

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de abogada de
los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Título de Proyecto:

**“EL ACOSO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
ECUATORIANO”**

Autora:

Mónica Patricia Estrada Orozco

Tutor:

Dr. Alex Bayardo Gamboa

Riobamba- Ecuador

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“EL ACOSO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO”

Tesis de Grado previo a la obtención del título de abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratificado con sus firmas.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Alex Gamboa

DIEZ (10)

[Firma]

Tutor

CALIFICACIÓN

FIRMA

Dr. Williams Buenaño

DIEZ (10)

[Firma]

Miembro I

CALIFICACIÓN

FIRMA

Dr. Fredy Hidalgo

DIEZ (10)

[Firma]

Miembro II

CALIFICACIÓN

FIRMA

NOTA FINAL

DIEZ (10)

PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

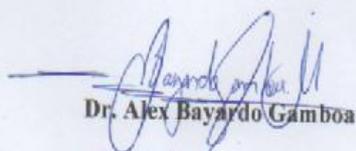
CERTIFICACIÓN

Dr. Alex Bayardo Gamboa Ugalde, docente de nivel pregrado de la Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, carrera de Derecho.

CERTIFICO

Como lo determina el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo, declaro haber realizado la tutoría, a lo largo del desarrollo del presente trabajo investigativo de título; **"EL ACOSO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO"** en tal sentido me permito sugerir para que se realice todos los trámites correspondientes a fin de que se lleve a cabo la defensa del mismo.

Riobamba julio de 2019


Dr. Alex Bayardo Gamboa
TUTOR DEL PROYECTO

AUTORÍA

Los resultados de la investigación, ideas, doctrina, análisis, conclusiones, y recomendaciones, así como los lineamientos, propósitos del presente Proyecto de Investigación, son de exclusiva responsabilidad de la autora, y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Mónica Patricia Estrada Orozco

C.C.0604863936

AGRADECIMIENTO

Yo le agradezco a **Dios** por darme salud, conocimiento, por dar salud a mis padres y a mis hermanos para que me brinden su apoyo económico y moral y también por haber puesto a las personas que me ayudaron directamente o indirectamente en el transcurso de mi carrera.

Agradezco a mis **padres** por enseñarme, a reconocer mis errores, hacer responsable con mis estudios y perseguir mis sueños a pesar de las dificultades que tenga para lograrlo y a **mis hermanos** por confiar en mí y por su apoyo moral absoluto.

Agradezco a mis **docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo**, quienes impartieron sus conocimientos en las aulas de clase y también por inculcarme los valores humanos y compartir sus conocimientos y experiencias de su vida profesional, ya que gracias a ellos poseemos los estudiantes conocimientos de Derecho.

Agradezco, al **Dr. Alex Bayardo Gamboa**, por haber compartido sus conocimientos, tener paciencia, ayudarme y guiarme en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

Agradezco, al **Mgs. Williams Buenaño**, por haber compartido sus conocimientos y por ser buena persona.

Agradezco, al **Mgs. Fredy Hidalgo**, por haber compartido sus conocimientos y por ser una buena persona y optimista.

Agradezco, al **Dr. Osvaldo Ruiz**, por haber compartido una parte de sus conocimientos y por ser una buena persona.

Agradezco a las **autoridades anteriores y actuales de la carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo**, quienes me ayudaron en el proceso administrativo durante el período de mi carrera.

Agradezco al **personal de la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo** quienes me ayudaron con libros. Y a las personas que con su soporte humano me colaboraron en el desarrollo de la tesis.

Mónica Patricia Estrada Orozco

DEDICATORIA

Dedico a DIOS y a la **VIRGEN MARÍA** por estar conmigo, por ser mi protector, mi guía, mi luz porque nunca me abandono ni me abandonara en los momentos de alegría y de tristeza. **A MI PADRE Y A MI MADRE**, quienes me brindaron sus eruditos consejos, por darme motivación, por ser mi sostén y enseñarme que los sueños que me propongo tengo que cumplirlos con esfuerzo y con dedicación sin hacerme daño ni causar daño a las otras personas. Y también **A MIS HERMANOS** quienes confiaron y me ayudaron moralmente y a veces económicamente, para la realización y la culminación de este propósito.

