



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica.

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales
y Juzgados de la República del Ecuador.**

Autor:

Darwin Alexander López Torres

Tutor:

Dr. Alex Bayardo Gamboa Ugalde

Riobamba – Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Darwin Alexander López Torres, con cédula de ciudadanía 060579990-7, autor del trabajo de investigación titulado: **“EL ACOSO LABORAL EN ECUADOR Y LATINOAMÉRICA”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Así mismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 26 de julio del 2023.



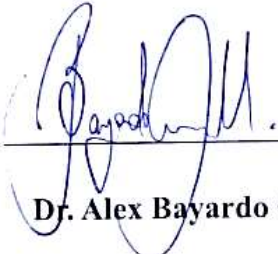
Darwin Alexander López Torres

C.I: 060579990-7

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Dr. Alex Bayardo Gamboa Ugalde catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **“EL ACOSO LABORAL EN ECUADOR Y LATINOAMÉRICA”**. bajo la autoría de Darwin Alexander López Torres; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los diez días del mes de julio del 2023



Dr. Alex Bayardo Gamboa

TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **“EL ACOSO LABORAL EN ECUADOR Y LATINOAMÉRICA”**, presentado por Darwin Alexander López Torres, con cédula de identidad número 06057999087, bajo la tutoría del Dr. Alex Bayardo Gamboa Ugalde; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Presidente del Tribunal de Grado

Dr. Fernando Peñafiel



Firma

Miembro del Tribunal de Grado

Mgs. Ana Machado



Firma

Miembro del Tribunal de Grado

Dr. Hugo Hidalgo




Firma

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

CERTIFICACIÓN

Que, **LÓPEZ TORRES DARWIN ALEXANDER** con CC: **0605799907**, estudiante de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **“EL ACOSO LABORAL EN ECUADOR Y LATINOAMÉRICA”**, cumple con el **9 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 14 de julio del 2023



Dr. Alex Gamboa
Tutor

DEDICATORIA

Dedico a Dios por darme la oportunidad de vivir y por ser el eje fundamental en mi vida gracias a él me supere de los momentos difíciles y me levante para terminar con éxito mis estudios

Con mucho amor dedico a mi padre Arsenio Eduardo López López pues sin él no lo habría logrado, gracias a él sus esfuerzos diarios, por sus bendiciones y ser un padre ejemplar a pesar de hoy en día no está conmigo para protegerme y guiarme sus bendiciones desde el cielo me permitirá culminar con mucho éxito mi anhelada carrera de Derecho.

A mi madre Betty Raquel Torres Hugo, quien me brindo su apoyo y su amor condicional en el transcurso de la carrera para forjarme como profesional, por todo esto estoy muy agradecido a pesar de que no hemos pasado momentos buenos en la familia y con la bendición de Dios Todopoderoso vamos a salir adelante.

A mis hermanos tan increíbles Anabel Gissela López Torres y Walter Eduardo López Torres, les agradezco mucho por estar a mi lado los quiero mucho son mi pilar fundamental de mi vida este trabajo de titulación.

A mi familia con todo cariño y aprecio dedico mi trabajo de titulación, quienes han creído en mí, dándome un ejemplo de superación y humildad para valorar todo lo que tengo, espero siempre contar con su incondicional apoyo para superarme día a día.

A mis amigos Jonathan Ocampo, Miguel Hidalgo y a mi estimada amiga Jennifer Gisella Simbaña Zuña, por estar presente con su valiosa amistad, apoyo y consejos que fueron primordiales a lo largo de mi carrera y vida personal.

Darwin Alexander López Torres

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme salud y vida para no rendirme a lo largo de mis estudios como estudiante de la carrera de Derecho

Muy profundamente agradezco a mis padres quienes me han inculcado valores de humildad, respeto y honestidad para cumplir a cabalidad mi carrera universitaria profesional, muchos de mis logros se los debo a ustedes gracias a sus esfuerzos constantes día tras día en sus trabajos nunca me abandonaron a lo largo de mis estudios y siempre conté con su apoyo condicional de padres.

Agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por permitirme ser parte de ella y a mis docentes que a lo largo de mi carrera me impartieron sus conocimientos sobre todas las ramas del Derecho y compartir con nosotros sus experiencias dentro de la profesión de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Agradezco a mi tutor Dr. Alex Bayardo Gamboa por haberme impartido sus conocimientos y brindarme una correcta orientación durante el desarrollo de este proyecto de investigación que es de gran importancia para mi vida profesional

Darwin Alexander López Torres

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I..... 15

INTRODUCCIÓN 15

1. Planteamiento del problema..... 17

1.1. Problema..... 17

1.2. Justificación..... 18

1.3. Objetivos..... 19

1.3.1. Objetivo General..... 19

1.3.2. Objetivos Específicos..... 19

CAPÍTULO II 19

MARCO TÉORICO 19

2.1. Estado del Arte relacionado con la temática de la investigación..... 19

2.2. Aspectos teóricos..... 23

UNIDAD I..... 23

GENERALIDADES Y ANÁLISIS, JURÍDICO, DOCTRINARIO DEL ACOSO LABORAL

..... **23**

2.2.1. Etimología y definiciones del acoso laboral. 23

2.2.2. Tipos de acoso laboral..... 26

2.2.3. Causas y efectos que produce el acoso laboral. 30

2.2.4. Formas para identificar y prevenir el acoso laboral..... 32

UNIDAD II 35

**EL ACOSO LABORAL EN EL MARCO LEGAL JURÍDICO EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA..... 35**

2.3.1. El acoso laboral en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Sector
Público..... 35

2.3.2. El acoso laboral en el Sector Público y en el Sector Privado. 39

2.3.3. Derechos fundamentales del trabajador que son vulnerados a causa del acoso
laboral..... 40

2.3.4. Aspectos legales que tiene el trabajador para prevenir el acoso laboral. 43

2.3.5. Cuadro comparativo entre el acoso laboral en el sector público y en el sector
privado a través del Código de trabajo y la ley orgánica del sector público..... 48

UNIDAD III..... 51

**DERECHO COMPARADO EL ACOSO LABORAL EN LATINOAMÉRICA EN LOS
PAÍSES DE MÉXICO COLOMBIA Y CHILE 51**

2.4.1. El acoso laboral en México. 51

2.4.2. El acoso laboral en Colombia..... 55

2.4.3. El acoso laboral en Chile. 60

UNIDAD IV 63

CASO PRÁCTICO DE ACOSO LABORAL..... 63

2.5.1. Análisis de la sentencia N° 978-2011 de la Corte Nacional de Justicia. 63

CAPÍTULO III.....	66
METODOLOGÍA.....	66
3.1. Unidad de análisis.....	66
3.2. Métodos.	66
3.3. Enfoque de la investigación.....	67
3.4. Tipo de investigación.....	68
3.5. Hipótesis.....	68
3.6. Población y Muestra.	68
3.6.1. Población de estudio.....	68
3.6.2. Muestra.	68
3.7. Técnicas e instrumentos de la investigación.....	69
3.8. Técnicas para el tratamiento de la información.	70
3.9. Comprobación de la hipótesis.....	70
CAPÍTULO IV	71
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	71
4.1. Resultados.....	71
4.2. Discusión de resultados.	81
CAPÍTULO V.....	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
5.1. Conclusiones.....	83
5.2. Recomendaciones.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	86
ANEXOS.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Formas para identificar el acoso laboral.....	33
Tabla 2. Cuadro comparativo de diferencias entre el Código de trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.....	48
Tabla 3. Cuadro comparativo de semejanzas entre el Código de trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.....	49
Tabla 4. Normativa que regula el acoso laboral en Mexico.....	51
Tabla 5. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en México y Ecuador .	54
Tabla 6. Normativa que regula el acoso laboral en Colombia	55
Tabla 7. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Colombia y Ecuador	57
Tabla 8. Normativa que regula el acoso laboral en Chile.....	60
Tabla 9. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Chile y Ecuador	62
Tabla 10. Población de estudio de las personas encuestadas.....	69
Tabla 11. Tabulación de los resultados de la pregunta 1	71
Tabla 12. Tabulación de los resultados de la pregunta 2	72
Tabla 13. Tabulación de los resultados de la pregunta 3	73
Tabla 14. Tabulación de los resultados de la pregunta 4	74
Tabla 15. Tabulación de los resultados de la pregunta 5	75
Tabla 16. Tabulación de los resultados de la pregunta 6	76
Tabla 17. Tabulación de los resultados de la pregunta 7	77
Tabla 18. Tabulación de los resultados de la pregunta 8	78
Tabla 19. Tabulación de los resultados de la pregunta 9	79
Tabla 20. Tabulación de los resultados de la pregunta 10	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Pregunta 1.....	71
Gráfico No. 2 Pregunta 2.....	72
Gráfico No. 3 Pregunta 3.....	73
Gráfico No. 4 Pregunta 4.....	74
Gráfico No. 5 Pregunta 5.....	75
Gráfico No. 6 Pregunta 6.....	76
Gráfico No. 7 Pregunta 7.....	77
Gráfico No. 8 Pregunta 8.....	78
Gráfico No. 9 Pregunta 9.....	79
Gráfico No. 10 Pregunta 10.....	80

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo realizar un análisis y un estudio jurídico doctrinal sobre el acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica enfocados en los países de México Colombia y Chile, con lo que evidenciamos que el mobbing es un comportamiento atentatorio y discriminatorio hacia la dignidad de la persona que presta sus servicios dentro de su lugar de trabajo, y es acosado por razones de etnia, edad, sexo, estado civil, idioma, religión ideología y orientación sexual, vulnerando los derechos a los trabajadores, para obtener la suficiente información se aplicó la metodología documental y bibliográfica con un enfoque mixto que nos permitió evidenciar que aún existe vacíos legales en lo referente al acoso laboral, con base en los métodos de investigación, analítico, inductivo, deductivo y el método de análisis histórico, se realizó una comparación con las diferentes normas de México Colombia y Chile con la Normativa vigente en el Ecuador en lo que se observó que en estos países no existe leyes que sean suficientes para combatir el mobbing, 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 la mayoría de los encuestados afirmaron que son víctimas de acoso laboral, desconociendo que la persona que es víctima de acoso laboral puede solicitar el Visto Bueno, como una alternativa para dar por terminado la relación laboral, Con base a las conclusiones obtenidas en la investigación se formuló recomendaciones lo cual ayudara a los trabajadores tener una mejor protección ante los actos de acoso laboral.

Palabras clave: acoso laboral, violencia, trabajo, empleador, trabajador, derechos, dignidad.

ABSTRACT

In this research work the main objective was to conduct an analysis and a doctrinal legal study on mobbing in Ecuador and Latin America focusing on the countries of Mexico, Colombia and Chile, with which we demonstrate that mobbing is an attacking and discriminatory behavior towards the dignity of the person who provides services within the workplace, and is harassed for reasons of ethnicity, age, sex, marital status, language, religion, ideology and sexual orientation, violating the rights of workers, to obtain sufficient information, the documentary and bibliographic methodology was applied with a mixed approach that allowed us to demonstrate that there are still legal gaps in the field of mobbing, based on research methods, analysis, inductive, deductive and historical, A comparison was made with the different norms of Mexico, Colombia and Chile with the current regulations in Ecuador, in which it was observed that in these countries there are no laws that are sufficient to combat harassment in the workplace, Based on the conclusions of the investigation, recommendations were formulated that would help workers to have better protection against acts of harassment in the workplace.

Keywords: labor harassment, violence, work, employer, worker, rights, dignity.



firmado electrónicamente por
JHON JAIRO INCA
GUERRERO

Reviewed by:

Msc. Jhon Inca Guerrero.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604136572

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

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.

El científico sueco Leymann, fue considerado como la primera persona que adoptó el término mobbing en la década de los ochenta, al observar diversas conductas que se genera dentro del entorno laboral, que son consideradas como acoso laboral y son realizadas por un conjunto de personas esto puede ser por sus propios compañeros de trabajo a través de la envidia, o sus propios empleadores que tienen como objetivo, hacer que la víctima tenga temor y miedo para que renuncie a sus derechos laborales y el empleador no tenga que pagar ninguna indemnización al trabajador, lo cual le sitúa a la víctima en una posición de indefensión, con el objetivo de menoscabar su capacidad laboral.

En la Constitución de la República del Ecuador nos establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326), ya sea en el sector público como en el sector privado, garantizando de una manera efectiva sus derechos como trabajador para que no exista ningún tipo de violencia, discriminación y hostigamiento dentro del entorno laboral, garantizando que el empleado no sea vulnerado de sus derechos y en ciertos casos no sea afectado económicamente quedando fuera de su lugar de trabajo.

En Ecuador el acoso laboral, lo puede ejercer sus propios jefes a su empleado para que la víctima renuncie o abandone su trabajo y a toda función que desempeña, para que no pueda recibir ningún tipo de indemnización, y este puede ser por varias razones como: su religión, etnia, estado civil, cultura, sexo, idioma, atentando a su integridad personal, atemorizándole y abandone su trabajo, ya que en la actualidad la economía del país es crítica y existe personas que desean trabajar

para sustentarse económicamente y en el Ecuador no existe, fuentes de empleo, y en algunos casos excepcionales las personas que sufren de acoso laboral por miedo a no conseguir trabajo no renuncian a sus puestos de trabajo por temor a que no puedan conseguir empleo.

En los diferentes países de Latinoamérica, como es México, Colombia y Chile, también surge el problema del acoso laboral, es por ello que en este proyecto de investigación voy a realizar un análisis doctrinario, jurídico y comparado con las diferentes legislaciones de Latinoamérica como, México, Colombia y Chile, para evidenciar las deficiencias que existe en las diferentes normas jurídicas de los países mencionados con nuestro país del Ecuador, para observar que tipo de sanciones pueda tener la persona que realiza este acto antijurídico, en contra de los trabajadores, y como se vulnera los derechos de las personas que sufren de hostigamiento laboral dentro de sus lugares de trabajo, con el propósito de evidenciar si existe normas y cuerpos jurídicos que protejan a los trabajadores.

En la doctrina referente al acoso laboral, se incorporó la figura jurídica del acoso, como un fenómeno que vulnera los derechos a los trabajadores, considerándose una conducta ilícita, lo cual fue necesario determinar cómo se produce el mobbing en los lugares de trabajo y como se manifiesta ante las víctimas en el entorno laboral, determinando que todos los temas que hemos abordado en la presente investigación lo hemos dividido en cinco capítulos, en el primero se realizó el planteamiento del problema de la presente investigación, justificando su estudio y la delimitación de los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo nos hemos referido al marco teórico de la investigación lo cual hemos hablado de las generalidades y características del acoso laboral y la normativa que regula el acoso laboral en el Ecuador y Latinoamérica en referencia a los países de México Colombia y Chile. En el tercer capítulo se presentó la metodología que nos va a ayudar a estudiar el acoso laboral en el Ecuador y los países antes mencionados y su normativa que lo regula, así también como la aplicación de encuestas que lo realizamos a los trabajadores de las empresas de Supermaxi, Kiwy, juguetón, Todo Hogar y Tventas, que forman parte del Centro comercial Multiplaza de la Ciudad de Riobamba. En el cuarto capítulo se realizó la discusión de los resultados de las encuestas realizadas que nos dio a conocer que la mayoría de los trabajadores si han sufrido algún acto de acoso laboral y que desconocen de la normativa que les ayude a prevenir este tipo de maltratos hacia su integridad como empleado y el último capítulo el número 5 se habla sobre las conclusiones que se evidenció en la presente

investigación a base de los objetivos planteados, mientras que en las recomendaciones, sugerimos alternativas para combatir este problema que es el acoso laboral, a través de la aplicación de medidas para asegurar la protección de los trabajadores en su entorno laboral.

La investigación se ha estructurado conforme a lo establecido en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, que comprende de una portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; estado del arte, marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo; referencias bibliográficas; anexos; y, visto bueno del tutor.

1. Planteamiento del problema.

1.1. Problema.

El acoso laboral es un problema muy frecuente que afecta a todos los trabajadores del Ecuador y a los demás países de Latinoamérica, como es México, Colombia y Chile, este problema ha generado una controversia a nivel internacional, ya que no existe normas jurídicas que regulen al acoso laboral, ante los trabajadores que realizan sus labores diarias dentro de su entorno laboral, para que pueda percibir un sustento económico, ya que dentro de su lugar de trabajo existe un ambiente no adecuado, para realizar sus funciones, este hostigamiento o acoso laboral lo puede iniciar el jefe a su trabajador, forzándole hacer actividades que están fuera de sus servicios laborales, provocándole miedo y angustia en el trabajador que sufre de acoso laboral, generándole en él una desmotivación en su fuente de trabajo induciéndole a la renuncia.

El mobbing o también conocido como acoso laboral, es la acción de un hostigador conducente que tiene como objetivo producir miedo o terror en el trabajador, presentando una alta probabilidad de padecer un trastorno de estrés postraumático, trastornos depresivos y trastorno de ansiedad, estas son las enfermedades que puede padecer una persona que está sufriendo un acoso laboral dentro de su lugar de trabajo, y los síntomas que estas personas hostigadas presentan es la falta de sueño, apetito y pérdida de interés al momento de realizar sus actividades.

Es por ello que la problemática de este trabajo de investigación es observar dentro del entorno laboral como se viola los derechos de los trabajadores, en el Ecuador y en los países de México, Colombia y Chile, afectando de tal manera el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, en todas sus actividades que realiza dentro de sus lugares de trabajo, ya que en el

ambiente laboral puede existir miedo por parte de las víctimas que están siendo acosadas, generando dentro del entorno laboral conflictos laborales, que son causados por el empleador, compañeros de trabajo o los representantes legales.

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.

A pesar de la existencia de esa normativa la realidad es totalmente diferente, ya que obtener el visto bueno le resulta casi imposible a los trabajadores, debido a que la normativa es muy limitada en lo que respecta al acoso laboral dejando en cierto sentido los protegidos a los trabajadores, es por ello que revisaremos las diferentes normas jurídicas de los países antes mencionados con el propósito de realizar un análisis doctrinal y jurídico al respecto de la poca o nula existencia de las normativas legales que regule y controle el acoso laboral.

1.2. Justificación.

Esta investigación nace después de analizar el acoso laboral en nuestro país, observando que cada día toma más fuerza en lo cual se constituye como una problemática a nivel internacional, creciendo aceleradamente en la última década, la falta de normativa legal en lo relacionado al acoso laboral nos dará a conocer y demostrar, como afecta el acoso en el interior del trabajo, ya que no genera un ambiente adecuado para que la víctima desarrolle sus actividades laborales en su área asignada, afectando a su salud mental y física.

En el Ecuador en sus normativas legales, no existe una ley adecuada que sancione al acosador, lo cual pone en riesgo al trabajador, la importancia de este proyecto de investigación es dar a conocer, como el acoso laboral, afecta a los trabajadores no solo en nuestro país, sino también en los países de México, Colombia, y Chile, radicando a la falta de una ley o una normativa legal en la que regule este fenómeno, para poder prevenirlo, existiendo de tal manera un vacío legal, dejando a los trabajadores desprotegidos, antes las personas que los acosa, como son sus propios

compañeros de trabajo o jefes , dando a que no se puedan defender, existiendo una violación a sus derechos como trabajadores, de tal manera que se vulnera el derecho a tener un empleo que sea digno, justo y solidario, porque no existe una correcta tipificación en las leyes, al tema del acoso laboral.

