasifican como actos de acoso los comentarios despectivos sobre la competencia laboral de una persona, realizados en presencia de compañeros de trabajo, así como las amenazas injustificadas de despido en situaciones grupales.

Asimismo, en el artículo se mencionan las denuncias disciplinarias maliciosas que, por ser imprudentes, acaban siendo rechazadas por los órganos competentes. También se incluye la descalificación humillante de ideas o propuestas laborales ante otros compañeros, las burlas públicas sobre la apariencia física o vestimenta, y las referencias a aspectos de la vida privada de la víctima. De igual forma, se considera acoso la imposición de tareas claramente ajenas a las funciones del trabajador, la exigencia de labores con estándares de cumplimiento

desproporcionados, el cambio arbitrario del lugar o función laboral sin justificación técnica y las modificaciones repentinas de horarios sin una razón legítima.

La discriminación en la asignación de derechos y beneficios laborales, la negativa injustificada a otorgar permisos, licencias médicas o vacaciones también son formas de acoso. Finalmente, se incluyen en la lista de conductas reprochables el envío de mensajes intimidatorios de forma anónima o por medios electrónicos y el sometimiento de una persona a un aislamiento social deliberado.

En relación con la carga probatoria, el artículo establece que cuando las conductas de acoso ocurren en privado, deberán demostrarse mediante pruebas reconocidas en la legislación procesal civil. Además, se prevé que, en casos excepcionales, un solo acto hostil de gravedad suficiente puede ser considerado acoso laboral, siempre que atente de manera directa contra la dignidad humana o vulnere derechos fundamentales como la integridad física o la libertad sexual de la víctima.

El artículo 10 de la ley establece el tratamiento sancionatorio para las conductas de acoso laboral debidamente probadas. En primer lugar, si el responsable es un servidor público, el acoso se considera una falta disciplinaria gravísima de acuerdo con el Código Disciplinario Único. En el ámbito privado, cuando el acoso laboral conduce a la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado, el acto se considera una terminación del contrato sin justa causa, lo que implica el pago de una indemnización conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Adicionalmente, se contemplan sanciones económicas que oscilan entre dos y diez salarios mínimos mensuales para el acosador y para el empleador que permita tales conductas dentro de su empresa. La normativa también establece la responsabilidad del empleador en el financiamiento de los tratamientos médicos derivados del acoso laboral, debiendo asumir hasta el 50% de los costos asociados a enfermedades profesionales y secuelas generadas por la situación de acoso. Finalmente, se presume la existencia de justa causa para la terminación del contrato por parte del trabajador víctima de acoso sin necesidad de preaviso, y en los casos en que el acosador sea un compañero de trabajo o un subalterno, se permite la terminación o no renovación del contrato dependiendo de la gravedad de los hechos.

Desde un punto de vista crítico, la Ley 1010 representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en Colombia, al establecer un marco normativo específico para combatir el acoso en el ámbito del trabajo. Pero la aplicabilidad efectiva trabaja con dificultades en cuanto a prueba y acusación. Muchas víctimas de acoso laboral no se atreven a denunciar por miedo a represalias o porque no cuentan con las pruebas suficientes para respaldar su versión de los hechos. Aunque la norma permite que se considere como acoso un solo acto hostil, en situaciones graves, la carga de la prueba sigue siendo una traba para sancionar adecuadamente a los responsables.

Asimismo, en Argentina tiene lugar en la reglamentación legal un conjunto de disposiciones, con el objetivo de lograr la equidad y la no discriminación en el ámbito laboral, buscando que no se pueda cometer abusos o prácticas discriminatorias por parte de los titulares del derecho laboral, hacia ellos. En la misma línea, a título federal, la norma en boca de todos La Ley N° 20.744 (1974) en su artículo 81 establece un mandato para los empleadores de no preguntar sobre las ideas políticas, religiosas o sindicales de los trabajadores. A todas las fases de este vínculo afectado está obligado a aplicarse esta restricción, es decir, desde el inicio del contrato de trabajo, dándose su período de vigencia, y hasta el fin de este, ya sea la terminación por muerte, despido o dimisión del trabajador.

La norma se dirige a prevenir cualquier tipo de discriminación que pueda hacerse en base a estas creencias y asegurar que los empleados no sean sometidos ni condicionados en base a sus propias ideas en estos aspectos. Pero la norma también contiene garantía al trabajador, quienes tienen el derecho de expresar libremente sus opiniones en el ámbito institucional, siempre que no se impliquen conflictos de disciplina y que no entorpezcan el correcto desarrollo de las labores dentro de la sede laboral. De esta manera se trata de llegar a un punto medio entre la libertad de expresión y la necesidad de otorgar un clima laboral con vitalidad y eficacia.