Mónica Patricia Estrada Orozco

ÍNDICE

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	II
PÁGINA DE DECLARACION EXPRESA DE TUTORÍA	III
AUTORÍA	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. Planteamiento del problema	3
2.2.- Justificación.....	5
3. OBJETIVOS.....	5
4. MARCO TEÓRICO	6
4.1 Estado del Arte	6
4.2 Aspectos Teóricos	9
4.2.1. Unidad I.....	9
Análisis Doctrinario, Jurídico del Acoso Laboral y un Análisis Comparativo entre la LOSEP y el Código de Trabajo	9
4.2.1. Análisis Doctrinario del acoso laboral	9
4.2.1.1. Antecedentes.....	9
4.2.1.2. Etimología del Acoso Laboral.....	10
4.2.1.3. Definiciones del Acoso Laboral	11
4.2.1.4. Corrientes Doctrinales del Acoso Laboral.....	14
4.2.1.5. Conductas o Actos Negativos, realizados por el Acosador en contra de la Víctima	14
4.2.1.6. Análisis Jurídico del Acoso Laboral.....	15
4.2.1.6. El acoso laboral en el sector privado	17
4.2.1.7. En el Ecuador las Personas que pueden ser Autores y Víctimas del Acoso Laboral en el Sector Privado.....	17
4.2.1.8. El Acoso Laboral en el Sector Público.....	19
4.2.1.9. Las personas que pueden ser Acosadores y Víctimas del Acoso Laboral en el Sector Público	19
4.2.1.10. Cuadro Comparativo del Acoso Laboral entre el Sector Público (LOSEP) y el Privado (Código de Trabajo).....	19
4.2.2. Unidad II.....	23

Causas, Efectos, Etapas, Formas de Identificar y Prevenir el Acoso Laboral en el Ecuador.	23
4.2.2.1. Causas del Acoso Laboral	23
4.2.2.2. Efectos del Acoso Laboral	24
4.2.2.3. Etapas del Acoso Laboral	25
4.2.2.4. Cómo Identificar el Acoso Laboral	26
4.2.2.5. Cómo Prevenir el Acoso Laboral	27
4.2.4.3. Para Prevenir el Acoso Laboral por parte de la Empresa	28
4.2.3. Unidad III.	28
El acoso laboral en la Legislación Ecuatoriana en comparación de la Normativa que regula el Acoso Laboral con los otros Países y análisis de un caso práctico.	28
4.2.3.1. Derecho Comparado.	28
4.2.3.2. Análisis del Caso Práctico	39
5.- METODOLOGÍA	41
5.1.- Métodos.	41
5.1.2.- Método Inductivo	41
5.1.1.3.- Método Descriptivo	41
5.1.1.4.- Método analítico	41
5.2.- Tipos de Investigación	42
5.2.1.- Investigación Básica	42
5.2.2.- Investigación Descriptiva	42
5.2.3.- Investigación Bibliográfica	42
5.3.- Diseño de la Investigación	42
5.3.1.- Investigación no Experimental	42
5.4.- Población y Muestra	43
5.4.1.- Población	43
5.4.2.- Muestra	43
5.5.-Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos	43
7. CONCLUSIONES	44
8. RECOMENDACIONES	46
9. BIBLIOGRAFÍA	47
10. ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- cuadro comparativo de semejanza entre de la LOSEP y el Código de Trabajo... 19
Tabla 2.- cuadro comparativo de diferencia entre la LOSEP y el Código de Trabajo 20
Tabla 3.- cuadro comparativo entre la normativa Colombia y Ecuador..... 28
Tabla 4.-cuadro comparativo de diferencia entre la normativa de Colombia y Ecuador .. 29
Tabla 5.- cuadro comparativo de semejanza entre la normativa de Chile y Ecuador..... 34
Tabla 6.- cuadro comparativo de diferencia entre la normativa de Colombia y Ecuador 35
Tabla 7.-cuadro comparativo de semejanza entre la normativa de España y Ecuador..... 36
Tabla 8.- cuadro comparativo de la diferencia entre la normativa de España y Ecuador . 37