Por esta razón se ha considerado, realizar un estudio al acoso laboral o también conocido como mobbing, ya que en la actualidad, genera muchos conflictos laborales, este fenómeno hace que la víctima sufra enfermedades causadas por el hostigamiento laboral que se los realiza diariamente, causando estragos, en el trabajo, realizados por sus propios compañeros de trabajo a través de la envidia o por querer obtener un rango mayor a su puesto actuales de trabajos, lo realizan sin medir las consecuencias y que problemas mentales pueda provocar en la víctima, o sus jefes de trabajo, imponiéndoles el miedo para que renuncien a su trabajo y no permita pagar una indemnización como corresponde a la ley, es por ello que vamos a realizar un análisis jurídicos de las consecuencias que puede provocar el acoso laboral en los trabajadores a falta de una normativa legal que regule el acoso laboral en el Ecuador y en Latinoamérica.

1.3.Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

- Realizar un estudio Jurídico doctrinal del alcance, función y control del acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Determinar las causales que produce el acoso laboral en el Ecuador.
- Investigar las alternativas jurídicas que tiene el trabajador frente al acoso laboral.
- Identificar la normativa que regula el del acoso laboral en Latinoamérica (México, Colombia y Chile).

CAPÍTULO II

MARCO TÉORICO

2.1. Estado del Arte relacionado con la temática de la investigación.

En lo que tiene relación al trabajo de investigación “El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica”, se ha podido evidenciar que existe trabajos investigativos, con la misma temática

del acoso laboral obteniendo información documental, bibliográfica, doctrinaria, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes:

En el año 2014 en la Universidad Central del Ecuador se presenta una tesis con el tema “La renuncia forzada como consecuencia del hostigamiento laboral en la legislación ecuatoriana”, el autor ha manifestado lo siguiente:

Los comportamientos del acoso laboral son tan devastadores en quienes lo padecen que algunos autores han llegado a calificarlos como “psico terror o asesinato psíquico” y en ciertos países, el mobbing empieza a ser conocido como, la nueva epidemia organizativa del siglo XXI (Paucar, 2014, p.102).

El autor nos hace referencia, al miedo que la persona tiene al ser acosado, en su lugar de trabajo, lo puede llevar a varios problemas de salud, y una de ellas es la afectación a su salud psicológica, siendo que la víctima tiene mucho miedo, a represalias que puedan tener contra el, por sus propios jefes, llegando abandonar su trabajo, para ya no ser humillados, y no tengan problemas en el desenvolvimiento en su trabajo.

En el año 2013 en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo se presenta una tesis con el tema “El acoso laboral y la vulneración de los derechos y las garantías constitucionales del trabajador”, el autor indica lo siguiente:

El acoso laboral es una estrategia que utilizan los empleadores, para evadir sus responsabilidades laborales razón, por lo cual utilizan el hostigamiento como mecanismo para que los trabajadores pongan su renuncia voluntaria y así eludir la ley (Yáñez et al, 2013, p.124).

Una de las estrategias más fáciles, que tienen los empleadores, hacia sus empleados, es acosarles, de tal manera que el acoso laboral, es un mecanismo, para bajar la moral de los trabajadores, y que sus ganas de seguir trabajando vayan disminuyendo, lo cual tiene como finalidad que los trabajadores pongan su respectiva denuncia, lo cual hace que abandone su lugar de trabajo, y no tengan que indemnizar a la víctima acorde a la ley.

En la Universidad Andina Simón Bolívar, se presenta una tesis 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”, el autor nos expresa lo siguiente:

La relación entre el acoso laboral (mobbing) como factor de riesgo psicosocial, afecta el desempeño laboral del personal, es decir a mayor riesgo, menor puntaje, en la que existe una correlación muy negativa que afecta a los trabajadores en sus actividades laborales (Carrasco, 2020, p.77).

Lo que nos quiere decir el autor de esta tesis, se relaciona a la situación que vive una o un grupo de personas, ante sus superiores que ejercen violencia psicológica sobre ellos por un tiempo seguido en el mismo lugar de trabajo con el propósito de destruir su comunicación o su reputación como persona dentro de su entorno laboral existiendo un bajo estado de ánimo para realizar sus actividades de trabajo.

En el año 2017, en la Universidad Andina Simón Bolívar se presenta una tesis con el tema “El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador”, su autor nos manifiesta lo siguiente:

En el Ecuador pese a todas las reformas que se ha introducido en el Código del Trabajo, no se han realizado reformas tendientes a regular el mobbing como una causal de terminación del contrato de trabajo, y mucho menos se ha impuesto sanciones para los casos en los que se pruebe que existieron actos de acoso (Torres, 2017, p.100).

Lo que nos hace entender este autor es que, en el Código de Trabajo ecuatoriano, aún existe vacíos legales sobre cómo evitar el acoso laboral, este fenómeno que día tras día sufren los trabajadores tanto en el sector público y en el sector privado, porque aún no se determina en el Código de trabajo sanciones para las personas que realiza acoso laboral o actos discriminatorios a sus trabajadores.

En el año 2014, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes se presenta una tesis con el tema “El acoso laboral y su incidencia en las mujeres trabajadoras”, en lo que el autor concluye lo siguiente:

Este problema se encuentra persistente hoy en día en nuestra sociedad para tratar de minimizar esto la manera seria que el acoso laboral una vez comprobado se pueda dar por terminada la relación laboral conexas entre el empleador y trabajador (Santillan et al, 2015, p. 60).

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 e integridad pueden acceder al visto bueno y dar por terminado la relación laboral que existe entre el empleador y el trabajador.

En el año 2019, en la Universidad Nacional de Chimborazo, se presenta una tesis con el tema “El acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano” el autor manifiesta lo siguiente:

La figura del acoso laboral es un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona acosada a través del maltrato, humillación, amenaza o perjudique su situación laboral por lo cual causa efectos, como la afectación emocional, abandono voluntario a su lugar de trabajo, sin percibir ningún tipo de indemnización y por lo tanto también afecta a la economía de la persona acosada (Estrada, 2019, p.44).

El principal objetivo del empleador hacia el trabajador es realizar un comportamiento atentatorio contra del trabajador para que abandone su lugar de trabajo de manera voluntaria para que no pueda recibir la indemnización correspondiente de ley afectando de tal manera su estado emocional y dejándole en una crisis económica.

En el año 2015, la Universidad Nacional de Loja se presenta una tesis con el tema “Insertar en el Código Orgánico Integral Penal, el acoso laboral como delito de acción penal pública”, el autor nos indica lo siguiente:

El acoso laboral constituye una conducta típica, cuyo objetivo es causar daño a la víctima o acosado, mediante el hostigamiento y la disminución autoestima, con el objetivo de lograr su rendición psicológica y lograr el abandono del trabajo (González et al, 2015, p.99).

La persona o el trabajador que sufre acoso laboral por parte de los propios empleadores o compañeros de trabajo tiene, un daño psicológico ejerciendo una violencia anticuada, oculta y silenciosa abusando de su poder con la intención de que abandone su lugar trabajo.

En el año 2020, en la Universidad Internacional del Ecuador se presenta un artículo científico con el tema “El mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones” el autor concluye lo siguiente:

El mobbing o también llamado acoso laboral es un problema latente, se hace necesario y se recomienda la realización de programas periódicos de capacitación, sensibilización y prevención de los trabajadores de las empresas para que estos tengan nociones básicas, sobre como detectar, prevenir y denunciar casos de acoso laboral (Ibarra, 2020, p. 34).

Cada empresa o lugar de trabajo deben tener programas de prevención el mobbing a sus trabajadores dentro de su entorno laboral, porque existe varios casos extremos de personas que sufren de acoso laboral, incluso de sus propios compañeros de trabajo, puede darse por envidia afectando de tal manera su desarrollo laboral.

2.2. Aspectos teóricos.

UNIDAD I

GENERALIDADES Y ANÁLISIS, JURÍDICO, DOCTRINARIO DEL ACOSO LABORAL

2.2.1. Etimología y definiciones del acoso laboral.

Etimología de acoso laboral:

El acoso laboral puede considerarse como una de las actuaciones más discriminantes que se pueda realizar en contra de un trabajador, con el principal objetivo de producir terror, miedo en la víctima, el acoso laboral proviene del origen etimológico, que se derivan en latín. Acoso, proviene de la palabra “cursus” que significa “carrera” y laboral que proviene del sustantivo “labor”, que proviene del sinónimo de “trabajo”

La palabra mobbing proviene etimológicamente de la palabra inglesa “mob”, que denota “pandilla”, “turba”, “muchedumbre”, “gentío”, “chusma”, todas estas palabras tienen como fin un sentido destructivo y hostil (Once Yanza, 2015,p. 15).

Definición de acoso laboral:

El científico sueco Heinz Leymann, define al acoso laboral como:

Una comunicación hostil y sin ética que es dirigida en modo sistemático por uno o varios individuos contra otro que debido a esta situación le coloca en una situación de indefensión y es activamente mantenido en ella haciendo que este echo ocurra de manera frecuente al menos una vez a la semana y durante un cierto tiempo (Martin, 2019).

La psicoanalista de nombres Marie France Hirigoyen, también define al acoso laboral como:

Toda conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento y actitud que atenta, por su repetitividad o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en riesgo su empleo o degradando el ambiente de trabajo (Odetto, 2016).

Según el autor Andrade Barrera le define al acoso laboral como:

Una violencia psicológica sistemática que una persona o grupos de personas ejerce sobre otras u otras en el lugar de trabajo. Violencia que busca quebrar a la víctima en su moral, su autoestima, su dignidad, para que tarde o temprano, abandone el trabajo o cometa errores de magnitud en su desempeño, mismos que le acarreen respuestas premeditadas por los acosadores, quienes lo enfrentan a los rigores de la ley o las intemperancias y prepotencias propia de los acosadores (Barrera, 2009, p. 80).

Los psicólogos españoles Iñaki Piñuel y Zabala lo definen al mobbing como:

Un continuo y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de un empleador, otro u otros, que se comportan cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de los diferentes actos ilegales que atenta a la dignidad de la persona (Once Yanza, 2015, p. 16).

Trabajo:

El trabajo es considerado como una de las actividades de esfuerzo físico, con el objetivo de producir riqueza, y proviene del latín “tripaliare”, o a su vez de “tripalium”, que era considerado como una especie de yugo para azotar a los que eran los esclavos del imperio romano.

El autor Jorge Días Mosto, en su diccionario y manual de Contabilidad y Administración expresa que “El trabajo constituye, en esencia un esfuerzo humano en producir o conseguir algo” (Tite Muchagalo, 2019, p. 10), podemos decir que gracias al trabajo, las personas pueden realizar actividades físicas, para alcanzar sus propias metas y solventarse económicamente, para satisfacer sus necesidades humanas.

En la actualidad en nuestro Código de Trabajo no estipula de una manera concreta, la definición exacta de trabajo, es por ello que nuestra Constitución de la República del Ecuador,

como garantista de Derechos, en su artículo 33 nos menciona lo siguiente sobre el derecho al trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.33, p.9).

Trabajador:

El trabajador es “Toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa” (Etece, 2022).

El trabajador en nuestra normativa ecuatoriana se enmarca en nuestro Código del Trabajo en su art 9, nos menciona el concepto claro de trabajador y es: “La persona que se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de la obra se denomina, trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Código de Trabajo, 2023), y estos pueden ser de la siguiente manera;

El Código del Trabajo en su artículo 285, considera al artesano como:

Al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios (Código de Trabajo, 2023).

Los derechos de los trabajadores como nos menciona el Código laboral en su artículo 4, que todos los derechos de los trabajadores son irrenunciables, con el objetivo de favorecer al trabajador, y que sus derechos constitucionales no sean violentados, de tal manera que se protejan sus derechos como trabajadores.

Empleador:

El empleador es aquella persona que otorga un trabajo, organizando sus puestos de trabajo, con la intención de llenar de vacantes, mediante un contrato de trabajo a cambio de una remuneración, entablando una relación laboral con otra persona, de tal manera que lo contrata para que realice las actividades asignadas, considerándose como una de las personas importantes, ya que ayuda a reducir el índice de desempleo.

Contrato:

El contrato es un acuerdo que se da entre dos o más personas, que acuerdan en cumplir las condiciones estipuladas en un tiempo determinado.

Según el autor Rafael Rojina Villegas, define al contrato como “Un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, en una especie dentro del género de los convenios” (Villegas Rojina, 2015), en lo que manifiesta que en el contrato la persona tiene una obligación ante el acreedor, en lo que esta persona, puede dar, hacer algo o de no hacer o no entregar algo.

En nuestra normativa ecuatoriana, en el Código Civil en su artículo 1454 podemos evidenciar que si nos ayuda con una definición y nos menciona que: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Código Civil Ecuatoriano, 2017, art 1454).

2.2.2. Tipos de acoso laboral.

En esta investigación, es dar a conocer cuáles son los tipos y sujetos que intervienen en el acoso laboral, y como es su forma de operar, derivando de tal manera varios tipos de mobbing como son: Acoso horizontal, acoso vertical acoso ascendente y el acoso descendente, en lo cual lo clasificaremos de la siguiente manera:

- a) Acoso horizontal, Este tipo de mobbing se presenta entre jerárquicos que son iguales.
- b) Acoso vertical, este tipo de mobbing se presenta entre jerárquicos que son desiguales.

Los estudios que ha realizado el científico Sueco de la Universidad de Estocolmo el profesor Heinz Leymann:

Nos desprende que el mobbing horizontal se produce en un 44% de todos los casos analizados y el mobbing descendentes en un 37%. Existiendo un 10% de mobbing compuesto y, por último, un 9% de los casos de mobbing ascendentes (Tite Muchagalo, 2019).

Acoso laboral horizontal:

Este tipo de mobbing, es el que se da entre los mismos compañeros de trabajo, todos los trabajadores, hacen grupos teniendo una identidad propia, independientemente de cómo sea el comportamiento de las personas que lo conforman, con la única finalidad de hacer daño a la víctima, variando diferentes hechos de violencia o agresividad, siendo que en algunos casos los superiores no hacen caso omiso a este tipo de agresiones o actos que son denigrantes.

Los diferentes tipos de mobbing suceden con determinada frecuencia, cuando se ve que hay compañeros nuevos que ocupan, otros puestos de trabajo, y esto crea la envidia del personal antiguo, creando un clima muy intenso, dificultando al nuevo personal que desarrolle sus actividades asignadas de la mejor manera, produciéndoles un desgaste emocional, ya que se ven intimidados en su lugar de trabajo, provocándoles un despecho hasta llegar al punto de abandonar su puesto de trabajo.

Este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo viene motivado por “sentimientos de envidia y celos del agresor hacia la persona agredida, por ser más eficaz en el trabajo, por sus dotes de relación con el resto de sus compañeros” (Rodríguez López, 2004, p.26), esto se da ya que en la actualidad existe mucha competitividad que se va generando en sus trabajos, ya que el agresor ve en su víctima como su rival potencial, es por ellos que lo hostiga para que su rendimiento no sea tan bueno y termine despedido de su trabajo por parte de sus jefes.

Acoso laboral vertical:

Existe 2 tipos de acoso vertical, como es el acoso vertical ascendente y el acoso vertical descendentes, haciendo alusión que solamente se puede estudiar en una condición, ya que se trata de las persecuciones en las que existe una analogía desigual, siendo esta que puede suceder entre los inferiores y superiores jerárquicos.

Acoso laboral vertical de tipo ascendente:

Este tipo de acoso es el menos común, porque las personas que acosan tienen nulas sus probabilidades de acosar y se da cuando el hostigador se encuentra en un nivel jerárquico, inferior al de la víctima, y sucede, cuando un jefe o empleador se ve atacado por varias personas de su equipo, entendiendo a este tipo de acoso como: “La situación en la que una persona que ocupa una posición de determinada jerarquía dentro de la estructura de la organización es acosada o atacada por uno o varios subordinados”(Abajo Olivares, 2004), este tipo de acoso podemos encontrar como ejemplo, en las organizaciones sindicales, ya que en este caso la persona que entra como un nuevo director de esta organización, no es del agrado, de los trabajadores que están bajo su superioridad, en la que no están de acuerdo y hacen diferentes actos negativos con el fin de conseguir su respectiva renuncia.

Acoso laboral vertical de tipo descendente:

Se produce cuando: “El autor se beneficia de su condición de directivo o empresario para prolongar la situación de acoso y llevarla a los extremos más virulentos ante el temor de la víctima a perder su puesto de trabajo” (Agra Viforcós, 2014, p.50).

Este tipo de acoso laboral también es conocido como *bossing* y es el más común, y lo hace un jefe o un empleador realizando actos de *mobbing* antes sus trabajadores y colaboradores, abusando de su superioridad, posición o puesto de trabajo, asignándole a la víctima a realizar trabajos que no son acorde a su actividad asignada, rechazándole de tal manera, que sea burla, incluso de sus compañeros de trabajo, y esto tenga como una consecuencia, la amenaza de despido, en los casos que la víctima no realice las actividades que el jefe le ordena que lo realice, no cumpliendo los objetivos trazados.

Este tipo de *mobbing* es el más recurrente dentro de una empresa, donde que la víctima se siente amenazada, por su superior jerárquico teniendo en sus manos el poder, haciéndole desprecios o acusaciones falsas, manteniendo de tal manera su superioridad ante la víctima, y es más conocida porque se trata de una estrategia que realiza todos los jefes de una empresa, con el fin de que la víctima, deje de pertenecer a la empresa forzándole de tal manera al abandono voluntario de la persona que sufre de acoso, para que la empresa no tenga que proceder a un

despido de manera legal, ya que eso significaría más gastos para la empresa, violentándole de tal manera sus derechos como trabajador.

Las personas que pueden intervenir y ser parte de realizar actos de acoso laboral se clasifica de la siguiente manera.

Sujeto Activo o acosador:

Este tipo de personas son las que de manera individual llevan a cabo, el mobbing o el maltrato hacia sus propios compañeros, que realizan actividades dentro de una misma empresa, actuando conscientemente una conducta o acto de hostigamiento, con el fin de dañarlos psicológicamente, y humillarlos frente al resto de los compañeros de trabajo, ya que por falta de empatía no miden su grado de agresión hacia los demás, siendo estas personas las que tienen envidia frente al resto de trabajadores, ya sea por un mejor puesto de trabajo o radicalmente por celos.

En este tipo de acoso también puede estar incluido el jefe, o la persona que tiene el poder superior dentro del lugar de trabajo, haciendo que la víctima realice muchos trabajos forzados y exagerados, que no están de acorde a su capacidad y área de trabajo, tratando que la víctima tenga daños morales, ya que algunas víctimas, sea hombre o mujeres sufren, de agresiones verbales o maltratos, haciendo que el clima laboral sea muy tenso y no sea favorable, siendo que su rendimiento de productividad no sea el mejor, produciéndose de tal manera un abandono a su fuente de empleo.

Las conductas que optan los propios jefes son aquellas conductas que vulneran los derechos de los trabajadores, por su poder empresarial que ellos se manejan y son las siguientes:

- a) Modificar las condiciones de su trabajo
- b) Cambiar sus funciones asignadas
- c) Cambios de horarios
- d) Carga laboral
- e) Gritos y humillaciones
- f) No ser remunerado acuerdo a la ley

Sujeto Pasivo o víctima:

Las actitudes de los jefes que realizan mobbing a las víctimas, hace que los trabajadores sean considerados como sujetos pasivos ante el acoso laboral, porque son las que sufren agresiones físicas, agresiones psicológicas y agresiones verbales, amenazando su estabilidad laboral en su empleo, recayendo sobre el la conducta de hostigamiento sufriendo violencia al ser esta persona que se pretende eliminar de su lugar de trabajo y es constituida como un obstáculo y molestia ante su agresor, y en la situación social, es la persona que tiene que soportar siempre este tipo de agresiones, para no perder su fuente de empleo, por la situación económica de sus familias y por la falta de fuentes de empleo que en la actualidad es difícil encontrar un trabajo que sea estable, es por ello que la víctima, al ver todas estas situaciones de riesgo y de mobbing soporta, con la finalidad de seguir contando con una fuente de ingresos que sea estable y pueda sustentar a sus familias, permitiéndole, su desarrollo integral como ser humano.