Sin embargo, artículo 89 de la misma ley impone también al empleador la obligación de garantizar un trato igualitario a los trabajadores que concurren planteándose en situación objetivamente igual. Esto implica de ello que cualquier diferencia de trato que no tenga fundamento objetivo, será tenida por arbitrario y, en consecuencia,

contraria al derecho. La norma no busca erradicar legítimas diferencias que como consecuencia perfeccionada puedan darse sobre la base de criterios objetivos, como la experiencia, la habilidad o desempeño, sino las que sean derivadas de criterios subjetivos o discriminatorios.

También se destaca que la reclamación de igualdad de trato no puede servir para justificar la disminución agravante de beneficios conseguidos por un trabajador mediante su contrato. Así la norma precisa frenar a los que podrían recibir tratamientos injustos y a los beneficiarios legítimos de beneficios adicionales dentro del contrato de trabajo.

Complementando estas disposiciones, la Ley N° 23.592 (1988) da un contenido al principio de igualdad y no discriminación al disponer sanciones a quienes impida, restrinja o limite, de manera arbitraria, el ejercicio pleno de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Nacional. Por el contrario, cualquier hecho u omisión con un carácter discriminatorio será anulado a solicitud de la persona que ha sido afectada, quien tendrá también derecho a pedir el cese de esa conducta, además de reclamar una indemnización por daños morales y materiales sufridos.

Es preciso establecer cuándo una acción es discriminatoria para enmarcarse en la discriminación, la ley introduce una lista de criterios que pueden configurar vulneración del principio de igualdad como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o sindical, sexo, nivel económico, condición social o características físicas. De esta forma amplia en cuanto a medios, la normativa busca ampliar el radio de acción frente a diferentes tipologías de discriminación y asegurar un trato igualitario al acceso a los derechos fundamentales.

Por un lado, objetivamente, estas regulaciones reflejan un avance importante en la protección de los trabajadores y en la promoción de la igualdad de trato en el mundo laboral, si bien, su eficacia dependerá, en buena medida, de su adecuada aplicación práctica. Muy a menudo aparecen múltiples casos en los que, a pesar de que estos mecanismos reguladores de la discriminación, siguen siendo formas encubiertas de discriminación, justo utilizando como tal disfraz impedimentos sutiles los procesos de selección, disparidades salariales con otras capas de argumentación o presiones exteriores que acaban imponiendo limitaciones de la libertad de expresión del

empleado dentro del entorno laboral, en este sentido es deber de los despachos jurídicos estudiarlo y priorizar la defensa de los El reto de tener que jurídicamente colocar en evidencia estos múltiples abusos también es por eso un reto, puesto que la mayor parte de las veces la discriminación es también implícita, lo que dificulta obtener pruebas directas que a los trabajadores afectados les permitan exigir respeto a sus derechos.

## **CAPÍTULO V**

### **REFLEXIONES FINALES**

En este apartado, se presentan los principales resultados del estudio resaltando la relevancia de la regulación normativa del acoso laboral como fundamento para la dimisión del contrato y las dificultades a la hora de dar cumplimiento efectivo a la misma. Se debate los obstáculos jurídicos y probatorios que enfrentan las víctimas, la necesidad de reforzar los mecanismos de prevención y denuncia, y el protagonismo de la jurisprudencia hacia el afianzamiento de los derechos laborales. También se analiza la legislación ecuatoriana respecto de las demás naciones con el objetivo de determinar incluso las posibles mejoras, poniendo de relieve la importancia de una esencia de cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad en el trabajo. Finalmente, se formulan recomendaciones para fortalecer la protección del trabajador y constituye la reiterada necesidad de asumir un enfoque integral y articulado entre Estado, las empresas y la sociedad por la erradicación del acoso laboral.

#### **Hallazgos**

1. El acoso laboral es una difícil situación en ambientes laborales que alcanza a más que la estabilidad emocional y psicológica del trabajador, también es el vínculo contractual con su empleador. En el ámbito legal ecuatoriano el acoso laboral está tipificado dentro de la justa causa para la rescisión del contrato tanto en el sector público como en el privado. Pero se encontró que, en la realidad, las víctimas encuentran obstáculos muy grandes para hacer respetar este derecho porque no se cuenta con mecanismos efectivos de denuncia y protección, compañero de viaje de las víctimas para caminar

hacia la justicia. El miedo a represalias, la suma de dificultades por conseguir pruebas concluyentes y la parálisis de algunos trámites judiciales se acaba en la praxis laboral, obstaculizando que el trabajador pueda ejercer sus derechos de manera plena, y esta especial complejidad por lo regular fuerce al trabajador, a negociar su renuncia voluntaria como mejor opción.