RESUMEN

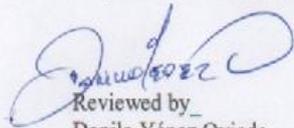
En el Ecuador el acoso laboral es un problema en el desarrollo de las actividades del trabajador en el entorno laboral, puede ser ejercido por el trabajador(es) o por el empleador en contra de un trabajador del mismo nivel o de un superior. Este tipo de acto antijurídico, atenta a la integridad y también afecta emocionalmente a la persona acosada. Con el propósito de evitar este tipo de acoso entre las partes de la relación laboral dentro del entorno laboral y dar a conocer a la ciudadanía sobre este tipo de acto, es la razón por la cual el asambleísta ha implementado en el Código de Trabajo y en la LOSEP, la sanción para el acosador y la indemnización de la persona acosada y así garantizar un buen clima laboral en un lugar de trabajo, como lo establece la Constitución de la República del Ecuador, para que exista un equilibrio entre el trabajador y el empleador, con la finalidad que no exista abuso de derecho . En el trabajo investigativo se realizó un estudio cualitativo a través de la investigación bibliográfica, descriptiva, no experimental y también se utilizó el método inductivo analítico.

Palabras claves: El acoso laboral, trabajador, empleador, integridad, emocional, Código de Trabajo, LOSEP.

ABSTRACT

In Ecuador, harassment at work is a problem in the development of the worker's activities in the working environment, it can be exercised by the worker(s) or by the employer against a worker of the same level or a superior. This type of ant legal act, attentive to integrity and also affects emotionally the harassed person. In order to prevent this type of harassment between the parties to the employment relationship within the working environment and to make the public aware of this type of act, is the reason why the assemblyman has implemented in the Labour Code and in the LOSEP, the sanction for the harasser and the compensation of the harassed person and thus guarantee a good working climate in a workplace, as established in the Constitution of the Republic of Ecuador, so that there is a balance between the worker and the employer, so that there is no abuse of rights . In the research work, a qualitative study was carried out through bibliographic, descriptive, not experimental research and the analytical inductive method was also used.

Keywords: Work harassment, worker, employer, integrity, emotional, Labor Code, LOSEP.



Reviewed by_
Danilo Yépez Oviedo
English professor UNACH.



1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos, decir que el acoso laboral es un acto negativo a nivel internacional, sin embargo, la palabra acoso viene del griego “Epikheimai que se traduce como, imponer, oprimir. Perseguir. Pretender algo con insistencia totalmente inoportuna y constante (Andrade Barrera , 2009, pág. 80). Es decir se considera acoso cuando alguien obliga a otra a realizar algo en contra de su voluntad dicha actuación o acto, a través de chantajes, amenazas, discriminaciones, burlas, le beneficia al que le obliga (acosador) y perjudica a la persona que es intimidada (acosada).

El investigador Sueco Heinz Leymann de la Universidad de Estocolmo lo define, “como situación en la que una persona o varias ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir las redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral” (Vidal Casero Carmen, s.f., pág. 2). El acoso laboral, son actos realizados por una o un grupo de personas en el entorno laboral, de forma constante en un determinado tiempo, amedrantando, atemorizando, humillando a la víctima por varias razones, como por etnia, religión, estado civil, genero, cultura, nacionalidad y también por el temor de perder su lugar de trabajo, etc. Con la finalidad que el trabajador abandone voluntariamente su lugar de trabajo.

En el Ecuador la violencia laboral o el hostigamiento laboral se encontraba protegido por la Constitución de la República del Ecuador del 2008 ya que en el numeral 5, del artículo 326, garantiza a todo trabajador un ambiente adecuado en la realización de su labor o función que desempeña en una empresa ya sea pública o privada, y en el Código de Trabajo en el artículo 172, establecía las causas para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo previo al visto bueno y en el artículo 173, establecía las causas para que un trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo previo al visto bueno; pero en el año 2017, para que no exista violencia en el entorno laboral el legislador implemento, el acoso laboral en la Ley Orgánica de Servicio Público y en el Código de Trabajo, por lo tanto existe un desconocimiento en cuanto a la relación jurídica de este tipo de acoso ya que ha ocasionado daños inconmensurables tanto el trabajador como el empleador. El empleador es afectado económicamente, cuando existe hostigamiento, porque cuando un trabajador es acosado le afecta emocionalmente y atenta a la integridad de la persona, y le causara problemas en el

desarrollo de sus actividad o labor, por lo cual el acosado cansado de las humillaciones de su jefe opta por abandonar voluntariamente su lugar de trabajo sin recibir ningún tipo de indemnización.