2.2.3. Causas y efectos que produce el acoso laboral.

Causas del acoso laboral:

Hoy en día existe diferentes causas, por la que una persona que puede ser propensa a ser víctima de un acoso laboral en su trabajo, y las más frecuentes es la envidia y los celos del acosador, ya que esta persona tiene cualidades que son diferentes al resto de compañeros que trabajan en una empresa.

Celos:

Los celos son conductas de las personas, y se presenta cuando una persona se siente insegura de sí misma, porque no tiene la misma importancia o valor para las otras personas. La psicóloga Ingrid Asturias nos menciona en su obra titulada Click de la psicología fácil los celos: “es un sentimiento devastador y se origina con el miedo que sentimos ante la sola posibilidad de perder seguridad que alguien o algo nos brinda” (Reyes, 2022), lo cual en el trabajo se puede crear un ambiente tenso y crítico en la relación laboral, y cuando se produzca este efecto la mejor solución para evitar estos contratiempos, es crear varias estrategias la cual pueda evitar estos conflictos que son creados por la persona acosadora y se puedan tener una mejor armonía laboral para todos las personas.

Envidia:

La envidia es uno de los peores sentimientos que pueda experimentar el ser humano, y puede estar provocada por diferentes causas, por ejemplo el favoritismo, que se produce al resto de las personas que trabajan en las empresas, El psicólogo español Fernando Savater, en su obra titulada La praxis de la psicología y sus niveles epistemológicos según Tomás de Aquino nos menciona que la envidia es “una forma enfermiza o viciosa de la tristeza desordenada que deriva de la vanagloria de querer tener siempre más y de poseerlo todo” (Echevarria Savater, 2016).

Los diferentes factores ambientales pueden generar conflictos laborales, que son de manera interpersonales, entre compañeros y en un futuro, se va a evidenciar casos de mobbing dentro del trabajo. En cuanto a la relación del entorno social y familiar, se presenta conflictos y tensiones que son individuales, como el abandonando todos sus vínculos sociales, en lo que produce un aislamiento social, y la víctima no se adapta ante las nuevas situaciones que genera estas consecuencias, de ser víctima de un acoso generando varios daños psicológicos, no teniendo en esta persona un compromiso y una motivación para realizar sus actividades generando una disminución a su productividad y desempeño, teniendo en mente la víctima dejar su trabajo.

Las consecuencias del acoso laboral, pueden ser muy evidentes, después de que la víctima haya sufrido algún tipo de acoso u hostigamiento, ya que la empresa puede tener varios problemas legales y económicos, produciendo una baja productividad y varias pérdidas económicas, Si se comprueba que se ha realizado actos de acoso laboral, la persona que realizo estos actos discriminatorios, tendrá que someterse a problemas legales y puede ser despedido de su lugar de trabajo afectando su hoja de vida, dificultando su probabilidad de encontrar en un futuro un nuevo empleo.

Efectos del acoso laboral en el trabajador:

Los efectos que produce ser víctima de acoso laboral, es el trastorno mental que la persona recibe frente a esta situación, su estado de salud se empeora, hasta llegar a tener un estado de tensión nerviosa, produciéndose problemas de sueño, dolores de cabeza, migraña, pérdida de apetito, dolores musculares, y perder el interés de realizar sus actividades, generada en varios tipos de trastorno que puede padecer la víctima, como un trastorno de ansiedad y un trastorno adaptativo, son los efectos que presenta la persona que sufre de mobbing.

En las diferentes investigaciones que ha realizado el científico Heinz Leyman, las personas que han sufrido situaciones de acoso laboral presentan probabilidades de padecer trastornos de estrés que son postraumáticos, son los que presenta la mayoría de las personas, trastornos de estrés depresivos, trastornos de ansiedad y un trastorno adaptativo.

Síntomas Físicos:

La víctima que sufre de acoso laboral puede padecer varios problemas de salud, concluyendo que están muy estresadas, teniendo pesadillas, falta de sueño, pérdida de apetito, problemas estomacales, y el consumo de bebidas alcohólicas y cigarrillo son los problemas físicos que puede padecer la víctima antes la situación de acoso.

Síntomas emocionales:

Los síntomas emocionales que la víctima pueden tener, es depresión y ansiedad, que se conlleva a un sentimiento de tristeza y la pérdida de su propia autoestima con ataques de pánico y cambios de humor, hasta tener en su mente pensamientos devastadores como es el suicidio, tratando de terminar con su vida al ser una persona que es víctima de varias humillaciones en el trabajo.

Trastorno de Estado de Ánimo:

Son los sentimientos que padece la víctima, como es la falta presencia de un buen estado anímico en la víctima, conllevados a un estado de depresión, perdiendo el interés de desarrollar sus actividades, sentimientos de inutilidad o de culpa teniendo una dificultad para poder concentrarse.

Trastorno de ansiedad:

Los trastornos de ansiedad se describen y está caracterizada porque la víctima, presenta mucha ansiedad y tiene una preocupación excesiva, que se puede extender por más de seis meses, generando en la persona una preocupación constante en su trabajo y no desarrolle de excelente manera sus actividades laborales.

2.2.4. Formas para identificar y prevenir el acoso laboral.

Como identificar el acoso laboral:

El acoso laboral está marcado por la relación de poder, es decir que mediante una jerarquía se tiene una posición que superior, al de los trabajadores que está laborando dentro de la empresa y eso poder que tiene el jefe pueda realizar hacia sus víctimas mobbing, en lo cual se puede identificar de la siguiente manera:

Tabla 1. Formas para identificar el acoso laboral.

FORMAS PARA IDENTIFICAR EL ACOSO LABORAL	
Actitudes que la víctima se exprese	El aislamiento de la víctima
<ul style="list-style-type: none">• El jefe no permite que la persona se exprese.• Se le interrumpe la palabra cuando opina.• Compañeros de trabajo no permite que la víctima hable.• Critican su trabajo realizado.• Atormentan a la víctima.• Lo amenazan constantemente.	<ul style="list-style-type: none">• No tiene comunicación con sus compañeros de trabajo.• Designan un puesto de trabajo que este lejos de sus compañeros de trabajo.• Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra.• Negar la presencia de la persona acosada.
Humillación de la víctima	Desacreditar el trabajo de la víctima
<ul style="list-style-type: none">• Calumnian a la víctima.• Burlarse de su vida personal.• Intentan que padezca la víctima una enfermedad mental.• Lanzar rumores hacia ella.• Comentar el trabajo que la persona acosada realiza.• Aumento de la carga laboral.	<ul style="list-style-type: none">• No le confían hacer alguna actividad en el trabajo.• Privarle de toda ocupación.• Exigirle que realice actividades absurdas.• Realice tareas humillantes delante de sus compañeros de trabajo.• Asignarle tareas que estén fuera de sus capacidades.

	<ul style="list-style-type: none"> • Criticar sus actividades que realiza.
Estado de salud de la víctima	
<ul style="list-style-type: none"> • Exigirle trabajos que perjudique su salud. • Amenazarle frecuentemente. • Agredirle físicamente a la víctima. • Ocasionarle trastornos psicológicos. • Producirle traumas y estrés. • Agresión sexual a la víctima. • Intimidación a la víctima. 	

Fuente: Blog. Cuídate plus

Autor: Darwin Alexander López Torres

Formas para prevenir el acoso laboral:

Una de las medidas que nos pueda ayudar combatiendo el acoso laboral dentro de una empresa o en el trabajo, es teniendo la concientización de la víctima, en que si realiza estos actos discriminantes, la víctima puede sufrir varias enfermedades psicológicas que puedan afectar de tal manera su salud, es por ello que dentro de un lugar de trabajo es bueno que tengan un protocolo de situación de riesgo, si se observa que hay víctimas que están sufriendo de acoso laboral, se puede conllevar a medidas drásticas para que ayude a combatir el acoso laboral, para que el clima laboral del trabajo sea muy buena, teniendo como beneficio ante esto, una mayor productividad en el trabajo y la empresa.

El acoso laboral se puede prevenir, desarrollando charlas o reuniones con todos los trabajadores, que permitan informarles cuáles son las consecuencias que el mobbing puede producir, con el fin de que no se observe dentro del trabajo esta acción que atormenta a los trabajadores a nivel mundial. Puede existir casos extremos de que el hostigador realice actos discriminantes, la víctima puede realizar una denuncia dando a conocer el incidente suscitado de una manera rápida sin ningún temor a una represalia con esto se podría evitar el mobbing en el trabajo.

UNIDAD II

EL ACOSO LABORAL EN EL MARCO LEGAL JURÍDICO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

2.3.1. El acoso laboral en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Sector Público.

Código de Trabajo:

En el año 2017, se implementa la figura jurídica en nuestro ordenamiento jurídico, que es el acoso laboral, mediante la Ley Orgánica Reformatoria a lo que es la Ley Orgánica del Servicio Público, en conjunto al Código de Trabajo, para prevenir el acoso laboral realizando un sin número de reformas, como es a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo, reformas que indica que se dio una definición clara de lo que es el acoso laboral en el artículo 46 del Código del trabajo, y cuál es el procedimiento que se debe seguir en caso de que la víctima, sea víctima del acoso laboral, además se incrementó como una causal, para poder obtener la solicitud del Visto Bueno para terminar un contrato de trabajo.

El Código de trabajo nos define al acoso laboral de la siguiente manera:

Se debe entender como acoso laboral a 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 la situación laboral (Código de Trabajo, 2023).

El artículo 42 del Código de trabajo, nos menciona cuáles son las obligaciones del empleador.

- a) Pagar las cantidades que corresponde al trabajador, en los términos del contrato.
- b) Indemnizar a los trabajadores, en caso de un accidente que sufra en el lugar de trabajo.
- c) Implementar comedores para los trabajadores, cuando trabajen en un número de 50 personas o más en una empresa.
- d) Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores.

- e) Establecer el registro de los trabajadores, que conste su edad, sexo, procedencia, estado civil, fecha de ingreso y de salida como también dirección domiciliaria y correo electrónico.
- f) Proporcionar a los trabajadores, los útiles e instrumentos adecuados para sus labores.

En el numeral 36 del artículo 42 del Código del trabajo, es acertada la opción de otorgarle al empleador, esta obligación, ya que en sus manos esta velar, por un ambiente laboral que sea propicio, para el desarrollo de las actividades de sus empleados, siendo él, quien tiene el poder económico, y no podrá aceptar actos de acoso laboral dentro de su empresa, promoviendo acciones como el despido al trabajador que genere situaciones de violencia en el trabajo, y perjudique el clima laboral, ante los demás trabajadores, previniendo este tipo de comportamientos.

Sobre esta particularidad, el art 44 del Código del trabajo hace referencia a las prohibiciones del empleador, mencionando las siguientes.

- a) Imponer multas que no estén previstas en el reglamento interno.
- b) Retener más del 10% de remuneración por concepto de multas.
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- d) Exigir o aceptar al trabajador dinero o especies como gratificación.
- e) Obligar al trabajador por cualquier medio a retirarse de la asociación.
- f) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.

Resulta positivo, que el literal m, del Código de trabajo en su artículo 44, se le prohíba al empleador realizar actos de acoso laboral a sus empleados, porque en varios casos son los propios jefes quienes ejercen estas conductas y no los compañeros de trabajo, en lo que nos podríamos referir a un acoso laboral de tipo descendente, ya que el acosador conoce a la perfección que las conductas que él realiza se contemplan a lo que es el mobbing, que sufren sus trabajadores y este no haga caso omiso a esta tentativa contra la dignidad del trabajador.

También hacemos referencia al artículo 46 del Código de trabajo, que nos habla sobre las prohibiciones del trabajador, los cuales son los siguientes:

- a) Poner en peligro su propia seguridad.
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos.
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- d) Portar armas durante las horas de trabajo.
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labores.
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados.

El acoso laboral en el Ecuador puede también ser considerado como una de las causas para que se le otorgue el visto bueno al empleado, en lo que pueden dar por terminado el contrato de trabajo, en lo que nos estipula el artículo 172 numeral 8 que el jefe puede terminar el contrato del trabajo 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” (Código de Trabajo, 2023, art. 172), y en el artículo 173 numeral 4, nos menciona de igual forma como el empleado puede dar por terminado un contrato de trabajo en tal caso de “sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales” (Código de Trabajo, 2023, Art. 173), en las nuevas reformas del Código de trabajo, podemos verificar la importancia de la figura del acoso laboral entre los compañeros de trabajo o sus jefes, ya que a través de esta figura del visto bueno, el empleado podrá dar por terminado su relación y su contrato de trabajo, y poder liberarse, del entorno que padecía en su lugar de trabajo.

Esta figura del acoso laboral era muy necesaria para regular, los actos de acoso laboral, también conocido como mobbing en un trabajo, por todos los antecedentes que ha producido estas actuaciones en las personas que trabajan, ya que en la antigüedad no se encontraba una regulación que sea clara para prevenir los actos de acoso laboral en el Ecuador, por lo que no se les podía proteger los derechos de las personas, porque no tenían una norma jurídica en cuál apoyarse y defenderse, y les pueda ayudar a identificar los hostigamientos que atravesaban, teniendo que regirse a la poca normativa que existía en ese momento para prevenir que sigan siendo víctimas de acoso.

Lo que hemos mencionado, podemos evidenciar de gran manera, que en la normativa revisada, podemos apreciar que existe ciertas regulaciones, que protegen al ambiente laboral y a los derechos que tiene la persona como trabajador, al observar el acoso laboral es un acto potencialmente lesivo, como se determina en el artículo 46 del Código de trabajo en la definición de acoso laboral, en la que acarrea el hecho, de que no todas las conductas pueden ser consideradas como acoso, ya que se puede entender como aquello que puede llegar a ocurrir, que pueda significar riesgo o un peligro, en lo que se manifiesta:

Que debe estar relacionado con la afectación de uno o varios derechos fundamentales de la víctima, es decir que se hayan lesionado un conjunto de bienes jurídicos protegidos que giran en torno a la dignidad del trabajador, tales como la integridad moral, la honra, la privacidad y la no discriminación (Robalino et. Al, 2022, p.595).

En los escenarios donde se realiza actos de acoso laboral, en el Código de Trabajo de Ecuador, nos establece que se puede desarrollar en cualquier momento en el lugar de trabajo, en la que nos hace entender que el mobbing se puede ejercer en el trabajo o en el lugar donde se le entregue alguna remuneración, donde se alimente, descanse, realice sus actividades de aseo, en los viajes, o reuniones, es decir que el acoso laboral se desarrolla en cualquier momento, este siempre cuando tenga un control eficaz por parte del empleador, conforme tenga relación directa con su compañero de trabajo.

El acoso laboral, así como otros tipos de violencia, reducen el nivel de eficacia y productividad, disminuye la calidad de vida en el trabajo, disminuye los niveles de satisfacción laboral, aumenta el abandono de los puestos de trabajo y afecta a la salud física y mental de la persona, afectando el autoconcepto que tiene de sí mismo, y puede afectar también las relaciones familiares (Klijin et. al, 2018).

Es necesario, valorar cuáles son las consecuencias del acoso laboral que sufren los ecuatorianos a nivel de todas las 24 provincias del país, en los problemas de salud que presentan, a causa de los resultados de lo que ocasiona el acoso laboral en la salud de los trabajadores, afectando directamente a la salud mental y daños psíquicos, influyendo a un bajo autoestima y su baja capacidad en realizar sus actividades cotidianas, y la incidencia que presenta la víctima a sus familias, ya que pueden ser afectados siendo que la víctima puede presentar sus conductas

negativas hacia todos los miembros de su familia, afectando de tal manera a la sociedad, afectando el ambiente familiar, proporcionados a causa de que una persona que padezca de acoso laboral en su trabajo, es por ello que se pide al gobierno nacional que se siga incrementando mas normas o políticas públicas en la que nos ayude a combatir el acoso laboral, para prevenir esta conducta que tiene muchas consecuencias negativas hacia la sociedad.

Ley Orgánica del Servicio Público:

La ley Orgánica del Servicio Público, también conocida por su abreviatura, como la LOSEP, es la ley que regula, las funciones de la administración de todas las organizaciones del sector público en el Ecuador, En el artículo 23, literal 1, nos hace referencia a que todo servidor tiene “derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar” (Ley Orgánica del servicio Público, 2017, p.15), podemos evidenciar que ya existía una ley que protege al acoso laboral.

Podemos mencionar a que todos los ecuatorianos tenemos derecho a desarrollar todas sus actividades economicas libres, bajo todas las condiciones necesarias en la que no se le afecte sus derechos, como trabajador, garantizando sus derechos al buen vivir y a una vida digna.

2.3.2. El acoso laboral en el Sector Público y en el Sector Privado.

Sector Público:

El sector Público, son organismos del Estado, mediante lo cual el Estado se apoya y hace cumplir la política que estan expresadas en todas las leyes del país, en lo que nos hace mención que la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 48, literal ñ, nos menciona que las personas que son víctimas de acoso laboral pueden ser compañeros o compañeras de trabajo, a un superior jerarquico o una persona subalterna, y los acosadores son los propios compañeros de trabajo, a un superior jerarquico mediato o inmediato (Ley Orgánica del servicio Público, 2018, p.15), mencionandonos que nadie puede atentar con los Derechos Humanos, de algún servidor público de la institución donde labora, mediante ningún tipo de agresión o acoso, que tenga como conclusión hacer acto de acoso laboral a una compañera de labores, a un superior jerárquico mediato o inmediato, porque su sanción de esta persona es ser destituida de su lugar de trabajo, es decir se terminará su contrato de trabajo mediante el artículo 42 de la ley mencionada porque la considera como una falta grave.

Sector Privado:

El Ministerio de Trabajo es la entidad encargada de manejar los casos de acoso laboral y recibir las denuncias presentadas por las víctimas. Sin embargo se persiste un dilema relacionado con el acoso laboral, especialmente en el sector privado y el entorno laboral, lo cual representa un problema peligroso para los trabajadores que dependen de su empleo para subsistir. Actualmente, existe una falta de protección suficiente para los trabajadores que sufren acoso laboral por parte de sus colegas, ya que la legislación laboral no permite presentar una denuncia como víctima de acoso y poner en conocimiento del Ministerio de Trabajo que están siendo objeto de agresiones verbales, físicas o psicológicas.

2.3.3. Derechos fundamentales del trabajador que son vulnerados a causa del acoso laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, se caracteriza por una Constitución garantista de los derechos, y reconoce al trabajo como un derecho social, en consecuencia al acoso laboral que sufren los trabajadores dentro de su entorno laboral en el Ecuador, esta es una conducta que está catalogada como una de las más inhumanas, que afecta a los derechos, de la vida digna, el derecho a la igualdad y no discriminación, además atenta contra la dignidad de la persona, por lo que es muy importante proteger estos derechos, de los posibles actos de acoso laboral.

En lo referente al artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador contempla los principios que sustentan al derecho al trabajo, estableciendo el numeral 5 “ Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar ” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326), así es como la Constitución del Ecuador garantizará a una persona trabajar en un ambiente que sea adecuado y pueda desarrollar sus actividades laborales en las mejores condiciones, garantizando su derecho a la salud, que en la actualidad es el derecho que más se encuentra afectado en la persona cuando es víctima de actos de acoso laboral dañándose, tanto de manera psicológica, física y moral, en lo cual este principio se encuentra establecido en la Constitución, hace que el mismo tenga un carácter preventivo, para que a la víctima no se le violente los derechos establecidos.

Los principios que están dentro de nuestra Constitución van a ser muy elementales, ya que brindan ese toque humano y cautela a la ley concibiéndolos como:

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente a una serie de soluciones que puedan servir para promover y encauzar la aprobación de las nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes que ayude a resolver los casos que no estén previstos” (Americo, 1978, p. 9).