2. El acoso laboral puede ser de distinta naturaleza dependiendo de la dirección en la que se aplica la agresión. Se evidencia el acoso horizontal, que es el que enfrenta compañeros de trabajo; el acoso vertical descendente, o *bossing*, que realizan las autoridades de jerarquía superior y el acoso vertical ascendente, el que ejercen los subordinados sobre sus jefes. Este fenómeno se traduce en acciones como la humillación, el aislamiento, realizar en exceso un trabajo desproporcionado y no brindar información básica para el desempeño del trabajo. La reiteración en estas acciones produce efectos psicológicos y físicos denotados severos en la víctima, logrando influir en su rendimiento e intervención en la calidad de vida. Los estudios investigados señalan que el acoso laboral constituye una modalidad de violencia que, en caso de no recibir pronta atención, puede provocar la ruptura definitiva de la relación laboral.
3. El estudio de la legislación ecuatoriana reveló que el *mobbing* es una causa de extinción del contrato en ambas ramas. En el sector público está regulado en la Ley Orgánica del Servicio Público, mientras que en el sector privado está contemplado en el Código de Trabajo como causal de terminación. Pero, según la investigación, en la práctica hay brechas en la aplicación efectiva de estos reglamentos. El déficit en formación en las instituciones responsables de recibir denuncias y la no existencia de un trámite especializado dificultan que las víctimas puedan contar con una respuesta justa. Aunque en cuanto a la normativa hay avances, también se concluye que la protección al empleado es aún muy precaria en la práctica, por lo que de lo que se infiere es la necesidad de la reforma para asegurar su eficacia.
4. A partir de la comparación de las disposiciones legales acerca del acoso laboral en Ecuador, Colombia y Argentina se pudo determinar una gran cantidad de diferencias en el tratamiento de la cuestión. En Colombia la regulación exige a las empresas la implementación de protocolos de prevención, canales de denuncia y sanciones y tiene contribuido en una

mayor protección derivada para los trabajadores. Por el lado argentino, sin embargo, los vacíos normativos siguen perpetuándose y de esta manera obstaculizan la defensa de los derechos de las víctimas y los anteriormente mencionados vacíos normativos genera la incertidumbre en cuanto a los trámites a seguir. Ecuador se inserta dentro de una posición intermedia, con un reconocimiento legal del acoso laboral, pero deficiente en su aplicación. La experiencia colombiana enseña que el diseño de políticas preventivas y la configuración de modelos efectivos de denuncia puede fortalecer la lucha contra el acoso laboral que indicaría la necesidad de mejorar la legislación ecuatoriana para la protección real del trabajador.

## **Reflexiones**

1. El acoso laboral es un grave problema que lesiona la dignidad y la estabilidad de la persona que trabaja, transformándolo así en uno de los factores fundamentales que llevan a la terminación de ese contrato de trabajo. Pese a que la legislación ecuatoriana establece que el acoso es causa de término del contrato, su aplicación concreta es muy escasa. La ineficacia o inexistencia de mecanismos de protección adecuados termina generando un ambiente de impunidad donde las víctimas a su vez de terminar buscando respaldo en las instituciones prefieren proceder a la renuncia como la única salida. Esta realidad ratifica la necesidad de fortalecer los trámites administrativo y judicial, para que las normativas legales acerca del acoso laboral no sea letra muerta más que un instrumento operativo para que los derechos de los trabajadores sean protegidos y así servir de barrera para que el abuso siga lesionando el bienestar de los trabajadores.
2. El examen de la clase y elementos del acoso laboral hizo posible entender que no se refiere a un asunto de puro gestos homogéneos, sino una serie de actos sistemáticos de diferente modalidad. Cada especie de acoso tiene consecuencias específicas para la víctima y es posible que necesite estrategias intervencionistas específicas. La complejidad del problema está dada porque este de naturaleza psicológica y que acaece que mucho difícil demostrar su existencia por una evidencia objetiva. Todo esto resalta la necesidad de implementar protocolos preventivos de respuesta dentro de las

empresas, así como, la de formar a empleadores y trabajadores acerca de cuánto pesa la importancia del acoso laboral. Solo con una adecuada comprensión de estas dinámicas se podrá transitar hacia lo que se podría denominar un ambiente de buen trabajo y sin violencia.

3. La aprobación de la sentencia del acompañamiento laboral puede ser considerado una causa de despido representa un cambio significativo en la legislación ecuatoriana de este. Sin embargo, su mala implementación por parte de las normativas sigue siendo un obstáculo para la protección de los trabajadores. La falta de formación especializada en las áreas que llevan a cabo la gestión de denuncias y la falta de acceso a procedimientos justos resultan en que la normativa se convierta en ineficaz en la práctica. Debe ser fundamental que el Estado y las empresas adopten medidas más estrictas a favor de que frente a trabajadores acosados no estén indefensos. También favorecerán la mejora de los mecanismos de denuncia y sanción, lo que puede contribuir a una mayor disuasión de estas conductas y al escenario de unas jornadas de trabajo más seguras y equitativas.
4. El estudio comparativo entre Ecuador, Colombia y Argentina pudo demostrar que al hacer la ley sola no quita el acoso laboral. Pese a que en Colombia existe un marco suficiente de prevención y control que impide la corruptela, en Argentina está pendiente sueldos en negro, negativas de contratos, irregularidades como las que menciona su artículo, reiteradas reclamaciones punibles sin sanción. Ecuador, si bien ha avanzado en la parte de reconocimiento normativo del acoso, continúa teniendo pendiente el cumplimiento de las normas. Esta comparación nos da a entender que si queremos combatir el acoso laboral no tenerlo como una cuestión de normas sino como una cuestión de puesta en práctica de dichas normas. La prueba de la experiencia colombiana es que las políticas de prevención adoptadas en las empresas, sumada la regulación estricta y los procedimientos asequibles, pueden ser el factor clave en la protección del trabajador. Por eso es necesario que la normativa ecuatoriana se refuerce con medidas concretas que permitan asegurar contextos laborales libres de violencia.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1010, L. (2006). *Ley 1010*. Colombia: LEY 1010 .
- Abreau, J. (Abril de 2012). La Formulación de los Antecedentes del Problema de Investigación. *La Formulación de los Antecedentes del Problema de Investigación*, págs. 1-6. Retrieved 2024, from [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)163-168.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)163-168.pdf)
- Aitor, A., & Antonio, S. (2020). *La soledad y el aislamiento social en las personas mayores*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca. Retrieved 18 de junio de 2024, from file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaSoledadYEIAislamientoSocialEnLasPersonasMayores-7718190.pdf
- Alvarez, D., Correa, K., Montoya, M., Montoya, V., & Zapata, M. (2022). *EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL: REPERCUSIONES A NIVEL EMOCIONAL*. Medellin: Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria. Retrieved 14 de Noviembre de 2024, from <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2542/TRABAJO%20DE%20GRADO%206%20DE%20MAYO%20%282%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aníbal, G. (31 de Enero de 2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Scielo*, pág. 1. Retrieved 11 de Julio de 2024, from <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>
- Anne, T. (1958). *RELACIONES LABORALES Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS*.
- Arboñes, L. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Albacete: Editorial Bomarzo. Retrieved 29 de mayo de 2024.
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2010). *Ley Orgánica del Servidor Público*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Asamblea General de las Naciones Unidas . (1948). *Declaracion Universal de los Derechos Humanos* . Paris: Asamblea General de las Naciones Unidas .

Asamblea Nacional Constituyente . (2024). *Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente .

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Última modificación: 13-jul-2011. Estado: Vigente.  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Asamblea Nacional del Ecuador . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional del Ecuador .

Asamblea Nacional del Ecuador . (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador* . Montecristi: Asamblea Nacional del Ecuador .

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servido Público*. Quito.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Código de Trabajo LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.

Bavaresco, A. (4 de Septiembre de 2015). *Mensaje de un blog*. Retrieved 4 de Mayo de 2024, from Marco Teorico, Bases Teóricas:  
<https://florfanysantacruz.blogspot.com/2015/09/marco-teorico-bases-teoricas.html>

Bosquez, Campaña, & Chica, &. (Octubre de 2021). : El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Revista Dilemas Contemporáneos*.

- Burbano, D., & López, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253-267. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247>.
- Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, págs. 215-240. Retrieved 08 de enero de 2025, from <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173622791005.pdf>
- Caceres, Alonso, Garrote, Bodano, Lopez, & Rodriguez, &. (27 de Marzo de 2017). Estrategias de intervención ante la violencia verbal, en estudiantes adolescentes del estado Mérida - Venezuela. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, págs. 43-53. Retrieved 18 de junio de 2024, from <https://www.redalyc.org/journal/2431/243152008003/html/>
- Cardona. (2004). *Universidad Nacional de Colombia* . Bogota : Programa RED. CD-ROM I.
- Cardona, L. (Agosto de Bogotá de 2004). Conceptos básicos -Amenaza. *Universidad Nacional de Colombia* .
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Cohen, N., & Gómez, G. (23 de noviembre de 2018). *Metodología de la Investigación, ¿para qué?* Retrieved 21 de mayo de 2024, from TeseoPress: <https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/>
- Collantes, L., & Haro, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la ley orgánica del servicio público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113009.pdf>
- Colombia, C. d. (2006). *Ley 1010*. Colombia: Congreso de Colombia. Retrieved 09 de julio de 2024, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Organización

Internacional del Trabajo.