Quedando claro que el acoso laboral es una institución que fue incorporada en el año 2017, a pesar de que ya existían los principios constitucionales que ayudaban a proteger al trabajador de las conductas hostiles del sujeto activo como es el acosador, a falta de una normativa que regule de una manera precisa al mobbing en el Ecuador.

Así como en el artículo 3 de la Constitución del Ecuador, nos hace mención a los deberes del Estado, manifestándonos en el numeral 1 que “ Se debe garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art 3), contemplando de igual forma en el artículo 11 numeral 2, que todos los ecuatorianos gozamos el derecho a la igualdad y no discriminación, dentro de los principios de garantizar la aplicación de los derechos.

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

Haciéndonos alusión a esta normativa que es muy importante, porque el acoso laboral se podría presentar de maneras discriminatorias, ya que no damos un trato igual a las personas que laboran dentro de su trabajo, ya sea por su edad, sexo, religión y condición física o mental, existiendo en la mayoría de trabajos en el Ecuador personas con capacidades especiales, que por un sustento económico trabajan y sufren de acoso laboral por sus condiciones físicas

considerandose a esto como actuaciones discriminatorias, por lo que se refleja este derecho de igualdad y no discriminación con el sentido de proteger a la víctima.

En el Ecuador su Constitución, nos menciona también en su artículo 66 numeral 3, el derecho a la integridad personal, incluyendo a la integridad psicológica, integridad física y sexual, son las que más se ven vulneradas dentro de lo que es el acoso laboral. El derecho al trabajo es considerado como un derecho fundamental, que está comprendido como “Derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar” (Ceo, 2023), por lo tanto es un derecho universal que poseemos todas las personas, con la finalidad de tener un sustento económico para sobrevivir, cumpliendo con todas las necesidades básicas de las personas, por lo que es muy obligatorio que este derecho se respete y se proteja.

De este modo en el art 33 de la Constitución de la República del Ecuador nos hace mención a que:

El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33), reconociendo el derecho a una vida digna que “asegure la salud, la alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo y empleo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66), derechos que son inherentes para la condición de los ecuatorianos.

Como podemos evidenciar, el acoso laboral o mobbing vulnera los derechos que hemos mencionado en nuestra investigación, haciendo que el sujeto activo, el acosador tenga como finalidad la expulsión del sujeto pasivo que es la víctima, haciéndole sufrir actos de acoso laboral, vulnerándole los derechos establecidos en la Constitución del Ecuador, atentando contra su dignidad personal, ejerciendo una violencia física y violencia emocional, y esto puede hacer que la víctima dude de todas sus capacidades, decisiones, vulnerándole la libre elección de un trabajo, siendo que a raíz de todos estos maltratos está siendo obligado a salir de su trabajo con el fin de ya no sufrir estos tipos de acosos, para buscar otra fuente de empleo que el clima laboral sea muy

pasivo y desarrollé sus actividades de la mejor manera, bajo todas las condiciones normales que un trabajador requiere para poder expresar todo su potencial en su actividad.

2.3.4. Aspectos legales que tiene el trabajador para prevenir el acoso laboral.

En el Ecuador, actualmente existe un marco legal específico sobre el acoso laboral, sin embargo no es suficiente para poder evitar casos de acoso laboral, lo cual podemos hacer referencia al artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual establece que nadie debe ser sometido a tortura ni a ningún tipo de trato o castigo cruel, inhumano o degradante. Esta declaración puede servir como base para crear conciencia sobre la importancia de este problema y la necesidad de combatirlo, es importante tener en cuenta las normas y principios internacionales, así como los precedentes y recomendaciones de otros países, para respaldar y promover la protección de los derechos de los trabajadores frente al acoso en el ámbito laboral.

En nuestro país, el trabajador que está siendo víctima de acoso laboral en su lugar de trabajo, puede contar con varias alternativas jurídicas lo cual le puede ayudar hacer frente a los actos de acoso laboral que sufre en su entorno laboral.

1. El trabajador puede presentar una denuncia ante el empleador, si este sufre acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo, presentando una queja formal, detallando todos los hechos de acoso laboral que está experimentado, y el empleador tiene la responsabilidad de investigar, la denuncia y tomar medidas que sean adecuadas para abordar el problema.
2. Otra alternativa que tiene el trabajador acosado, es acudir ante el ministerio de trabajo, entidad que se encuentra encargada de vigilar y supervisar el cumplimiento de las normas laborales que rigen en el Ecuador, llevando el inspector de trabajo a realizar una investigación, y en casos que se confirme que existe casos de acoso laboral, se pueda tomar medidas correctivas y las sanciones correspondientes a las personas que realizan estos actos de mobbing.
3. Si se llega a realizar nuevamente actos de acoso laboral o la situación persiste, el trabajador podrá presentar una demanda, ante la autoridad judicial correspondiente, presentando pruebas sólidas, que son como correos electrónicos, fotografías, mensajes y testigos que le lleven al convencimiento del juez, y pueda otorgarle a la víctima medidas cautelares, en

casos de que el acoso laboral sea grave, lo cual lo ayude a proteger su integridad física y evitar daños emocionales, lo cual estas medidas podrían incluir con la suspensión del acosador o con el cambio del lugar del trabajo de la persona víctima de acoso laboral.

4. La persona acosada en casos de sufrir acoso en el ámbito sexual, como también amenazas, injurias, agresiones físicas y agresiones psicológicas, tendrá la alternativa de denunciar en la Fiscalía General del Estado, de donde recide para que se pueda iniciar una investigación en el ámbito penal.

Es importante destacar que estas son algunas de las alternativas que tiene el trabajador, para poder evitar el acoso laboral, la elección de la acción que este escoja, dependerá de las circunstancias específicas de cada caso, además es recomendable que el trabajador, busque asesoramiento legal de un abogado especializado en derecho laboral, quien podrá brindar orientación sobre las opciones legales disponibles y representar al trabajador en cualquier proceso legal por ejemplo en las siguientes vías legales.

Vía Administrativa:

El acoso laboral en el Ecuador puede ser abordado desde una perspectiva administrativo-sancionatorio que este a cargo de la Inspección de Trabajo o el Ministerio de Relaciones Laborales. Esta acción se basa en fundamentos legales provenientes de doctrinas internacionales y se sustenta en antecedentes importantes en los juzgados y tribunales de Ecuador.

Sin embargo, para que el acoso laboral sea jurídicamente relevante y pueda ser perseguido mediante una acción legal ante el tribunal competente, se deben cumplir dos requisitos fundamentales:

1. **Existencia de un daño identificable:** Es necesario que se pueda demostrar la presencia de un daño concreto producto del acoso laboral.
2. **Nexo causal entre la conducta o conductas personales y el daño producido:** Debe existir una conexión directa entre las acciones de acoso y los efectos negativos sufridos por la víctima.

Es importante destacar que aunque el acoso laboral generalmente se manifiesta en la esfera de la integridad moral del trabajador y suele ser considerado como hostigamiento psicológico, esto no implica que los daños generados sean exclusivamente de naturaleza moral o psíquica. De hecho, es frecuente que, a pesar de la naturaleza sutil y silenciosa de las conductas de acoso, se presenten daños físicos comprobables como consecuencia de estas. No obstante, los efectos principales del mobbing suelen ser de carácter no físico, ya que el bien jurídico protegido radica en la esfera de la dignidad personal del trabajador, afectando su integridad moral, valor y derechos fundamentales reconocidos y protegidos constitucionalmente.

Es relevante destacar que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha reconocido que el daño moral no requiere una consecuencia estrictamente psíquica o somática, ni se necesita una prueba plena y objetiva al respecto. El daño moral constituye un atentado a la dignidad de la persona, en este caso, del trabajador. No es exigible que el trabajador sufra necesariamente efectos perjudiciales en su salud y bienestar, como trastornos ansioso-depresivos, falta de autoestima o crisis nerviosas, ya que las respuestas a este tipo de agresiones no son uniformes en todos los individuos. La gravedad de ciertas acciones en el marco de una estrategia planificada de mobbing implica considerar un daño moral efectivo, indemnizable y la puesta en riesgo de la salud psicofísica del trabajador-víctima.

Vía Penal :

En Ecuador, el acoso laboral también puede ser abordado a través de la vía penal, especialmente cuando las conductas de acoso constituyen delitos según el Código Orgánico Integral Penal. Si las acciones de acoso laboral involucran violencia física, agresiones sexuales, amenazas graves u otros delitos tipificados en la legislación penal, la víctima puede presentar una denuncia ante las autoridades competentes, una vez presentada la denuncia, se llevará a cabo una investigación penal para recopilar pruebas y determinar la responsabilidad del acosador.

En caso de que se demuestre la comisión del delito, el acosador puede ser sometido a un proceso judicial y, en caso de ser condenado, enfrentar penas de prisión u otras sanciones establecidas por la ley, es importante destacar que la vía penal se aplica en casos graves de acoso laboral que constituyen delitos, y no en situaciones que puedan ser abordadas a través de la vía laboral o civil, cada caso debe evaluarse en función de los elementos del delito y las pruebas

disponibles, el acoso laboral que involucra conductas delictivas puede ser perseguido a través de la vía penal, la víctima puede presentar una denuncia y, si se demuestra la comisión del delito, el acosador puede ser procesado y sancionado de acuerdo con la legislación penal vigente.

Vía Laboral:

En Ecuador, el acoso laboral puede ser abordado a través de la vía laboral, tanto mediante acciones administrativas como judiciales. En primer lugar, la Inspección de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Laborales tienen la facultad de intervenir en casos de acoso laboral a través de un enfoque administrativo-sancionador. Estas entidades pueden recibir denuncias, investigar los hechos y tomar medidas disciplinarias contra el acosador, como imponer sanciones económicas o requerir el cese de las conductas de acoso.

Además, en la vía judicial, la víctima de acoso laboral puede ejercer una acción ante el orden jurisdiccional competente. Para que el acoso sea jurídicamente relevante y perseguible, se deben cumplir dos requisitos fundamentales: la existencia de un daño identificable y el nexo causal entre las conductas de acoso y el daño sufrido.

Es importante tener en cuenta que el acoso laboral puede manifestarse tanto en daños físicos como en daños de tipo no físico, que afectan a la integridad moral y la dignidad de la persona. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha reconocido que el daño moral no requiere necesariamente pruebas plenas y objetivas, ya que implica un atentado a la dignidad de la persona, lo cual el acoso laboral puede ser combatido tanto a través de la vía administrativa como de la vía judicial, teniendo las autoridades laborales la facultad de intervenir y sancionar al acosador, mientras que la víctima puede recurrir al sistema judicial para buscar reparación por los daños sufridos.

Mediación y arbitraje:

La mediación y arbitraje, puede ayudar desempeñar un papel importante en la resolución de casos de acoso laboral. En primer lugar, la mediación proporciona un espacio neutral y confidencial entre las partes que están involucradas comunicándose y expresando sus preocupaciones de manera segura. Esto fomenta el diálogo y la comprensión mutua, permitiendo que las partes trabajen juntas para encontrar soluciones satisfactorias, además la mediación puede

ayudar a preservar la relación laboral y evitar confrontaciones legales prolongadas, al permitir que las partes participen activamente en la búsqueda de soluciones, la mediación promueve la toma de decisiones consensuada y la reconciliación, lo que puede ser beneficioso tanto para el acosador como para la víctima.

La mediación también puede ayudar a la persona que hace frente al acoso laboral a llegar a acuerdos que aborden no solo el acoso en sí, sino también otros aspectos relacionados, como la implementación de políticas y prácticas laborales adecuadas, la capacitación en prevención de acoso y la promoción de un entorno laboral saludable, es importante destacar que la mediación y arbitraje en casos de acoso laboral debe llevarse a cabo con cuidado y bajo la supervisión de profesionales capacitados en el tema, estableciendo salvaguardias para proteger los derechos de la víctima y garantizar un proceso equitativo, en resumen, la mediación puede ser una alternativa efectiva en la resolución de casos de acoso laboral al proporcionar un espacio seguro para la comunicación y el diálogo, facilitar la toma de decisiones conjuntas y buscar soluciones que promuevan un entorno laboral saludable y libre de acoso.

Visto Bueno:

La ley que reformo al Código de Trabajo del Ecuador y a la Ley Orgánica del Servicio Público, que fue publicada en el registro oficial N. 116, 2017 en el artículo 8 nos menciona que el empleador puede terminar el contrato del trabajo, mediante al visto bueno siempre que este, dentro de las siguientes circunstancias “ Por el cometimiento del acoso laboral ya sea de manera personal o grupal con otras personas hacia un compañero de trabajo, hacia el empleador o subordinado de la empresa” (Ley Orgánica reformativa a la LOSEP y Código de Trabajo, 2017, p. 3), pero antes de la petición de un visto bueno, las partes podran acceder a una conciliación, que va ser dirigida una autoridad competente, lo cual deberan asistir las partes involucradas para solucionar el conflicto.

De lo establecido en el artículo 8 y el artículo 9 de la ley antes mencionada, nos establece que el procedimiento es el mismo, en caso de que exista indicios de acoso laboral en el lugar de trabajo, cuando el acosador sea el propio trabajador, o tambien pueda ser el jefe o empleado, no nos especifica de la mejor manera el tipo de procedimiento que en lo cual nos podemos someter en casos de mobbing, porque no indica a quien se le puede presentar la denuncia, la persona que

sufre de acoso laboral, y no indica en que tiempo debe ser presentada, para notificar a las partes en lo cual quieran llegar, algún tipo de conciliación, y no se indica a cual hacer llegar la denuncia, ya que la propia autoridad puede ser una persona de la misma empresa o el representante, El Juez o el Inspector de Trabajo, y su sanción consiste pagar durante un año la remuneración que venía recibiendo antes de ser una víctima de acoso laboral, y pedir disculpas públicas a la trabajadora víctima de acoso laboral ante un Inspector de Trabajo.

2.3.5. Cuadro comparativo entre el acoso laboral en el sector público y en el sector privado a través del Código de trabajo y la ley orgánica del sector público.

Tabla 2. Cuadro comparativo de diferencias entre el Código de trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.

Diferencias entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	
LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)	CÓDIGO DE TRABAJO
En la Ley Orgánica del Servicio Público, podemos evidenciar de que no existe, formas para poder prevenir casos de acoso laboral, por lo que está violando el Principio a la Igualdad.	El artículo 42, numeral 36 del Código de Trabajo, nos establece las formas cuales podemos prevenir las conductas de acoso laboral, mediante capacitaciones y políticas que estén orientadas y nos ayude a prevenir casos de acoso laboral y la discriminación en los trabajadores (Código de Trabajo, 2023, p.35).
No existe, un procedimiento que este acorde, para este tipo de acosos, y podremos evidenciar que el procedimiento, será el que está estipulado en el art 44 de la LOSEP, que nos hace referencia a un Sumario Administrativo, en la que se basa a las garantías del debido proceso, porque el	En el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo nos hace referencia a cuáles son las causas en que un empleador y un trabajador puedan dar por terminado el contrato de trabajo, y esto es mediante la petición del visto bueno, que se procederá a través de una apertura de conciliación, que este dirigida

<p>Mínisterio de Trabajo constatará, cuáles son las faltas administrativas cometidas ya sean graves o leves en el servidor público (Ley Orgánica del servicio Público, 2017, art 44, p. 24)</p>	<p>ante una autoridad competente, al que deben acudir los protagonistas del cometimiento del acoso laboral, en este caso podrá ser el jefe y el trabajador</p>
<p>En el art 42, de la Ley Orgánica del Servicio Público, nos menciona que el acoso laboral es considerada como una falta grave y en el art 48 nos establece de una sanción al acosador que es la destitución de su puesto de trabajo, en esto evidenciamos que existe la vulneración al principio a la igualdad, porque en el sector, solo se paga una multa, mientras que en el sector público lo destituyen de sus labores lo cual ya no puede trabajar (Ley Organica del servicio Publico, 2017).</p>	<p>En el Código de Trabajo en el art 173, numeral 4, nos establece cual es la sanción determinada para el acosador, la misma es que tiene que pagarle a la víctima durante un año, la remuneración que ha estado percibiendo durante el tiempo que ha sido víctima de acoso laboral, y también es pedir disculpas públicas ante un inspector de trabajo.</p>

Fuente: Código del Trabajo y la Losep

Autor: Darwin Alexander López Torres

Tabla 3. Cuadro comparativo de semejanzas entre el Código de trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.

Semejanzas entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de servicio público	
LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)	CÓDIGO DE TRABAJO
<p>La Ley orgánica del Servicio Público, define al acoso laboral de la siguiente manera. Como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y</p>	<p>En el Código de Trabajo, en el art 46, lo define al acoso laboral. Como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y</p>

<p>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 menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral. (Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo, 2017, p.3)</p>	<p>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 menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral.</p> <p>Se da a entender que la definición que da la Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo son sumamente iguales en la definición ya que no cambia ninguna palabra.</p>
<p>En la LOSEP nos menciona que la persona que acose a los demás puede ser, un compañero o compañera de trabajo, un jefe o un superior jerárquico mediato o inmediato</p>	<p>En el sector privado el acosador puede ser el empleador, o de igual forma el trabajador.</p>
<p>En la Ley Orgánica de Servicio Público, nos menciona que la persona que realice actos inhumanos de acoso laboral tiene una sanción</p>	<p>En el Código de trabajo de igual forma el acosador tiene una sanción.</p>
<p>El artículo 23 literal R de la Ley Orgánica del Servicio Público, nos menciona que prohíbe actos de acoso laboral dentro de los establecimientos públicos, porque es considerado como un derecho irrenunciable (Ley Organica del servicio Publico, 2017)</p>	<p>En el artículo 44, literal m del Código de trabajo, está prohibido realizar actos de acoso laboral o la autorización de estos, ya sea por acción u omisión. (Código de Trabajo, 2023, p .38)</p>

Fuente: Código de trabajo y la Losep

Autor: Darwin Alexander López Torres

UNIDAD III

DERECHO COMPARADO EL ACOSO LABORAL EN LATINOAMÉRICA EN LOS PAÍSES DE MÉXICO COLOMBIA Y CHILE

2.4.1. El acoso laboral en México.

En los demás países de Latinoamérica, como en México, la presencia de varios casos de acoso laboral, es el problema más frecuente que ha tenido que atravesar todos los trabajadores de manera cotidiana, siendo que los trabajadores reciben tratos crueles e inhumanos, dejando sus puestos de trabajo, para no seguir siendo víctimas de acoso laboral, porque los afecta grandemente a su salud, la violencia que se ha ido generando en los últimos años, consiste en la vulneración de varios derechos, asegurando los propios trabajadores que este tipo de conductas eran generados por sus propios jefes o líderes de las organizaciones.

En México podemos evidenciar que no existe una ley, específica que proteja al acoso laboral, sino que las empresas u organizaciones, como referencia tienen la Ley Federal del Trabajo, la cual es la principal norma que regula al derecho laboral en México determinando algunas obligaciones para los empleadores, en lo que relaciona a casos de acoso laboral.

Tabla 4. Normativa que regula el acoso laboral en México

Normativa que regula el Acoso Laboral en México	
Ley Federal del Trabajo	
Artículo 3	En la ley federal del trabajo, nos establece que no se aplicara actos de discriminación en los trabajadores ya sea de origen étnico, genero, edad, discapacidad, condición social, condición de salud y estado civil, es de interés social garantizar un ambiente laboral adecuado que esté libre de discriminación y de violencia (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.1). Este artículo mencionado en la ley federal del trabajo en Mexico nos establece que ninguna persona por ningun motivo debe ser hostigada en su puesto de trabajo, ya que el Estado Mexicano garantiza sus Derechos como trabajador .