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Congreso de la Nación Argentina. (1974). *Ley N° 20.744*. Boletín Oficial del 27-sep-1974. Número: 23003.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>

Congreso de la Nación Argentina. (1988). *Ley N° 23.592*. Boletín Nacional del 05-Sep-1988. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465>

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado.  
[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf)

Convenio sobre la violencia y el acoso . (2019). *Organización Internacional del Trabajo* . Quito.

Dan, O. (2006). *Acoso* . *Acoso*.

Ecuador, A. N. (2005). *Código de Trabajo*. Montecristi: Asamblea Nacional del Ecuador.

Ecuador, A. N. (2010). *Ley Orgánica del Servidor Público*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.

Edward, L. (1 de Julio de 2021). El fichaje de investigación como estrategia. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista de investigación de la Facultad de Humanidad*, 9(1), págs. 67-77. Retrieved 21 de mayo de 2024, from <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/594/1213?download=pdf>

Fernández, A. (1996). *LA HERMENÉUTICA JURÍDICA EN LA PERSPECTIVA DE LA RAZÓN PRÁCTICA*. Madrid.

Fernández, A. (1996). *LA HERMÉUTICA JURÍDICA EN LA PERSPECTIVA DE LA RAZÓN PRÁCTICA*. Madrid.

- Gaitán, J., & Palacio, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *Juridicas CUC*, 17(1), 589–612.  
<https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.20>
- García, L. (3 de octubre de 2005). CONDUCTA Y CONCIENCIA. *Universitas Psychologica*, págs. 385-391. Retrieved 2 de julio de 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/647/64740312.pdf>
- Gimbernat, E. (2015). *Sobre conceptos de omisión y de comportamientos*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid .
- Gutiérrez, M. d. (19 de mayo de 2021). *Psicología y Mente*. Retrieved 28 de mayo de 2024, from Acoso laboral (mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores: <https://psicologiymente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>
- Hernández, R. (1994). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (26 de Agosto de 2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A DE C.V. Retrieved 21 de Mayo de 2024, from <https://investigacioncualitativa85.wordpress.com/2017/08/26/enfoque-cuantitativo-y-cualitativo/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (26 de Agosto de 2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A DE C.V. Retrieved 21 de Mayo de 2024, from <https://investigacioncualitativa85.wordpress.com/2017/08/26/enfoque-cuantitativo-y-cualitativo/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hirigoyen, M. (2022). *El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Ediciones Paidós.
- Hurtado. (2017). *REVISIÓN DOCUMENTAL*. Bogotá: Universidad Minuto de Dios. Retrieved 21 de mayo de 2024, from

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5218/1/TP\\_NunezMeraWendyJohanna\\_2017.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5218/1/TP_NunezMeraWendyJohanna_2017.pdf)

Hurtado, j. (s.f.).

Leyman, H. (18 de Agosto de 1990). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, págs. 1-12. Retrieved 15 de Mayo de 2024, from <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a12.pdf>

Leyman, H. (18 de Agosto de 2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, págs. 1-12. Retrieved 15 de Mayo de 2024, from <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a12.pdf>

Llerena, G. (2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento*. Quito: Unidad Andina Simon Bolivar.

López, D. (2023). *El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo .

Méndez, L. (2022). *Acoso vertical descendente "Bossing"*. Juarez: universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades.

Ministerio de Trabajo. (2022). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237*. Quito: Ministerio de Trabajo. Retrieved Mayo de 2024, from <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2022/12/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2022-237-Directrices-contrato-teletrabajo-y-lineamientos-desconexion-laboral12214.pdf>

Monteagudo, J. G. (2001). EL PARADIGMA INTERPRETATIVO EN LA INVESTIGACIÓN. *EL PARADIGMA INTERPRETATIVO EN LA INVESTIGACIÓN*.

Nava, G. (2022). Acoso laboral, enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas. *Revista Aula Virtual*, 3(7), 109-122.  
<https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/143>

- Ochoa Díaz, C. E. (Diciembre de 2021). El Acoso Laboral. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 13, 113-118. Retrieved 01 de Mayo de 2024, from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Organizacion Internacional de Trabajo (OIT). (1919). *Organizacion Internacional de Trabajo (OIT)*. Ginebra: Organizacion Internacional de Trabajo (OIT).
- Orizi, L. (2019). *Análisis a la falta de normativa del Acoso Laboral en comparación con otros países*. Argentina: Universidad Siglo 21. Retrieved 14 de Noviembre de 2024, from <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17069/ORIZI,%20LEONARDO%20LUIS.pdf?sequence=1>
- Paredes, G. (2021). *EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES*. Babahoyo: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- Parra, A. (2022). *La terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador*. Riobamba: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.
- Peralta, M. (18 de agosto de 2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista Estudios Sociales*, págs. 111-122.
- Perez. (12 de febrero de 1983). *Concepto de derecho de trabajo*. CORE.
- Pérez, J. (4 de Agosto de 2022). SOMETER. *DEFINICIÓN.DE*. Retrieved 2 de julio de 2024, from <https://definicion.de/someter/#:~:text=Someter%20se%20vincula%20a%20dominar,dos%20vocablos%20de%20aquella%20lengua%3A&text=El%20prefijo%20%C2%ABsub%2D%C2%AB%2C,puede%20traducirse%20como%20%C2%ABdebajo%20%C2%BB>.
- .
- Presidencia de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Última modificación: 28-mar.-2016. Estado: Vigente.

[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_púb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf)

Quimbayor, L. (2019). *Diseño de un programa organizacional para el manejo y la prevención del acoso laboral en la empresa IOICA S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.  
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8183>

Quintana. (2022). *Violencia Física*. Santo Domingo: Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador. Retrieved 18 de junio de 2024, from file:///C:/Users/USER/Downloads/aitorres,+Gestor\_a+de+la+revista,+A15%20(1).pdf

Ramirez, M. (septiembre-diciembre de 2016). APROXIMACIÓN AL ACOSO LABORAL DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA. *Boletín Mexicano de Derecho comparado*, págs. 71-98.  
<https://www.redalyc.org/pdf/427/42747919003.pdf>

Ramirez, N. L. (2018). *Técnicas de la metodología cualitativa*. Unidades de Apoyo para el aprendizaje: [https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/2558/mod\\_resource/content/1/UAPA-Tecnicas-Metodologia-Cualitativa/index.html#:~:text=La%20informaci%C3%B3n%20documental%20es%20una,\(Ram%C3%ADrez%2C%20s.%20f.%2C%20p.](https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/2558/mod_resource/content/1/UAPA-Tecnicas-Metodologia-Cualitativa/index.html#:~:text=La%20informaci%C3%B3n%20documental%20es%20una,(Ram%C3%ADrez%2C%20s.%20f.%2C%20p.)

Ramos. (2018). *Sistematización Nacional de los trabajos finales de grado en Educación Física*. Paysandú: UDELAR-Universidad de la República .

Renedo, M. (2019). El acoso laboral en el Sector Público y su regulación en el espacio europeo. *Revista jurídica de Castilla y León*(48), 7-41.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6901879>

Resolución N° 45/2021. STS 209/2021 - ECLI:ES:TS:2021:209, 889/2019 (Tribunal Supremo. Sala de lo Penal 21 de enero de 2021).  
<https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action>

Resolución N° 554/2017. STS 2819/2017 - ECLI:ES:TS:2017:2819, 1745/2016 (Tribunal Supremo. Sala de lo Penal 12 de julio de 2017).

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/5781ec5a37a3cf5f/20170721>

- Ribas, B. (1 de diciembre de 2010). Sentidos y significados del trabajo. pág. 15.
- Rodriguez, V. (2017). *Revisión de los conceptos de acción, omisión y comisión por omisión un análisis a través de casos*. Medellín : Universidad EAFIT.
- Rojas Chavez, A. M. (2024 de diciembre de 2005). EL ACOSO O «MOBBING» LABORAL. *Revista de Derecho*, págs. 230-245.
- Romera, J. (2015). *Aportes para el desarrollo normativo*. Quito.
- Sentencia C-780, Expediente T-7.591.317 (Corte Constitucional de Colombia 18 de agosto de 2020). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>
- Sentencia N°. 986-19-JP/21 y acumulados, 986-19-JP y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 21 de diciembre de 2021).  
[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlKOidhOTZIMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlKOidhOTZIMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=)
- Soto. (2013). *Naturaleza de la Investigación*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTIFICA*. Balderas: Limusa. Retrieved 29 de mayo de 2024.
- Tamayo, M. (2003). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTIFICA*. Balderas: Limusa. Retrieved 29 de mayo de 2024.
- Tucumán, L. L. (2002). *Ley 7.232*. San Miguel de Tucumán: La Legislatura de la Provincia de Tucumán. Retrieved 04 de Julio de 2024, from <https://leyes.tucuman.gob.ar/scan/scan/leyes/L-7232-23092002.pdf>
- Ugarte, J. L. (6 de Octubre de 2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la. *Revista de Derecho*, págs. 221-231.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1736/173625403008.pdf>
- Unidad de Apoyo y Servicios al Estudiante de la USAC. (2021). *Mobbing o acoso laboral*. USAC.