<p>Artículo</p> <p>3 Bis.</p>	<p>Nos hace referencia que el hostigamiento laboral, es el ejercicio de un subordinado o un superior que está a cargo de una empresa, la cual realiza actos de acoso laboral al sujeto pasivo en el ámbito laboral, expresando conductas negativas, de violencia físicas y sexuales. (Ley Federal del Trabajo, 2022).</p>
<p>Artículo</p> <p>47</p>	<p>En este artículo podemos hacer referencia, de las causas por la que se puede rescindir un contrato laboral, sin que tenga la responsabilidad el patrón, y nos establece en la fracción VII que al momento de cometer al trabajador actos inmorales o de hostigamiento o de acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.15).</p>
<p>Artículo</p> <p>51</p>	<p>En este artículo hacemos referencia de cuáles son las causales para rescindir la relación de trabajo, pero que no tenga responsabilidad para el trabajador y mencionamos que en la fracción II, Cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, ejerzan dentro de los servicios que realizan sus trabajadores los siguientes actos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de honradez • Violencia dentro del lugar de trabajo • Injurias • Maltratos • Hostigamiento laboral • Acoso Sexual • Malos tratos <p>Se puede dar por terminado un contrato de trabajo cuando la violencia ejercida sea de una magnitud des considerables, que imposibilite el cumplimiento de las actividades laborales.</p>
<p>Artículo</p> <p>132</p>	<p>Nos establece este artículo cuáles son las obligaciones de los jefes en las empresas, siendo que en el año 2019 se reformo la Ley federal, en lo cual implemento un protocolo que ayuda a prevenir los actos de acoso laboral y discriminación por razones de género y atención en casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual en lo que permite en la fracción XXXI, lo siguiente:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer cuáles son las políticas de la empresa, para prevenir actos de acoso laboral. • Difundir estos protocolos de prevención de mobbing a todo el personal. • Indicar cuales son los pasos que los trabajadores deben seguir en caso de que sean víctimas de acoso laboral.
Artículo 133	En la Ley federal del trabajo de México, en el artículo mencionado en las Fracciones XII y XIII, nos permite conocer cuáles son las prohibiciones de los empleadores o patrones de las empresas siendo que los patrones, no pueden realizar actos de acoso laboral dentro de los lugares de trabajo, con la finalidad de que no se perjudique, el ambiente laboral y no permitir actos de acoso laboral en las instalaciones de las empresas por ninguna persona (Ley Federal del Trabajo, 2022).
Artículo 994	Este artículo nos menciona las sanciones que puede recibir la persona que realice actos de acoso laboral, se encuentra estipulado en la fracción VI, equivalentes a una multa de 250 y 5000 Unidades de medida a las personas que cometa los siguientes actos. <ul style="list-style-type: none"> • Conductas discriminatorias en el lugar de trabajo. • Persona que ejerza actos de hostigamiento y acoso sexual • La persona que permita que se realice actos de acoso laboral, en contra de los trabajadores.

Fuente: Ley Federal del Trabajo

Autor: Darwin Alexander López Torres

Tabla 5. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en México y Ecuador

COMPARACIÓN DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL ACOSO LABORAL EN MÉXICO Y ECUADOR	
MÉXICO	ECUADOR
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	CÓDIGO DEL TRABAJO
<p>En la Ley Federal del trabajo de México, no se evidencia una definición, sobre el acoso laboral.</p>	<p>En el Código de Trabajo, evidenciamos de que si existe una definición de lo que es la figura jurídica del acoso laboral, establecido en el artículo, lo que menciona lo siguiente es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de 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 (Código de Trabajo, 2023).</p>
<p>En el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, en la Fracción VI, nos menciona que la persona que realice actos de acoso laboral será sancionado a multa de 250 y 5000 Unidades de medida.</p>	<p>En Ecuador las personas que ejercen actos de acoso laboral serán sancionadas, con la indemnización a la víctima durante un año la remuneración que estaba recibiendo.</p>
<p>En la normativa Mexicana que regula el derecho laboral, nos menciona el artículo 47, en su fracción VII, se puede rescindir un contrato de trabajo, cuando exista hechos</p>	<p>En la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo, para prevenir el acoso laboral, el trabajador podrá dar por terminado el</p>

violentos o se observe casos de acoso laboral en el lugar de trabajo.	contrato, por visto bueno en caso de sufrir actos de acoso laboral, que sea cometido o permitido por el empleador.
---	--

Fuente: Ley Federal del Trabajo de México y Código de Trabajo de Ecuador

Autor: Darwin Alexander López Torres

2.4.2. El acoso laboral en Colombia.

En Colombia, en su legislación existe, la figura del acoso laboral, y está regulada por la ley 1010, que tiene como objetivo prevenir actos de acoso laboral dentro de la legislación colombiana, en los lugares de trabajo, Es por ello que el Congreso de Colombia, opto por crear una medidas que ayude a combatir corregir y sancionar actos de mobbing dentro del país, y fue que en el año 2006 se crea la ley 1010, con la finalidad de que las personas que trabajan tengan una ley que los ampare y ya no sean hostigados de manera que no afecte sus condiciones para desarrollar sus actividades en el trabajo.

Tabla 6. Normativa que regula el acoso laboral en Colombia

Normativa que regula el Acoso Laboral en Colombia	
LEY 1010 del 2006	
Artículo 1	El artículo mencionado, tiene como objetivo, dar una definición al acoso laboral, como prevenirlo, corregirlo y sancionar, las diversas formas de acoso laboral, que se suscita dentro de los lugares del trabajo, ultrajando la dignidad humana, ya siendo esta una relación laboral del sector público o el sector privado.
Artículo 2	La Ley 1010 del 2006 da una definición al acoso laboral y se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral,

	generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (Ley 1010, 2006).
Artículo 6	Las personas que pueden ser sujetos activos del acoso laboral son las personas que desempeñen sus labores como jefes, gerentes, como sujetos activos y pasivos del acoso laboral, las personas que estén vinculadas a tener una relación de trabajo en los sectores privados, servidores públicos y la persona que promueva y este a favor de que se realice actos de acoso laboral.
Artículo 7	<p>Las conductas, que se considera como acoso laboral están establecidas dentro de la Ley 1010 del 2006 son los siguientes actos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agresiones físicas. • Expresiones que injurien a los demás trabajadores. • Comentarios vulgares y hostiles. • Amenazas. • Burlas. • Tratos discriminatorios. • Mensajes y llamadas anónimas que inciten a la discriminación. <p>En la Legislación de Colombia existen diferentes actos que realizan los propios compañeros de trabajo con el objetivo de hostigar a los demás, que se consideran actos degradantes que perjudican el estado de ánimo de las personas, y provocándoles daños a su salud.</p>
Artículo 8	<p>No se constituyen actos de acoso laboral los establecidos en la Ley 1010 del 2006 son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Órdenes para mantener la disciplina en el trabajo. • Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria. • La necesidad de solicitar deberes extras de colaboración con la empresa. • La exigencia de cumplir con sus obligaciones y deberes dentro del lugar de trabajo.

Artículo 9	Como medidas preventivas para combatir con el acoso laboral, las empresas o las instituciones deberán obtener mecanismos, que ayude a la prevención de las conductas de acoso laboral, y poner en conocimiento al inspector de trabajo que tenga competencia en el lugar donde se suscitaron los hechos de acoso laboral, siendo que la denuncia tendrá que ser dirigida de manera escrita en la que se detalle los hechos denunciados en lo que ponga en marcha el procedimiento, para solicitar la intervención de las autoridades .
-------------------	--

Fuente: Ley 1010 del 2006 de Colombia

Autor: Darwin Alexander López Torres

Tabla 7. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Colombia y Ecuador

Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Colombia y Ecuador	
COLOMBIA	ECUADOR
LEY 1010 DEL AÑO 2006	CÓDIGO DE TRABAJO
En la normativa Colombiana, al acoso laboral lo dan una definición como una conducta que es de manera persistente que afecta y lesiona la integridad moral y causa un perjuicio laboral.	En el Código de Trabajo, evidenciamos de que si existe una definición de lo que es la figura jurídica del acoso laboral, establecido en el artículo, lo que menciona lo siguiente es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de 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 (Código de Trabajo, 2023).

El acoso laboral en Colombia lo puede ejercer por el jefe de la empresa o sus superiores.	De igual manera en el Ecuador el acoso laboral es ejercido por los empleadores.
Las víctimas del acoso laboral en Colombia son las personas que trabajan dentro de una empresa.	En el Ecuador el acosado puede ser la víctima.
En Colombia la víctima que haya sufrido actos de acoso laboral es indemnizada.	En Ecuador de igual forma, la persona que ha sufrido actos de acoso laboral es indemnizada.
En Colombia la figura del acoso laboral entro en vigor en el año 2006.	La figura Jurídica del acoso laboral en el Ecuador entro en vigor en el año 2017.
En la ley 1010, nos establece cuales son las conductas atenuantes en caso de que se produzca acoso laboral, y nos señala como se puede reparar el daño causado a la víctima cuando se realice actos por la edad, por momentos de ira o de miedo (Ley 1010, 2006, p. 2).	En la normativa ecuatoriana no se establece cuáles son las conductas atenuantes del acoso laboral, por lo que es necesario incrementar leyes que ayuden a las autoridades competentes dictar una mejor sentencia, para poder garantizar los derechos de las víctimas.
En la Ley 1010, nos indica que se establece cuáles son las conductas agravantes del acoso laboral, cuando exista más de una causal, cuando haya reincidencia de los hechos, o lo realiza porque la persona recibió dinero, aprovechándose de la situación aumentando un daño psíquico a la víctima (Ley 1010, 2006, p. 2-3).	En la normativa del Ecuador, no se establecen cuáles son las conductas agravantes del acoso laboral, por lo tanto podemos considerar que todavía en nuestra normativa existe lagunas legales en lo que respecta al acoso laboral.
En Colombia el acoso laboral según la Ley 1010, nos menciona que se caducara, el	En Ecuador la figura del acoso laboral no existe caducidad de este, pero puede ser

<p>derecho a la persona que es acosada a los “seis meses, después de la fecha que haya ocurrido este tipo de conductas” (Ley 1010, 2023,p.9).</p>	<p>considerada que tiene un tiempo de prescripción de 3 años según el Código de Trabajo y 9 meses en la Ley Orgánica del Servicio Público.</p>
<p>Cuando exista una conducta de acoso laboral, que carezca de todo fundamento real, la sanción que tendrá la persona que haya iniciado actos de acoso laboral, la multa será entre medio a tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales serán descontados de la remuneración que el denunciante reciba (Ley 1010, 2006, p. 8).</p>	<p>No existe ninguna sanción en la normativa ecuatoriana, para la persona que se atreva a denunciar actos de acoso laboral, sin ser ella la víctima.</p>
<p>En la Ley 1010 que regula el acoso laboral en Colombia, nos indica cuales son las conductas que no son consideradas como acoso laboral, como son las exigencias para cumplir las reglas del reglamento interno de la empresa, la fidelidad empresarial, con sus obligaciones y deberes del trabajador dentro de su puesto de trabajo y cuando el empleador a través de una solicitud le pida a su trabajador que colabore con la empresa, y con los deberes extras (Ley 1010, 2006, p.5).</p>	<p>No se establece en el Ecuador las conductas que no pueden ser consideradas como acoso laboral, por lo que puede existir un abuso de derecho, por cualquiera de las partes en la relación laboral.</p>
<p>En Colombia en su normativa legal si establece cuales son las conductas, que si son consideradas como acoso laboral, como las agresiones físicas, las injurias, comentarios falsos, la negativa de proporcionar materiales de información que son muy indispensable</p>	<p>En la normativa vigente en el Ecuador no se establece las conductas que si pueden ser consideradas como acoso laboral, por lo que es necesario que se tengan que especificar cuáles son las conductas para evitar la vulneración de los derechos de los</p>

para desarrollar las labores, amenazas de despido del trabajo, hacer trabajar a la víctima por más horas que no son habituales y no son permitidas por la ley, la negativa de otorgar permisos de licencia por alguna enfermedad y cuando exista llamadas o mensajes que injurien a la víctima (Ley 1010, 2006, p.4).	trabajadores, en cualquier situación de la relación laboral.
---	--

Fuente: Ley 1010 del 2006 de Colombia y Código de Trabajo del Ecuador
Autor: Darwin Alexander López Torres

2.4.3. El acoso laboral en Chile.

El mobbing en Chile es un acto ilegal, que tienen como consecuencia problemas legales dentro de la legislación, es por ellos que en el año 2012, crea un concepto de acoso laboral dentro del Código de Trabajo Chileno, para que el mobbing sea tratado y que las víctimas de acoso laboral sean menos personas que sufran este tipo de violencias.

Tabla 8. Normativa que regula el acoso laboral en Chile

Normativa que regula el Acoso laboral en Chile	
Código de Trabajo	
Artículo 2	<p>En la normativa que regula el Derecho Laboral en Chile en su artículo antes mencionado, nos habla que se protege la dignidad del trabajador, en el ámbito laboral, estableciendo que los actos de discriminación son contrarios a las leyes laborales (Código del Trabajo Chile, 2023, p.12).</p> <p>Los actos de discriminación que hace referencia al acoso laboral en Chile, se realiza por motivos de raza, sexo, color, edad, estado civil, sindicación, idioma, orientación sexual y organizaciones gremiales.</p>

Artículo 5	En este artículo nos establece, cuáles son los derechos fundamentales del trabajador, con el límite a las potestades del empleador, garantizando que todas las leyes de los trabajadores son irrenunciables.
Artículo 6	Los contratos de trabajo que realizan las 2 partes, el empleador y empleado pueden ser “individual o colectivo” (Código del Trabajo Chile, 2023). El contrato colectivo es cuando se celebra, por uno o más empleadores, con las organizaciones sindicales que se unan para negociar colectivamente, en lo que puedan establecer condiciones comunes y las remuneraciones por un tiempo determinado.
Artículo 154	En este artículo, nos menciona sobre las obligaciones y prohibiciones, de los reglamentos internos de una empresa, el cual deberá respetar la dignidad del trabajador.
Artículo 160 Numeral 1	Podemos analizar en el Código de Trabajo de Chile, que el contrato de trabajo se termina, sin que la persona tenga derecho a una indemnización, cuando tenga un incumplimiento grave a las obligaciones de los contratos y cuando tenga conductas de acoso laboral.
Artículo 171	La persona tiene altas probabilidades de recurrir a la figura del despido indirecto, y se realiza cuando el empleador incurra a las conductas que son contrarias, al momento que se realizó el contrato de trabajo.
Artículo 184	Como norma general el empleado estará obligado, a proteger la vida y la salud de los trabajadores y su integridad, observando de que no sufra actos de acoso laboral.
Artículo 485	El procedimiento de tutela laboral se aplicará cuando se vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores, de los actos ocurridos en la relación laboral, en lo relativo a la libertad de trabajo, aplicando este procedimiento para conocer los “actos discriminatorios” (Código del

	Trabajo Chile, 2023, p.288, art 485), a los que se refiere al art 2 del Código de Trabajo de Chile haciéndonos mención del acoso laboral.
--	---

Fuente: Código de Trabajo de Chile

Autor: Darwin Alexander López Torres

Podemos mencionar que el 8 de agosto del 2012, se publicó en el Diario Oficial de Chile la ley N° 20.607, introduciendo en el Código del Trabajo de Chile, la figura del acoso laboral en Chile.

Tabla 9. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Chile y Ecuador

COMPARACIÓN DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL ACOSO LABORAL EN CHILE Y ECUADOR	
CHILE	ECUADOR
CÓDIGO DE TRABAJO CHILENO	CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO
El Código de trabajo de Chile, nos menciona que la víctima, recibirá como indemnización un equivalente de 30 días de la última remuneración que ha estado percibiendo.	En el Código de trabajo ecuatoriano nos hace mención si una persona ha sufrido actos de acoso laboral, será indemnizada, con el monto de dinero que venía percibiendo por el tiempo de un año.
El Código de trabajo chileno nos hace mención, que el acosador de manera general sin especificar el sector público y el sector privado tendrá la misma sanción, en los casos que el trabajador realice actos de acoso laboral, se le terminara automáticamente su contrato de trabajo y no tendrá derecho a una remuneración, y cuando lo realice un empleador esta persona tendrá que cancelar al trabajador.	En el sector público la sanción que tendrá la persona que realice actos de acoso laboral dentro del lugar de trabajo, tendrá como sanción la destitución de este, y tendrá que pagar a la víctima la remuneración que venía percibiendo durante un año.

La figura jurídica del acoso laboral en Chile entro en vigor en el año 2012.	La figura jurídica del acoso laboral en Ecuador, entro en vigor en el 2017.
El acoso laboral, en Chile son todas las conductas que se constituyen como agresiones, o formas de hostigamientos que se realiza de manera reiterada.	El acoso laboral en el Ecuador es todo comportamiento atentatorio, a la dignidad del trabajador, que se ejerce de manera reiterada.
La normativa que regula el acoso laboral en Chile está constituido por el Código del Trabajo	En el Ecuador el acoso laboral está regulado, por la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo.

Fuente: Código de trabajo de Chile, Código de Trabajo de Ecuador y la Losep

Autor: Darwin Alexander López Torres

UNIDAD IV

CASO PRÁCTICO DE ACOSO LABORAL

2.5.1. Análisis de la sentencia N° 978-2011 de la Corte Nacional de Justicia.

Datos Generales:

Dentro del presente análisis de la sentencia N° 978-2011 de la Corte Nacional de Justicia, tenemos como parte actora al señor Raúl Stalin Paredes Basantes y la parte demandada al señor Galo Enrique Palacios Zurita como también a la Dra. Rocío Salgado Carpio actuó como Juez ponente de este Tribunal de la Corte Nacional de Justicia en lo Laboral, lo cual se interpone un recurso de casación de la sentencia, que fue dictada en la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de la Provincia del Guayas.

Antecedentes:

El señor Raúl Stalin Paredes Basantes compareció y alegó que desde el 15 de mayo de 1992 trabajó como despachador en la gasolinera Repsol que se encontraba ubicada en la ciudad de Ambato, donde el señor Galo Enrique Palacios Zurita era el gerente o administrador, el actor dejó de trabajar debido a varios hostigamientos de los que fue víctima por parte del demandado, quien le exigía trabajar tanto de noche como de día. Además, señaló que su última remuneración fue de

\$300.00, y no recibía ningún beneficio de ley, como horas extraordinarias ni suplementarias, por lo que el actor presenta una demanda.

La sentencia que fue dictada, en primera instancia fue favorable para el trabajador, además fue confirmada en la sala especializada de lo laboral en la Provincia del Guayas ordenándole el pago de los rubros adicionales. Inconforme con esta decisión, el demandado interpuso el recurso de casación, bajo los siguientes términos, el impugnante considera que se le ha infringido los Artículos 188, 593 y 596 del Código del Trabajo, además los artículos 67 numeral 3, 115 y 207 en ese tiempo estaba vigente el Código de Procedimiento Civil, los artículos 248 de la Ley de la Seguridad Social, el recurrente fundamentó la causal primera y tercera de la ley de casación, lo cual fue considerado contradictorio por la Corte.

El Tribunal de la Corte Nacional de Justicia concluyó que si existió hostigamiento, porque el señor Galo Enrique Palacios Zurita admitió en su confesión que si hostigaba constantemente al demandante debido a la pérdida de combustible en la gasolinera Repsol. El Tribunal de Casación señaló que el artículo 326, numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador establece lo siguiente “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), Este derecho debe ser ejercido en condiciones de igualdad y no discriminación, y los derechos de los trabajadores no pueden ser violados. En este caso, no se trató de un despido intempestivo, sino de un despido indirecto, en el cual el empleador afectó deliberadamente los derechos del trabajador a través de insultos.

El análisis que realizó la Sala de la Corte Nacional de Justicia desprende que:

El Recurso de Casación es un medio de impugnación que se utiliza ante un tribunal superior para cuestionar una sentencia dictada por un tribunal inferior, con el objetivo de que se revise y se corrijan errores de derecho que puedan haber ocurrido durante el proceso, en el caso mencionado, se establece que un recurso de casación en contra de una sentencia no puede basarse simultáneamente en la causal primera y tercera. La causal primera se refiere a una aplicación indebida, por una interpretación errónea de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto, cuando se menciona "conteniendo un vicio in iudicando", se está haciendo referencia a un

error cometido por el juez de instancia en la elección incorrecta de la norma aplicable, el uso de una norma inapropiada o la atribución de un significado equivocado a una norma de derecho. En otras palabras, implica que el juez ha cometido un error en su razonamiento jurídico al momento de dictar la sentencia.

La idea central es que un recurso de casación no puede combinar estas dos causales en un mismo recurso. Es decir, si se plantea un recurso de casación basado en la primera causal, que se refiere a errores de aplicación o interpretación de normas, no se puede añadir también la tercera causal, que se refiere a vicios in iudicando. Esto se debe a que son fundamentos distintos y requieren un análisis y sustentación jurídica diferenciada.

La sala especializada también considera que el recurso de casación no está correctamente fundamentado por la siguiente razón:

El recurrente ha cometido un error al identificar el medio de prueba que supuestamente fue violado. Afirma que el voto de mayoría ha aceptado en la sentencia la existencia de despido intempestivo como medio de prueba. Sin embargo, es importante destacar que los medios de prueba reconocidos son la confesión de parte, los instrumentos públicos o privados, las declaraciones de testigos, la inspección judicial y el dictamen de peritos o intérpretes. Por lo tanto, se puede concluir que el análisis realizado en esta causal es incorrecto.

En el año 2012, la Corte Nacional de Justicia ya había emitido una sentencia sobre hostigamiento laboral, basándose en la sentencia de Colombia con número C-282-07. Según los principios establecidos en los artículos 326, numeral 5, 11, numeral 2, y el artículo 66, numeral 4 de la Constitución, así como en el artículo 173 y el artículo 42, numeral 13 del Código de Trabajo, a pesar de no existir una norma expresa sobre el acoso laboral en el Código de Trabajo y la LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público), las cuales regulan las relaciones laborales en Ecuador, se busca mantener un equilibrio entre las partes involucradas en la relación laboral.

En 2017, el Código de Trabajo y la LOSEP fueron reformados para incluir la figura del acoso laboral y garantizar los derechos de las partes de la relación laboral, ya que anteriormente existía un vacío legal que permitía que estos actos quedaran impunes. Sin embargo, surge un problema jurídico porque la definición no especifica qué conductas pueden considerarse acoso

laboral, lo que puede generar confusiones con las exigencias relacionadas con los deberes y obligaciones que corresponden al trabajador dentro de una empresa.

Además, el procedimiento para identificar el acoso laboral no es muy claro y solo se establece para el sector privado, sin tener en cuenta al sector público. Por lo tanto, se requiere una nueva reforma para evitar ambigüedades al momento de dictar sentencias o presentar denuncias, y también se debe establecer una garantía para las personas que denuncien sin ser víctimas directas de acoso laboral, a fin de evitar la vulnerabilidad de los derechos de cualquiera de las partes.

Por lo que el tribunal de la sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia niega totalmente el recurso de casación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.Unidad de análisis.

En la presente investigación, la unidad de análisis, esta presentada a un grupo de trabajadores que laboran en las diferentes empresas como son: Supermaxi, Juguetón, Kiwy, Todo Hogar y Tventas ubicadas dentro del Centro Comercial Multiplaza ubicado en la Ciudad de Riobamba, entre las cuales podremos observar si ellos fueron vulnerados sus derechos como víctimas de algún caso de Acoso Laboral por parte de sus jefes.

3.2.Métodos.

Para poder alcanzar los objetivos que hemos fijado, fue muy necesario aplicar los siguientes métodos de investigación los cuales me permitirán alcanzar los objetivos planteados dentro de la presente investigación.

Método Jurídico Descriptivo.- El método descriptivo “ Es considerado como uno de los métodos cualitativos más importantes en la investigación que tiene como objetivo ayudar evaluar las características de la población o una situación en particular” (Okdiario, 2018).

Mediante este método me ayudara a describir, cuáles son los diferentes actos de hostigamiento que realiza la persona acosadora en el lugar de trabajo como son, la desvinculación del lugar de trabajo, el aislamiento de la víctima y determinar cuáles son las formas de prevenir actos de mobbing.

Método Jurídico Inductivo.- El método inductivo es “Un proceso de razonamiento que se basa en la observación y la experimentación para llegar a una conclusión general a través de casos específicos” (Narvaez, 2023).

Este método me facilitara, ir de lo particular a lo general, observando en donde nace el fenómeno del acoso laboral, en lo que me ayudara analizar cuáles son los diferentes actos de mobbing que realiza el acosador a sus empleados, los cuales son los chismes injurias, discriminación, insultos, teniendo como consecuencia una afectación a su salud y la desmotivación en su lugar de trabajo queriéndole conllevar a poner su renuncia.

Método Jurídico Analítico.- El método analítico “Es un modelo de estudio científico basado en la experimentación directa y la lógica empírica” (Editorial Etecé, 2021).

A través de este método, me ayudara a realizar un análisis comparado entre la normativa vigente de los países de México, Colombia y Chile, con la normativa del Ecuador, determinando cuales son las leyes que están vigentes que ayude a prevenir actos de acoso laboral, y determinar de una manera clara cuales son las sanciones respectivas de las personas que realicen actos de acoso laboral.

Método Jurídico Histórico.- Este método me ayudara a observar cual fue la situación histórica del acoso laboral, con el fin de identificar como se fue desarrollando el mobbing como un fenómeno social que afecto a nivel mundial a través de los años.

Método de análisis Jurídico Comparado.- Mediante este método pudimos observar, las diferentes normativas que existe en estos países y como se le vulnera los derechos a los trabajadores en los Países de México, Colombia y Chile siendo víctimas de acoso laboral y cuáles son sus consecuencias que conlleva la persona que realiza acto de acoso laboral, de igual forma observamos cuales son las leyes vigentes de los países antes mencionados con el objetivo de prevenir los actos de acoso laboral dentro de sus lugares de trabajo.

3.3.Enfoque de la investigación.

En la presente investigación tiene un enfoque mixto, en la cual me ayudara analizar cuáles son los acontecimientos y las consecuencias que genera el acoso laboral en los trabajadores a través de una investigación bibliográfica, analítica, empleando técnicas cualitativas y cuantitativas.

3.4. Tipo de investigación.

Con los objetivos que hemos planteado la presente investigación será: documental bibliográfico, de campo, y descriptiva.

Documental bibliográfico.- Para realizar la presente investigación, se utilizó referencias bibliográficas, utilizando libros y diccionarios jurídicos, así como el análisis y comparación de las diferentes normas que regula el acoso laboral en los Países de México, Colombia, Chile y Ecuador.

De campo.- Se realizó en la Ciudad de Riobamba, en el Centro Comercial Multiplaza, con lo cual se identificó, la situación laboral en lo referente al acoso de las personas que trabajan dentro de las empresas del sector.

Descriptiva.- De los resultados obtenidos, en la presente investigación, se han identificado las consecuencias del acoso laboral, así como las conductas relacionadas con el mobbing que lleva a cabo el acosador en perjuicio del empleado.

Diseño de la investigación.- El presente trabajo de investigación, es de carácter no experimental, porque se trata de una investigación de enfoque mixto, al ser una ciencia social, que no se necesita hacer experimentos sociales.

3.5. Hipótesis.

El acoso laboral vulnera los derechos de los trabajadores en el Ecuador y en los Países de México, Colombia y Chile.

3.6. Población y Muestra.

3.6.1. Población de estudio.

La población de la presente investigación corresponde los trabajadores de las diferentes empresas que forman parte del Centro Comercial Multiplaza de la Ciudad de Riobamba.

3.6.2. Muestra.

En la presente investigación, se aplicó un muestreo no probabilístico, en lo que refiere al investigador, solo se tomó en cuenta a 5 empleados de las diferentes empresas que forman parte del Centro Comercial Multiplaza, estos son Supermaxi, Kiwy, Todo Hogar, Juguetón y Tventas, dando un total de 25 personas.

El muestreo no probabilístico es un método de muestreo en el que los elementos o individuos de una población tienen diferentes probabilidades de ser seleccionados. En otras palabras, no se utilizó ningún proceso aleatorio para seleccionar los miembros de la muestra.

En el muestreo no probabilístico, los investigadores seleccionan deliberadamente a los participantes según su conveniencia, disponibilidad, accesibilidad o criterios específicos relacionados con el estudio. Esto significa que los resultados obtenidos de una muestra no pueden generalizarse con precisión a toda la población.

Tabla 10. Población de estudio de las personas encuestadas

Población	N°
Trabajadores de empresas que forman parte del Centro Comercial Multiplaza	
Kiwy	5
Supermaxi	5
Todo Hogar	5
Juguetón	5
Tventas	5
TOTAL	25

Fuente: Información obtenida por Darwin Alexander López Torres

Autor: Darwin Alexander López Torres

3.7. Técnicas e instrumentos de la investigación.

Técnica.- Para poder obtener la información adecuada sobre la problemática del acoso laboral, se recogió datos mediante la técnica de la encuesta

Instrumentos.- Guía de encuesta

3.8. Técnicas para el tratamiento de la información.

Para el tratamiento de la investigación obtenida, se emplearon técnicas informáticas como son Word y Excel, matemáticas como es la cuantificación y cualificación, finalmente las lógicas que hace referencia a la inducción y análisis.

3.9. Comprobación de la hipótesis.

Una vez que hemos finalizado la presente investigación, se pudo evidenciar que el Ecuador no tiene la suficiente normativa que ayude a regular los actos de acoso laboral, lo cual se entiende que a los trabajadores se los vulnera de sus derechos, porque no establece en su normativa cuales son los diferentes actos de acoso laboral y formas para prevenir el acoso laboral

Ahora bien de igual forma se realizó un análisis, de la normativa de México, Colombia y Chile, lo cual nos llevó a evidenciar, que estos países en sus diferentes normas si aplica la figura del acoso laboral, pero no lo son lo suficiente para evitar el acoso laboral y de igual forma como en el Ecuador la mayoría de las personas que sufren de acoso laboral porque tienen desconocimiento, sobre las nuevas reformas en las diferentes normativas y cuáles son las leyes que los ampara como trabajadores, ya que no existe en sus lugares de trabajo una capacitación adecuada que los ayude a prevenir estos actos de mobbing.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.Resultados.

Encuestas dirigidas a los trabajadores de las empresas que forman parte del Centro Comercial Multiplaza, del Cantón Riobamba Provincia de Chimborazo.

Pregunta 1. ¿Conoce usted en que consiste el acoso laboral?

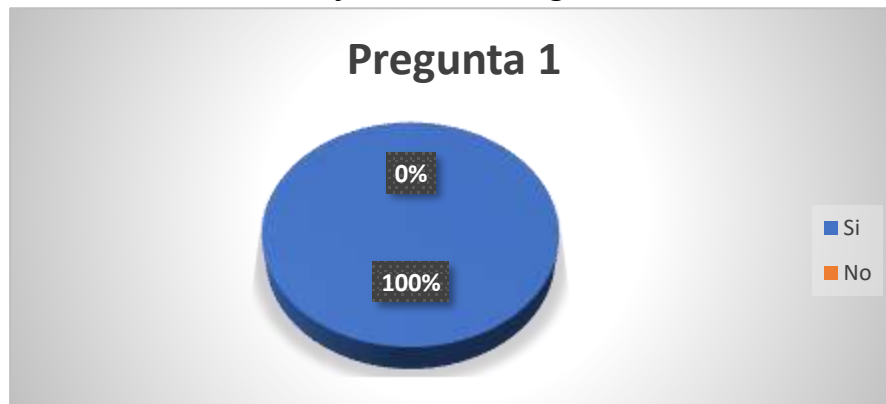
Tabla 11. Tabulación de resultados de la pregunta 1

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	25
NO	0
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 1 Pregunta 1



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: De todas las personas que hemos encuestado en las diferentes empresas que forman parte del Multiplaza de la Ciudad de Riobamba, el 100% de los trabajadores nos mencionaron que si tienen conocimiento de lo que es el acoso laboral, como un fenómeno que hostiga a los empleados en el lugar de trabajo.

Pregunta 2. ¿Considera usted que el acoso laboral afecta la salud física y psicológica del trabajador?

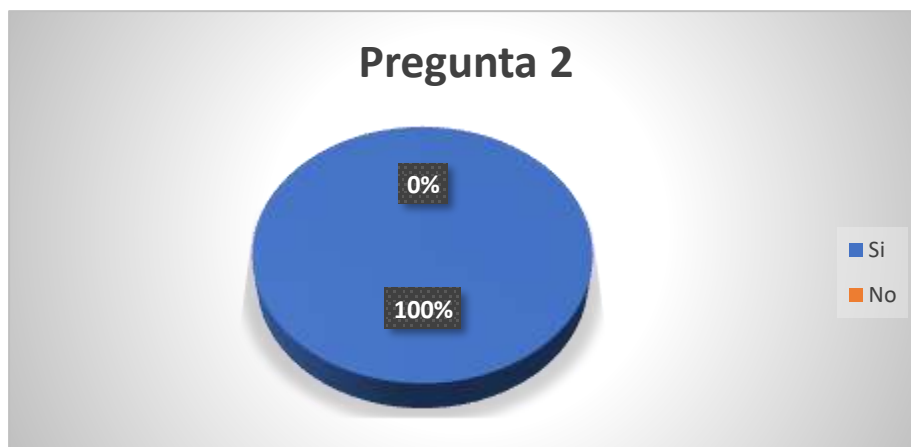
Tabla 12. Tabulación de resultados de la pregunta 2

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	25
NO	0
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 2 Pregunta 2



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: En la segunda pregunta de la encuesta realizada a los empleados nos mencionaron el 100% de las personas encuestadas que al ser víctima de acoso laboral, afirmaron que el trabajador puede empezar a tener problemas en su salud y daños psicológico, lo cual afecta su desenvolvimiento en el lugar de trabajo

Pregunta 3. ¿Crees que el acoso laboral puede tener un impacto negativo en el rendimiento laboral de la persona?

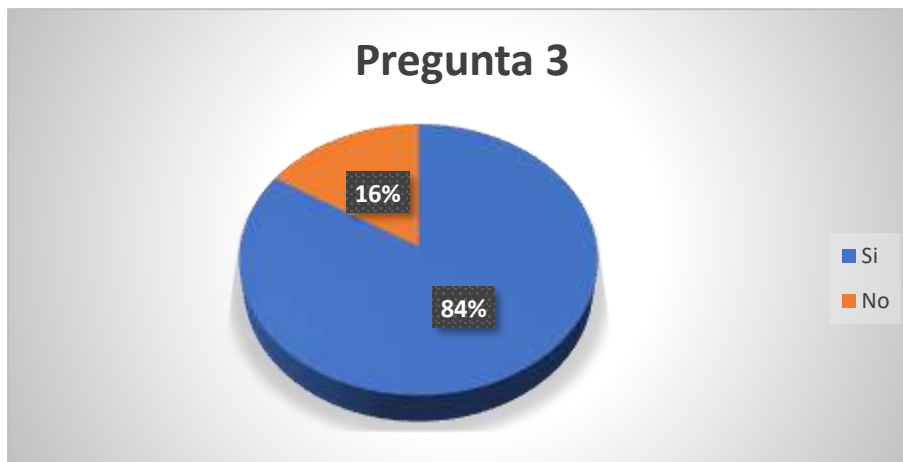
Tabla 13. Tabulación de los resultados de la pregunta 3

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	21
NO	4
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 3 Pregunta 3



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: De los datos que hemos obtenido el 84% de los trabajadores encuestado nos mencionan que ser víctima de acoso laboral tiene un gran impacto en el rendimiento laboral, porque el ambiente laboral es muy malo, mientras que el 16% de las personas encuestadas afirman que el acoso laboral no interviene en las actividades laborales en su trabajo.

Pregunta 4. ¿Considera que la normativa del Ecuador previene actos de acoso laboral?

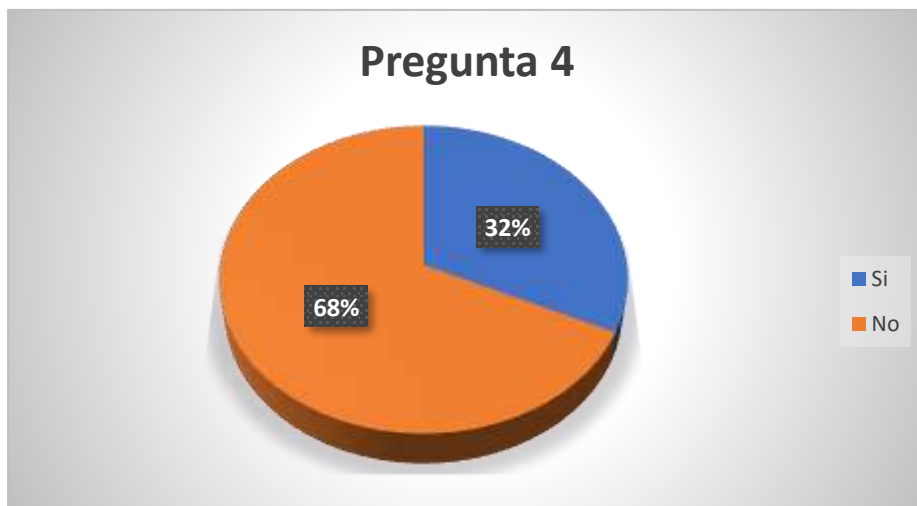
Tabla 14. Tabulación de los resultados de la pregunta 4

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	8
NO	17
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 4 Pregunta 4



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: De los resultados que hemos tenido de esta pregunta, podemos observar que el 68% de las personas encuestadas nos afirman que las leyes del Ecuador no previenen los actos de acoso laboral en sus lugares de trabajo porque aún existe vacíos legales sobre el mobbing, mientras que el 32% de las personas encuestadas mencionan que con las nuevas reformas que se ha dado en el Código de Trabajo y en la Losep si ayuda a prevenir los actos de acoso laboral.

Pregunta 5. ¿Considera usted que el acoso laboral vulnera los derechos a los trabajadores?

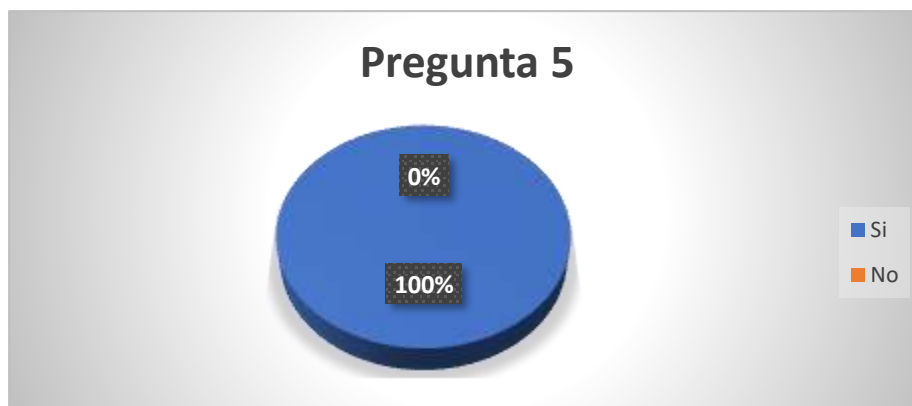
Tabla 15. Tabulación de los resultados de la pregunta 5

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	25
NO	0
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 5 Pregunta 5



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: Al realizar esta pregunta que menciona si el acoso laboral viola los derechos de los trabajadores, el 100% de las personas que hemos encuestado y nos afirman que al momento de ser víctimas de acoso laboral son discriminados y sufren cualquier acto de violencia, vulnerando sus derechos como trabajadores, como es el derecho a la salud, derecho a una vida digna y el derecho al trabajo.