[https://postgrado.medicina.usac.edu.gt/sites/default/files/documentos/articulo\\_de\\_mobbing\\_1.pdf](https://postgrado.medicina.usac.edu.gt/sites/default/files/documentos/articulo_de_mobbing_1.pdf)

- Vallejo, A. (2024). La falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral y su incidencia en el trámite de sumario administrativo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 2098–2119. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2764>
- Vanessa, V. (25 de Junio de 2024). Cinco claves sobre la ley de violencia y acoso laboral aprobada por la Asamblea. *PREMICIAS*, pág. 1. Retrieved 25 de junio de 2024, from <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ley-violencia-acoso-laboral-asamblea/>
- Vasquez, J. (2022). *El Acoso Laboral en el Estado Constitucional*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Verona, M., & Melián, B. (2024). Tipos de discriminación y acoso recogidos en los códigos éticos: 2021 versus 2015. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 9(25), 18–52. <https://doi.org/10.36791/tcg.v9i25.246>
- Zapf, Knorz, & Kulla. (1996). *El Acoso Laboral o Mobbing*. Chila. Retrieved 06 de junio de 2024, from [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386\\_archivo\\_fuente.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf)

## ANEXOS

### Instrumento de registro de información

Documento	Análisis
<b>Normativa</b>	
Constitución de la República del Ecuador, Registro oficial Suplemento No. 449 del 20 de octubre del 2008	<b>Art. 33.-</b> 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
	<b>Art. 66.-</b> Se reconoce y garantizará a las personas:  3. El derecho a la integridad personal, que incluye:  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.
Organización del Trabajo	<b>Art.1.-</b> A efectos del presente

Internacional Convenio 190

Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

**Art.2.-** El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los

	<p>trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p><b>2.</b> Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales</p> <p><b>Art.3.</b> _ El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:</p> <p><b>a)</b> en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;</p> <p><b>b)</b> en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;</p> <p><b>c)</b> en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;</p> <p><b>d)</b> en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de</p>
--	---

	<p>tecnologías de la información y de la comunicación;</p> <p><b>e)</b> en el alojamiento proporcionado por el empleador, y</p> <p><b>f)</b> en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.</p> <p><b>Art.10.-</b> Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:</p> <p><b>a)</b> hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;</p> <p><b>b)</b> garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:</p> <p><b>i)</b> procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;</p> <p><b>ii)</b> mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;</p> <p><b>iii)</b> juzgados o tribunales;</p> <p><b>iv)</b> medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos</p>
--	---

	<p>y los informantes frente a la victimización y las represalias, y</p> <p>v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.</p>
<p>Código de Trabajo (2005)</p> <p>Artículo agregado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017.</p>	<p><b>Artículo 46.1</b></p> <p>Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.</p> <p>Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas</p>

	<p>denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo</p> <p><b>Art. 42.- Obligaciones del empleador.</b> - Son obligaciones del empleador:</p> <p><b>36.</b> Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.</p> <p><b>Art. 44.- Prohibiciones al empleador.</b></p> <p><b>m)</b> El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.</p> <p><b>Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.</b> - Es prohibido al trabajador:</p> <p><b>j)</b> El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa</p>
--	---

	<p><b>Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.</b> - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:</p> <p><b>8.</b> Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.</p>
Doctrina	
<p>Libro: Sentidos y significados del trabajo Ribas (2010)</p>	<p>Define como trabajo "A una actividad humana social, compleja y dinámica ejercida de forma individual o colectiva". (pág. 4).</p> <p>La doctrina aplicada sirve para entender la definición del trabajo</p>
<p>Libro: Aportes para el desarrollo normativo Romera (2015)</p>	<p>La violencia en el lugar de trabajo es un tema que ha suscitado gran interés académico en las últimas tres décadas, desde los años de 1980,</p>

	<p>cuando el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leyman iniciara las investigaciones sobre el mobbing, basándose en los estudios previos de Konrad Lorenz sobre comportamiento animal (etología). Agrega Romera que Lorenz utilizó el término para describir el ataque coaligado de un grupo de animales contra otro individuo más fuerte de su misma especie. (...) (Pág 2)</p>
<p>Trabajo de Titulación: El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito Universidad Andina Simón Bolívar Carrasco (2020)</p>	<p>Por tanto, los factores psicosociales de riesgos son todos los aspectos y elementos de la organización del trabajo que tienen la probabilidad de afectar la salud física y mental del trabajador o de un grupo de trabajadores, los cuales se pueden clasificar en cinco dimensiones (Pág,19)</p> <p>Debido a que existen varios puntos de vista sobre el tema del mobbing o el acoso laboral, se define al término mobbing como aquella situación donde está inmerso el maltrato o agresión psicológica, pero también existe el bullying que ya incluye también un tipo de abuso o de violencia desde un maltrato físico de agresión a la persona. (Pág,22)</p> <p>En lo que se refiere al trabajo actual,</p>