Pregunta 6. ¿Alguna vez usted ha sido víctima de acoso laboral?

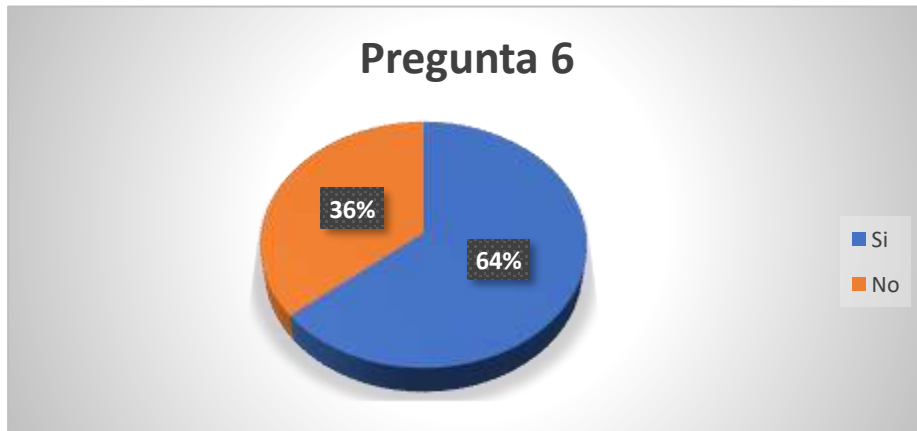
Tabla 16. Tabulación de los resultados de la pregunta 6

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	16
NO	9
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 6 Pregunta 6



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: De los datos que hemos obtenido de la presente pregunta que nos mencionan que si los trabajadores que se ha encuestado han sido víctimas de algún acto de acoso laboral, el 64% de los trabajadores que se les aplicó la encuesta, nos mencionan que si han sufrido algún acto de acoso laboral, como son burlas, gritos, agresiones físicas, expresiones injuriosas, en sus lugares de trabajo mientras que el 36% de las personas encuestadas nos mencionan que ellos no han sufrido ningún acto de acoso laboral.

Pregunta 7. ¿Piensas que las consecuencias legales para los acosadores laborales son suficientes severas?

Tabla 17. Tabulación de los resultados de la pregunta 7

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	6
NO	19
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 7 Pregunta 7



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: De los datos obtenidos, el 76% de los trabajadores encuestados mencionan que las leyes no son demasiadas severas en lo que se relaciona al acoso laboral, porque si fueran demasiadas severas se evitaría en muchos lugares acoso laboral en todos los trabajadores, y el 24% de los encuestados afirman que las leyes que actualmente rigen en el Ecuador acerca del acoso laboral si son demasiadas severas lo cual ayudaría a prevenir el acoso laboral.

Pregunta 8. ¿Usted sabe cuáles son las consecuencias que produce ser víctima de acoso laboral?

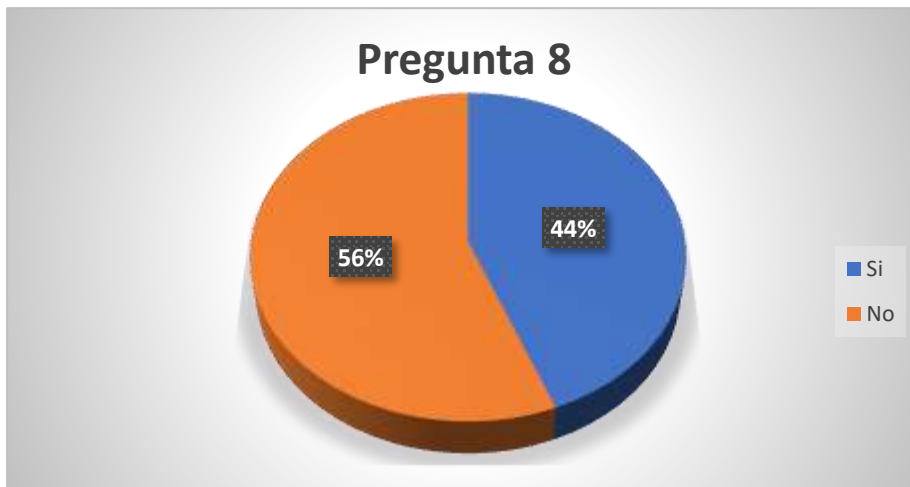
Tabla 18. Tabulación de los resultados de la pregunta 8

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	11
NO	14
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 8 Pregunta 8



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: En relación de la pregunta 8 el 56% de los trabajadores encuestados, si saben cuáles son las consecuencias que acarrea ser víctima de acoso laboral en el lugar de trabajo, como es la depresión, estrés, trastornos de pánico y ansiedad y cambios de personalidad, mientras que el 44% de las personas que han sido encuestadas nos mencionan que no saben cuáles son las consecuencias que los puede llevar al ser víctima de acoso laboral.

Pregunta 9. ¿Crees que la educación y charlas sobre el acoso laboral son fundamentales para combatir este problema?

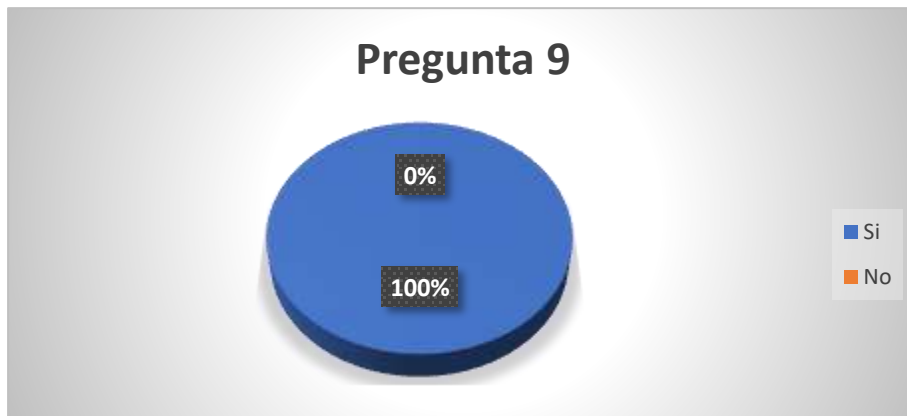
Tabla 19. Tabulación de los resultados de la pregunta 9

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	25
NO	0
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 9 Pregunta 9



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: En lo referente a la pregunta 9, el 100% de los trabajadores encuestados nos afirmaron que si es necesario crear reuniones, talleres, capacitaciones y charlas acerca del acoso laboral para evitar el acoso laboral en los lugares donde ellos trabajan por parte de los jefes.

Pregunta 10. ¿Considera usted que se debería reformar las leyes en cuanto al acoso laboral?

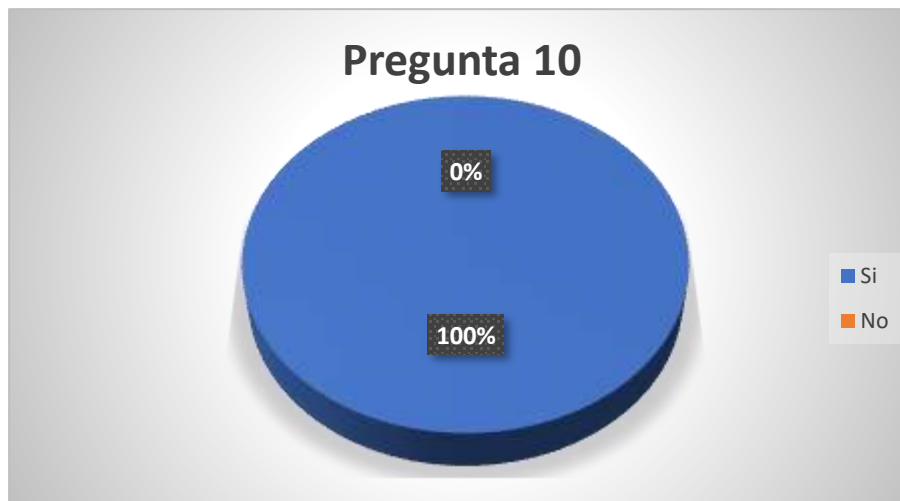
Tabla 20. Tabulación de los resultados de la pregunta 10

OPCIÓN	FRECUENCIA
SI	25
NO	0
TOTAL	25

Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Gráfico No. 10 Pregunta 10



Fuente: Encuesta

Autor: Darwin Alexander López Torres

Interpretación: De los datos obtenidos de la pregunta todos los trabajadores que hemos encuestado, el 100% nos mencionaron que si se debería reformar las leyes en cuanto al acoso laboral, para poder identificar cuáles son los actos que si son considerados como acoso laboral y cuáles son los actos que no son considerados como acoso laboral, además de poner sanciones que sean más severas para los acosadores, ya que esto nos ayudara a combatir positivamente el acoso laboral.

4.2. Discusión de resultados.

En relación con la primera pregunta, a todas las personas que se aplicó la encuesta, tienen conocimiento de lo que es el acoso laboral como un fenómeno, que pueden ser víctimas en algún momento, en sus trabajos, conociendo de que el acoso laboral es un acto atentatorio a la dignidad de la persona que sufre maltratos, humillaciones, injurias y maltratos físicos y psicológicos.

Seguidamente a los encuestados se les pregunto, si el acoso laboral puede afectar a la salud física y psicológica del trabajador, lo cual todas las personas que se les aplico la encuesta nos respondieron que sí, ya que efectivamente el ser víctima de acoso laboral, puede influir en varios daños a su salud, como es el trastorno de estrés y ansiedad lo cual perjudica su estabilidad en el entorno laboral.

En lo referente a la tercera pregunta la mayoría de los trabajadores encuestados, nos manifestaron, que el acoso laboral si puede influir en el rendimiento laboral, porque la víctima no tiene el mismo ánimo de realizar su trabajo de la manera correcta, influyendo como un impacto negativo para la persona acosada y la empresa.

En la cuarta pregunta, nos referimos a que si la normativa que tiene el Ecuador ayuda a prevenir actos de acoso laboral, lo cual nos supieron manifestar la mayoría de las personas encuestadas, de que por más que el Ecuador tenga la normativa suficiente para combatir el acoso laboral no se le aplica siendo que la mayoría de trabajadores, desconocen de leyes, además no conocen sus derechos que tienen como trabajadores, y de la solicitud del visto bueno que ellos pueden obtener para dar por terminado la relación laboral.

Según los encuestados en la pregunta número 5 hicimos referencia a que si el acoso laboral vulnera los derechos de los trabajadores, lo cual nos manifestaron la mayoría que al momento de ser víctimas de acoso laboral, efectivamente se le vulnera varios derechos Constitucionales, como es el derecho a la salud, derecho a la vida digna y el derecho a realizar sus actividades laborales en un ambiente sano y adecuado, ya que ser víctimas de acoso laboral, se produce secuelas psicológicas por el rechazo de sus compañeros de trabajo.

En la sexta pregunta nos referimos a que, si el encuestado ha sido víctima de acoso laboral, lo cual nos supieron manifestar la mayoría de los trabajadores han sido víctimas de acoso laboral, pero el inconveniente es que no todos los actos son considerados como acoso laboral, es por ello

por lo que se necesita implementar en el Código de Trabajo, cuáles son los actos que pueden ser considerados como acoso laboral y cuales no, porque la mayoría de los trabajadores lo desconocen.

En la relación a la séptima pregunta, nos supieron manifestar la mayoría de los encuestados que las consecuencias legales no son lo suficiente severas para combatir el acoso laboral, ya que si se aplicaría una sanción más severa, con multas elevadas por parte de los empleadores se podría evitar los actos de acoso laboral por parte de sus compañeros, ya no se realizaría actos de acoso laboral, mientras que en el Código de Trabajo y en la Losep de igual forma se debería implementar sanciones que ayude a combatir el acoso laboral.

Las consecuencias que produce ser víctimas de acoso laboral, la mitad de los encuestados saben cuáles son las consecuencias que ellos pueden tener como es el daño a su integridad personal y a su salud, llevándolo a una desmotivación lo cual puede hacerlo llegar a un estado de depresión y estrés severo, mientras que la otra mitad de las personas encuestadas supieron manifestar que no conocen cuales son las consecuencias que pueden ellos tener si en algún momento son víctimas de acoso laboral.

En lo referente a la pregunta número nueve y diez, todos los encuestados supieron manifestar que, es necesario que se deba implementar charlas y capacitaciones a todo el personal que trabaja dentro del entorno laboral, acerca del acoso laboral y cuáles son sus consecuencias, esto ayudara a combatir este problema en la mayoría de trabajos, considerando también que la mayoría de personas están de acuerdo que se debería reformar las leyes para combatir los actos de acoso laboral y esto ayude a laboral en un ambiente sano y adecuado para todos los trabajadores.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- Como conclusión después de realizar el presente proyecto de investigación, podemos evidenciar la necesidad de abordar este problema, que hoy en día es muy frecuente en los trabajadores, lo cual se ha constatado que el acoso laboral, si vulnera los derechos de los trabajadores, teniendo un impacto negativo a su integridad y el bienestar del trabajador, afectando de tal manera su salud física y emocional de las víctimas, es por ello que a través de este estudio jurídico doctrinal, que se realizó sobre el alcance, función y el control del acoso laboral en el Ecuador y Latinoamérica, resalta de una necesidad conjunta por parte de los involucrados, mediante un enfoque integral, que este basado en la prevención y la sanción será posible erradicar esta problemática.
- Al analizar las diferentes causales que producen el acoso laboral en el Ecuador, se pueden identificar diversos factores que contribuyen a su existencia, entre ellos se destacan, la falta de conciencia y el respeto hacia los derechos de los trabajadores y sus derechos laborales, la ausencia de una norma que sancione y regule el acoso laboral, una cultura de paz que promueva un ambiente de trabajo saludable, la existencia de jerarquías abusivas y la falta de protocolos que sean efectivos de prevención y sanción, haciendo que estas causas interactúen entre sí, generando un clima laboral que no esté en condiciones para desarrollar las actividades laborales en un ambiente sano en sus lugares de trabajo, lo cual son motivos para la aparición del acoso laboral y afectando negativamente la salud y el entorno laboral de los trabajadores.
- El acoso laboral en los trabajadores puede tener consecuencias perjudiciales tanto para su bienestar y desempeño laboral, al examinar las diferentes alternativas jurídicas que tiene el trabajador para combatir el acoso laboral, se evidencio varias opciones que buscan proteger sus derechos, presentando una denuncia o queja ante las autoridades competentes, como el Ministerio de Trabajo o la Defensoría del Pueblo, para iniciar una investigación y exigir acciones correctivas, el trabajador puede recurrir a acciones legales civiles y penales, presentando una demanda por daños y perjuicios contra el acosador o el empleador buscando compensación económica por el daño que ha sufrido.

- Además en el presente trabajo investigativo se llegó a una conclusión de que las nuevas reformas de las leyes que regula el acoso laboral en México, Colombia y Chile los empleados, siguen siendo víctimas de acoso laboral, lo cual hace entender que por más reformas que exista en la normativa aun va a existir en el entorno laboral actos de hostigamiento hacia las víctimas, porque no existe una sanción severa que pueda poner fin a este fenómeno, que a diario tienen que atravesar las personas, por un sustento económico, lo cual hace que la persona que necesite tener un sustento económico tenga que permanecer en el puesto de trabajo, afectando de tal manera su salud física y su salud psicológica.

5.2.Recomendaciones.

- En base a la conclusión obtenida tras la realización de este proyecto de investigación, se recomienda tomar medidas concretas para abordar de manera efectiva el problema del acoso laboral mediante, la sensibilización y concientización tanto en empleadores como en los empleados, sobre la importancia de mantener un ambiente de trabajo saludable, la implementación de políticas internas que sean claras y explícitas dentro del entorno laboral que prohíban el acoso laboral en todas sus formas, de igual forma se recomienda fortalecer las normas jurídicas existentes que regule el acoso laboral, incorporando disposiciones específicas que aborden el mobbing de manera clara y contundente estableciendo sanciones para los acosadores y creando mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales, dentro de los trabajos, para que las víctimas puedan reportar casos de acoso laboral sin temor a represalias.
- Tras analizar las causales que producen el acoso laboral en el Ecuador, se recomienda implementar medidas efectivas para prevenir y combatir esta problemática, mediante la promulgación de normas que sean claras que regule y sancione el acoso laboral, estableciendo definiciones claras, en lo referente al acoso laboral, de igual forma es necesario, fomentar una cultura que este basado en el respeto y la dignidad de los trabajadores estableciendo programas de capacitación y sensibilización para empleadores y empleados y la implementación de protocolos de prevención y sanción, todas las empresas deben establecer protocolos claros y efectivos para prevenir, detectar y abordar el acoso laboral.

- Se recomienda, que cada empresa que contrate nuevos trabajadores, tenga en sus instalaciones un departamento jurídico, lo cual puede servir de mucho a los trabajadores y se les particione charlas y capacitaciones sobre leyes, haciéndoles conocer cuáles son sus derechos como trabajadores, sus obligaciones y prohibiciones en el entorno laboral lo cual debe estar involucrado todo el personal que labora en las instalaciones, ya que esto garantizará de que todo el personal se encuentre capacitado y sepan identificar cuáles son los actos de acoso laboral que ellos puedan tener, además conozcan ante cual autoridad deberían acudir para poner su respectiva denuncia.
- En las normativas de México, Colombia y Chile, aun no se cuentan con sanciones fuertes y efectivas para combatir el acoso laboral, está claro que con las reformas actuales no se logrado frenar el acoso laboral a las víctimas en sus lugares de trabajo, es por ello que se recomienda a estos países desarrollar medidas, leyes que ayude a disuadir el acoso y proteja los derechos y el bienestar de los empleados, lo cual estas sanciones se deberían aplicar de manera constante promoviendo una cultura de respeto y tolerancia en el lugar de trabajo mediante la educación y la sensibilización sobre el impacto negativo del acoso laboral en la salud y el bienestar de las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abajo Olivares, F. (2004). *Mobbing - Acoso psicológico en el ambito laboral*.
<http://ecommercearg.thomsonreuters.com.ar/978-950-20-2769-2.pdf>
- Agra Viforcós, B. (2014). *La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo*.
- Americo, R. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*.
file:///C:/Users/INTEL%202021/Downloads/Dialnet-
ElPrincipioProtectorEnElDerechoProcesalDelTrabajo-5084573%20(1).pdf
- Barrera, F. (2009). DERECHO LABORAL: DICCIONARIO Y GUIA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. En C. d. Carrión. Quito.
- Carrasco, L. (2020). *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*.
Repositorio institucional del organismo de la comunidad andina:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7845>
- Cedeño, L. (2017). *Código Civil Ecuatoriano*.
- Ceo, C. F. (2023). *Derechos fundamentales - conceptos*. Carlos Felipe - Law Firm: <https://fc-abogados.com/es/derechos-fundamentales-conceptos/>
- Código de Trabajo. (2023). Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código del Trabajo Chile*. (2023). (Dirección del Trabajo)
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). En *Proyecto de la Nueva Constitución*.
- Echevarría Savater, M. (2016). *Psyencia*. Aspectos psicológicos de la envidia:
<https://www.psyciencia.com/aspectos-psicológicos-la-envidia/>
- Editorial Etecé*. (2021). <https://concepto.de/metodo-analitico/>

- Estrada, M. (2019). *El acoso Laboral en el ordenamiento Jurídico Ecuatoriano*. Repositorio digital Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6009>
- Etece, E. (2022). <https://concepto.de/trabajador/>
- González, E., Serafin, N., & Vivanco, M. (2015). *Insertar en el Código Integral Penal, el acoso laboral como delito de acción penal pública*. Repositorio digital - Universidad Nacional de Loja: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/8580>
- Ibarra, Y. (2020). *El mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones*. Repositorio digital - Universidad Internacional del Ecuador: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4179>
- Klijin, T., Burgos Moreno, M., & Machuca, L. (2018). *Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencia*. Index de emergencia. Volumen 27: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005
- Ley 1010*. (2006). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Ley Federal del Trabajo*. (2022). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley Orgánica del servicio Público*. (Mayo de 2017). <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGÁNICA-DEL-SERVICIO-PÚBLICO.pdf>
- Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo*. (2017). LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO
- Martin, L. (2019). *El acoso Laboral*. Generalidades del acoso laboral, definiciones: [https://www.cedsi82.net/acoso-laboral-mobbing#:~:text=Leymann%20\(1996\)%20ofrece%20una%20definición,es%20activamente%20mantenido%20en%20ella](https://www.cedsi82.net/acoso-laboral-mobbing#:~:text=Leymann%20(1996)%20ofrece%20una%20definición,es%20activamente%20mantenido%20en%20ella).
- Narvaez, M. (2023). *QuestiónPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-inductivo/>
- Odetto, C. (2016). *Sistema de Información Científica Redalyc*. Definición del acoso laboral: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87747436007>

- Okdiario. (2018). Que es el metodo descriptivo y ejemplos: <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>
- Once Yanza, P. (2015). *Repositorio Institucional - Universidad de Cuenca*. Mobbing laboral desde el punto de vista penal y laboral en la legislación del Ecuador: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21311/1/TESIS.pdf>
- Paucar, L. (2014). *La renuncia forzada como consecuencia del hostigamiento laboral en la legislación Ecuatoriana*. Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3893>
- Reyes, I. (2022). *Prensa libre*. Los celos en el trabajo - que los causa y como enfrentarlos: <https://www.prensalibre.com/vida/salud-y-familia/celos-en-el-trabajo-que-los-causa-y-como-enfrentarlos/>
- Robalino Villafuerta, J., Guerrero Bernal, E., Jordan Naranjo, G., & Cruz Arboleda, J. (2022). Acoso Laboral. Prohibición al empleador en el Código del Trabajo del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 591-599.
- Rodriguez López, T. (2004). *La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Ediciones Laborum.
- Santillan Andrade, Guerrero, J., & Geoconda, G. (2015). *El acoso laboral y su incidencia en las mujeres trabajadoras*. Repositorio digital Uniandes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1979>
- Tite Muchagalo, K. (2019). *Repositoio Institucional - Uniandes*. El acoso laboral como contravención en el Código orgánico integral penal: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9880/1/PIUAAB021-2019.pdf>
- Torres, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Repositorio Institucional del Organismo de la comunidad andina: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5459>

Villegas Rojina, R. (2015). *Slide Share*. Compendio de derecho civil Contratos: <https://es.slideshare.net/AlexdelosSantos3/compendio-de-derecho-civil-tomo-iv-contratos-rojina-villegas>

Yáñez, F., Guanin, E., & Clemencia, O. (2013). *El acoso laboral y la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador*. Repositorio digital Universidad Tecnica Estatal de Quevedo: <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2353>

Legislación

Código Civil Ecuatoriano. (2017). López Cedeño & Asociados. *Asesoría y Defensa Judicial*.

Código de Trabajo. (2023). Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código del Trabajo Chile. (2023). (Dirección del Trabajo) https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi En *Proyecto de la Nueva Constitución. Registro oficial 449 de 20 de octubre del 2008*

Ley 1010. (2006). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Ley Federal del Trabajo. (2022). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley Orgánica del servicio Público. (Mayo de 2017). <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGÁNICA-DEL-SERVICIO-PÚBLICO.pdf>

Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo. (2017). LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO

ANEXOS

ANEXO N° 1: ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Objetivo.- Obtener información, que nos ayude a conocer cuáles son los aspectos más importantes sobre el acoso laboral, en los trabajadores de las diferentes empresas que forman parte del Centro Comercial Multiplaza de la Ciudad de Riobamba.

Instrucciones .- La presente encuesta, se encuentra diseñada para que la persona encuestada la pueda desarrollar en un tiempo máximo de 10 minutos.

Por la importancia de la investigación se solicita a la persona encuestada, su veracidad, al momento de responder las preguntas.

Sujetos de interés.- Personal de las empresas que laboran dentro del Centro Comercial Multiplaza de la Ciudad de Riobamba.

ENCUESTA:

1.- ¿Conoce usted en que consiste el Acoso Laboral ?

SI () NO ()

Porque.....
.....

2.-¿Considera usted que el acoso laboral afecta la salud física y psicológica del trabajador?

SI () NO ()

Porque.....
.....

3.-¿Crees que el acoso laboral puede tener un impacto negativo en el rendimiento laboral de la persona

SI () NO ()

Porque.....
.....

4.-¿Considera que la normativa del Ecuador previene actos de acoso laboral ?

SI () NO ()

Porque.....
.....

5.-¿Considera usted que el acoso laboral vulnera el derecho a los trabajadores?

SI () NO ()

Porque.....
.....

6.-¿Alguna vez usted ha sido víctima de acoso laboral?

SI () NO ()

Porque.....
.....

7.-¿Piensas que las consecuencias legales para los acosadores laborales son suficientes severas?

SI () NO ()

Porque.....
.....

8.-¿Usted sabe cuáles son las consecuencias que produce al ser víctima de acoso laboral?

SI () NO ()

Porque.....
.....

9.-¿Crees que la conciencia y charlas sobre el acoso laboral son fundamentales para combatir este problema?

SI () NO ()

Porque.....
.....

10.-¿Considera usted que se debería reformar las leyes en cuanto al acoso laboral?

SI () NO ()

Porque.....
.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 2 SENTENCIA DE LA CORTE NACIONAL N° 978-2011



Juicio N° 978-2011

LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 11 de diciembre del 2012, a las 09h35 **VISTOS:** Dentro del juicio laboral seguido por Raúl Stalin Paredes Basantes contra Galo Enrique Palacios Zurita, el demandado interpone recurso de casación de la sentencia de mayoría dictada por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. **ANTECEDENTES.-** Comparece Raúl Stalin Paredes Basantes, manifestando que desde el 15 de mayo de 1992 laboró como despachador en la gasolinera Repsol ubicada en la ciudad de Ambato, cuyo gerente o administrador era Galo Enrique Palacios Zurita, posteriormente por pedido de este último, en 1996 el actor trabajó como jefe de patio, en la Gasolinera Repsol en la ciudad de Milagro, bajo órdenes y dependencia del demandado, hasta el 17 de septiembre de 2009, fecha en la que el actor deja de trabajar frente a los hostigamientos de los que fue víctima por parte del demandado. Señala que su última remuneración fue de \$300.00, sin beneficios de ley, tampoco se le pagaban las horas extraordinarias ni suplementarias. en esta razón presenta su demanda a fin de que en sentencia se ordene el pago de los rubros que constan en su libelo. El juez de primera instancia, declara parcialmente con lugar la demanda, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 11 de marzo de 2011, las 15h59, dicta sentencia que confirma la subida en grado, ordenando además el pago de rubros adicionales. Inconforme con esta decisión, el demandado interpone recurso de casación, mismo que ha sido aceptado a trámite en auto de 17 de octubre de 2011, las 09h05, por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. **1.- COMPETENCIA.-** Corresponde el conocimiento de esta causa, al Tribunal que suscribe constituido por juezas y jueces nacionales, nombrados/as y posesionados/as por el Consejo Nacional de la Judicatura, en forma constitucional mediante resolución número 004-2012 de 26 de enero de 2012; y designados por el pleno para actuar en esta Sala de lo Laboral, por resolución de 30 de enero de 2012 y en este proceso en mérito al sorteo realizado de conformidad a lo dispuesto en el penúltimo inciso del art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial, su competencia para conocer los recursos de casación interpuestos, se fundamenta en lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador, 191.1 del Código

Orgánico de la Función Judicial y 1 de la Ley de Casación. **2.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DEL RECURRENTE:** El impugnante en su recurso de casación, considera que se han infringido los Arts. 188, 593 y 596 del Código del Trabajo y los Arts. 67, numeral 3, 115 y 207 del Código de Procedimiento Civil, Art. 248 de la Ley de Seguridad Social. Funda su recurso en la causal primera y tercera del artículo 3 de la Ley de Casación. **3.- CONSIDERACIONES SOBRE LA CASACIÓN.-** Recurso extraordinario, que implica la posibilidad de extinguir trascendentes actos jurisdiccionales como lo son las sentencias, provenientes, por lo general, de un tribunal superior, las cuales están protegidas por presunciones de acierto y legalidad. En este contexto, la Sala reitera que la demanda de casación debe avenirse al rigor técnico que su planteamiento y demostración exigen, acatando las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados para su procedencia, pues un acto procesal de esta naturaleza y categoría está sometido en su formulación a una técnica lógico-jurídica especial y rigurosa, que, al incumplirse, conduce a que el recurso extraordinario resulte inestimable, imposibilitando el estudio de fondo de los cargos o dando al traste con los mismos. Esta actividad jurisdiccional, confiada al más alto Tribunal de la Justicia Ordinaria, que en el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, lo que busca es garantizar la defensa del derecho objetivo en aras de la seguridad jurídica, pilar fundamental en el que se cimenta el estado constitucional de derechos y justicia; la igualdad de los ciudadanos ante la ley, así como la unificación de la jurisprudencia, a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración. **4.- ANÁLISIS DEL CASO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.-** Esta Sala, ha examinado la sentencia del Tribunal de Alzada y los recaudos procesales, a fin de confrontarlos con la normativa jurídica pertinente y verificar si existen los vicios de ilegalidad acusados por la parte recurrente. **4.1.-** El casacionista funda su recurso en las causales primera y tercera, alegando su existencia simultánea y señalando que *"el voto de mayoría no tomó en consideración el certificado de historia laboral otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social"*, que a decir del casacionista es el documento que establece el tiempo de la relación laboral *"desde el año 2001 hasta el año 2009"*, señala, además, que el Tribunal de alzada consideró el inicio de la relación laboral desde el año 92, basado en declaraciones de testigos, en las que no consta ninguna referencia a la fecha de inicio, por lo que indica, los jueces de alzada no aplicaron el Art. 593 del Código del Trabajo ni el 596, ibidem; por otro lado sostiene que no hubo despido intempestivo y que esto es reconocido por el actor cuando en su demanda manifiesta que dejó de trabajar *"el diecisiete de septiembre del año 2009, fecha en la cual mi ex patrón señor comenzó a hostigarme, quería que le trabajara el día y la noche, me*

trataba mal, me insultaba de la peor forma por la cual deje de trabajar ese día y no me recibió más en el trabajo...”, por lo cual el Tribunal de alzada no aplicó el Art.67, numeral 3 del Código de Procedimiento Civil, extralimitándose en lo señalado por el actor en su demanda. Tampoco, sostiene, se tomó en cuenta que los testigos presentados por el actor no declararon sobre el despido intempestivo, aplicando indebidamente el Art. 188 del Código del Trabajo, continúa indicando que aún cuando el actor no fue notificado con la información de la historia laboral en el plazo señalado por el Art. 248 de la Ley de Seguridad Social, el Tribunal ad quem no le dio valor a dicho informe, y con ello dejó de aplicar la norma citada. **4.2.-** Ahora bien, la Corte Nacional de Justicia, y la anterior Corte Suprema¹, en innumerables fallos, han indicado que un recurso de casación, en contra de una sentencia no puede fundamentarse al mismo tiempo en la causal primera y tercera, pues la primera hace relación a la *Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto que hayan sido determinantes de su parte dispositiva*”, conteniendo un vicio *in iudicando*, esto es, cuando el Juez o Jueza de instancia elige mal la norma, utiliza una norma impertinente o cuando se le atribuye a una norma de derecho un significado equivocado, es decir el error alegado viola directamente los conceptos de una ley sustantiva o de fondo, debiendo hacerse abstracción sobre las conclusiones a las que ha llegado el Tribunal de alzada en materia probatoria; ya que esta causal conlleva el reconocimiento tácito del casacionista de su conformidad con esas conclusiones fácticas, haciendo improcedente en la causal primera la censura sobre el análisis probatorio, cosa que en este caso, inobserva el recurrente. Por otro lado, la causal tercera hace relación a: *“Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto”*, que tiene que ver con la interpretación y aplicación de las normas reguladoras de la prueba en la apreciación de los hechos. Esta causal se refiere a lo que la doctrina denomina violación indirecta de la norma sustantiva, que exige para que se configure la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Identificación del medio de prueba que a criterio del recurrente ha sido erróneamente valorado en la sentencia. b) Determinación de la norma procesal sobre valoración de la prueba que a su criterio ha sido infringida. c) Demostración, lógica jurídica del modo en que se produjo el quebranto; y, d) Identificación de la norma sustantiva que se ha aplicado erróneamente o no se ha aplicado como resultado del yerro en el que se ha incurrido, al realizar la valoración de la

¹ Sala de lo Civil y Comercial, Gaceta Judicial. Año XCIV, Serie XVI, No. 1, pág. 8, 7-09-94, así como Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia. Resolución 110 de 1 de Junio de 2002. RC No. 630 de 31 de Julio de 2002

prueba, exigiendo dicha causal que se advierta la existencia de dos infracciones sucesivas: la primera, la demostración de la forma en que se ha violado las normas de valoración de la prueba o la sana crítica y la segunda, la identificación de la norma sustantiva o material, que ha sido erróneamente aplicada o no ha sido aplicada como consecuencia del error cometido al realizar la valoración de la prueba. En la especie, el recurrente no identifica correctamente el medio de prueba señalando que “*El medio de prueba que ha sido violado, por parte del voto de mayoría, es el haber aceptado en sentencia que existe despido intempestivo*”, ahora bien, los medios de prueba, son: confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial, dictamen de peritos o intérpretes, por lo que se evidencia el análisis errado de esta causal. En tal virtud, frente a la invocación simultánea de las dos causales analizadas, la Corte Suprema ha concluido que “*no es conducente que se acuse a la sentencia, de hallarse afectada de la violación prevista en la causal primera del artículo, 3 de la Ley de Casación y, simultáneamente, acusarse por los mismos motivos por la causal tercera, porque existiría contradicción. No se puede estar de acuerdo con las conclusiones sobre los hechos a que ha arribado el Tribunal ad quem y, al mismo tiempo, manifestar su desacuerdo*”.²

En esta razón, los cargos no prosperan. **4.3.-** Este Tribunal, advierte que el casacionista admite en su confesión judicial (fjs.100), la existencia del hostigamiento laboral, quien a la pregunta “*Diga el confesante por el tiempo que tenía trabajando para usted en el 2009 usted comenzó a hostigarle para que se retire del trabajo*”, contesta “*Toda la vida desde que se inició la gasolinera como en un tiempo en algunos años faltó el combustible situación que fue permanente y permanentemente le llamaba la atención a la administradora que es la que les daba las órdenes a todos los empleados mi persona nunca dio una orden, mi persona no contrataba al personal mi persona jamás despidió a nadie es tengo una administradora que es la que hace estas cosas y las ha hecho de tal manera, como es la pregunta, si usted le hostigaba al señor desde el 2009. De tal manera que yo hostigaba a la administradora y la administradora hostigaba al resto por que el combustible se perdía hasta que por casualidad cuando sale el señor Paredes de la Gasolinera deja de perderse el combustible digo es una casualidad hoy día no se pierde el combustible pero antes y yo reclamaba por que la pesa de combustible realza 10 mil galones mensuales es una situación de ripley hoy día no se pierde el combustible de tal manera que esto es una circunstancia no se qué ha sucedido pero hoy día ni se pierde el combustible*”. (Lo subrayado es de este Tribunal) **4.4.-** Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia en su sentencia C-282/07 ha dicho: “*Aunque son muchas las personas que en su actividad laboral tienen que soportar constantes agresiones verbales y físicas, hostigamientos, descalificaciones humillantes en presencia de los compañeros, públicas amenazas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias y actitudes de aislamiento social, ninguna ley colombiana brinda protección efectiva frente a tales vejámenes. Nuestro derecho laboral, privado y público, ignora tales prácticas, no obstante ser cotidianamente ejercidas -como aceptables- por jefes inmediatos, supervisores, superiores jerárquicos y por los propios compañeros de trabajo en empresas y entidades públicas, con la finalidad de infundir terror, inducir la renuncia o*

simplemente "amargarles la vida" a subalternos o colegas". En nuestro país el Código del Trabajo, señala como una de las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato, previo visto bueno, a las "injurias graves" (Art. 173, num.1), imponiendo además al empleador la obligación de "tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra" (Art. 42, num. 13), sin que haya norma expresa sobre el hostigamiento laboral, o mobbing. No obstante, nuestra Constitución protege el trabajo en condiciones dignas y justas sea en el ámbito público o privado. Así señala que: "El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico,... 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", y en su Art. 326, numeral 5 establece que "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar", derechos éstos que deben ser ejercidos en condiciones de igualdad y no discriminación, principio y derecho consagrado en nuestra carta magna en los Arts.11, num 2, y 66, num. 4, y ni la ley, ni los contratos, convenios o acuerdos de trabajo "pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". Reconociendo que precisamente para re-equilibrar la relación asimétrica obrero-patronal, existe el Principio Protector que debe orientar el derecho del trabajo, inspirado en el propósito de igualdad, que establece un amparo preferente hacia el trabajador. "Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes"³. Siendo una obligación estatal promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. Así mismo, la Corte Constitucional Colombiana ha reiterado que "existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como por ejemplo como los actos de discriminación y las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten... la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas y que el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, "estrés laboral", y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar"⁴. Ahora bien, este Tribunal señala que la configuración del despido, no se realiza únicamente a través de un acto directo, unilateral y

³ Sentencia C-898 de 2006, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁴Plá Rodríguez Américo: Los principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1998.p.61

arbitrario por parte del empleador, sino que también hay casos que la doctrina denomina despidos indirectos, debido a cierto comportamiento del empleador que impide que el trabajador siga laborando, considerando a este último en situación de despido. En ese sentido, la doctrina ha dicho: *"El despido intempestivo se verifica – como es notorio- cuando el empresario crea condiciones insoportables para el trabajador, con lo que impide la continuación del servicio y trunca por vía oblicua la relación de trabajo. Nada más natural, pues, es que se parta de la idea de que los efectos del despido indirecto deben ser los mismos que resultan del despido directo e injustificado".*⁶

Haciendo una comparación entre el despido directo con el indirecto, este autor señala que este último es más grave *"ya sea porque intencionalmente el empresario afecta el derecho del trabajador, sin tener la lealtad de hacerlo de frente, o porque realiza el despido indirecto por error de interpretación de sus propios derechos, con lo cual el empleador revela su desconocimiento de sus obligaciones fundamentales establecidas en el contrato de trabajo y las normas que lo disciplinan"*⁷

- Criterio que ha compartido la ex Corte Suprema de Justicia, *"Ahora bien, la configuración del despido no es arbitrario por parte del empleador, también hay casos, a los que la doctrina denomina despidos indirectos, denominación que corresponde a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador, se considera en situación de despido"*⁸

, situación análoga al presente caso. Por las consideraciones analizadas, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, no casa la sentencia recurrida. De conformidad con el Art. 12 de la Ley de Casación, entréguese el valor total de la caución rendida a la parte actora. Notifíquese y devuélvase.- Fdo.) Drs. Rocío Salgado Carpio.- Paulina Aguirre Suárez.- Gladys Terán Sierra.- CERTIFICO.- Fdo) Dr. Oswaldo Almeida Bermeo.- SECRETARIO RELATOR.

⁶ Mozart Víctor Russomano, "La estabilidad del trabajador en la empresa", en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1020/3.pdf>, pag. 28.

⁷ Ob. Citada.