	<p>se ha tomado parte en la teoría de Hirigoyen y Olguín, ya que se asume que la causa básica del acoso laboral es el temor o la incertidumbre de un colaborador por perder su trabajo, ya que, debido a ello, estos por mucho tiempo pueden aguantar malos tratos y discriminación laboral tanto por parte de sus jefes como de sus mismos compañeros de trabajo, sin considerar además que también está inmerso el acoso sexual, físico, psicológico. (Pág,23)</p>
<p>Trabajo de Titulación: El Acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica Universidad Nacional de Chimborazo de la ciudad de Riobamba López (2023)</p>	<p>El acoso laboral o también conocido como mobbing es un fenómeno que ha existido a lo largo del tiempo, y es un problema que actualmente se da a nivel de la mayoría de los países de Latinoamérica, y nuestro país el Ecuador no es la excepción, pues el mobbing laboral es un acto atentatorio que ejerce violencia dentro de sus lugares de trabajo, atentando de una manera discriminatoria al trabajador que está siendo acosado por parte de sus propios jefes o compañeros de trabajo, obligándolos a realizar actividades que está fuera de sus funciones con el principal objetivo de crear miedo en el trabajador acosado con el fin de que abandone su lugar de trabajo.(Pág,15)</p>

	<p>En los países latinoamericanos (México Colombia y Chile) también existe, la figura jurídica del acoso laboral, que ha ido adquiriendo relevancia social a nivel internacional, afectando de manera clara a todos los trabajadores que laboran para un sustento económico, el acoso laboral viola los derechos de la víctima de tal manera que el trabajador se ve afectado, en nuestro país los trabajadores como medida preventiva y precautelando su seguridad de integridad pueden acceder al visto bueno, de acuerdo con la normativa transcrita solo se puede iniciar el trámite de visto bueno previo a un proceso conciliatorio entre las dos partes.(Pág,18)</p>
<p>Artículo de Revista: El Acoso Laboral Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos Ochoa (2021)</p>	<p>La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno cada vez más frecuente en nuestra sociedad, el acoso laboral conocido también como mobbing, está adquiriendo mucho protagonismo y empieza a considerarse como un riesgo laboral. (Pág,113)</p> <p>Sin embargo en el siglo 19 se conoce ya el término mobbing que se da cuando científicos que estudiaban la ornitología miran con cuidado el comportamiento de un grupo de</p>

	<p>animales que tenían cierta agresividad, “especialmente las ratas, y su reacción ante la inclusión en el clan de un animal que no pertenece a él o que, habiendo pertenecido, se le saca del mismo por un tiempo y luego se le vuelve a incorporar” (Leymann, 1990).(Pág,114)</p> <p>El acoso, en definitiva, es un abuso de poder y tiene tres elementos fundamentales: el acosador, el acosado y el entorno/organización.(Pág,114)</p> <p>Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento; así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacía el entorno. (Pág,115)</p> <p>Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al mobbing se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa. (Pág,115)</p>
<p>JURISPRUDENCIA</p>	

<p>Sentencia 986-19-JP/21 Acoso Laboral como forma de violencia (Emitida el 21 de diciembre de 2021)</p>	<p>En sentencia de revisión, la Corte Constitucional conoció cuatro acciones de protección (AP), en las que las personas accionantes alegaron la vulneración de derechos constitucionales por acoso laboral por parte de sus empleadores. La CCE declaró la vulneración de los derechos a la tutela administrativa efectiva en el caso A; del derecho a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como del derecho a la protección especial de las personas con discapacidad en el caso B; del derecho al trabajo en condiciones dignas en el caso C; y, desestimó la AP presentada en el caso D.</p>
<p>Sentencia N.º37-19-TI Sobre la necesidad o no de aprobación legislativa del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Emitida 08 de enero de 2020)</p>	<p>Por lo tanto, el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se encuentra incurso en los presupuestos contenidos en los numerales 3 y 4 del artículo 419 de la Constitución, por lo que se considera que para su ratificación sí requiere aprobación previa de la Asamblea Nacional.</p> <p>Se ordena la publicación del texto del tratado en el Registro Oficial y en la página web de la Corte Constitucional, para que, dentro del término de diez días contados a partir</p>

	de la publicación, cualquier ciudadano intervenga defendiendo o impugnando su constitucionalidad parcial o total.
--	---