En el Ecuador, el acoso laboral, puede ser ejercido por el trabajador o por el empleador en contra de otro trabajador del mismo nivel o hacia el empleador por lo general: lo realiza el empleador, al trabajador con la finalidad, que este renuncie voluntariamente su trabajo o función que desempeña, por varias razones como; por etnia, religión, sexo, cultura, nacionalidad, discapacidad, política, tendencia sexual, estado civil, edad, idioma, pasado judicial, competencia laboral, venganza, rencor, odio, por no cancelar la jubilación patronal y las indemnizaciones que por derecho le corresponde y también, por su situación económica social. Pero hay excepciones en donde los trabajadores le acosan al superior, esto suele suceder, porque antes la persona acosada estaba en el mismo nivel o función, y por medio de su esfuerzo gana un concurso de méritos y oposición, lo que le permitió subir de rango, es la razón por la cual el acosador atenta a la integridad de la persona por un tiempo reiterado porque en nuestro país hay más trabajadores que ofertas de trabajo por lo cual existe violencia dentro del entorno laboral. En el presente trabajo aspiro dar a conocer las disposiciones consagradas en la normativa laboral que tiene por objeto definir, sancionar, indemnizar el acoso laboral mediante un estudio doctrinario y jurídico para determinar la incidencia del trabajador ecuatoriano en el desarrollo de las actividades en el entorno laboral, con la finalidad que los derechos de los trabajadores, no quede en la impunidad, establecer los efectos jurídicos que le causa el acoso laboral al trabajador en el desarrollo de sus actividades y efectuar un estudio comparado de los países que han acogido el acoso laboral en su normativa o sistema jurídico.

Y también se considera como hipótesis de este trabajo, que el acoso laboral viola el derecho a la integridad de la persona acosada y también existe un desconocimiento de la protección que brinda la LOSEP y el Código de Trabajo a este tipo de acoso.

En el presente trabajo investigativo no se abordara sobre el tratamiento que se debe dar a las enfermedades que causa el acoso laboral, porque es un tema, para un estudio de la rama de psicología. Para llevar a cabo el trabajo investigativo se ha estructurado en las siguientes unidades.- Unidad I. Análisis doctrinario, jurídico del acoso laboral y un análisis comparativo entre la LOSEP y el código de trabajo y como subtemas: análisis doctrinario, jurídico sobre el acoso laboral, antecedentes, etimología del acoso laboral, definiciones del acoso laboral,

corrientes doctrinales del acoso laboral, conductas o actos negativos, realizados por el acosador sobre la víctima, análisis jurídico sobre el acoso laboral, en el Ecuador las personas que pueden ser autores y víctimas del acoso laboral en el sector privado, el acoso laboral en el sector privado, el acoso laboral en el sector público, cuadro comparativo del acoso laboral entre el sector público y el privado, Unidad II. Causas, Efectos, Etapas, Formas de Identificar y Prevenir el Acoso Laboral en el Ecuador y como subtemas: causas del acoso laboral, efectos del acoso laboral, etapas del acoso laboral, cómo identificar el acoso laboral, cómo prevenir el acoso laboral, para prevenir el acoso laboral por parte de la empresa y la unidad III. El acoso laboral en la legislación ecuatoriana en comparación de la normativa que regula el acoso laboral con los otros países y análisis de un caso práctico y como subtemas: derecho comparado, análisis del caso práctico.

2. Planteamiento del problema

El acoso laboral es un problema perseverante en las relaciones laborales a nivel mundial, por lo general se dan más en los países industrializados en donde un puesto de trabajo viene hacer una causa para que se dé un conflicto entre el trabajador y el empleador o entre compañeros de trabajo. Porque en la actualidad ya no se utiliza mucho la mano de obra como antes se utilizaba, ya que existen maquinarias que lo realizan de una forma eficaz y rápida lo que provoco el desempleo en un gran porcentaje es por esa razón que las personas empiezan a pelear por un puesto de trabajo. Es decir la competencia laboral provoca el acoso laboral.

El investigador Sueco Heinz Leymann de la Universidad de Estocolmo en el siglo xx fue el primero que descubrió el hostigamiento en el entorno laboral y lo define, “como una situación en la que una persona o varias ejercen sobre otra u otras una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación, la reputación, perturbar el ejercicio de sus actividades y conseguir su desmotivación laboral” (Vidal Casero Carmen, s.f., pág. 2) .Se puede indicar que el acoso laboral son conductas inapropiadas actuadas por el patrono o por sus compañeros de trabajo como, maltrato físico y psicológico, como cambio de funciones, les obligan a realizar trabajos humillantes, reciben burlas por su nacionalidad u origen, emiten su forma de expresar o actuar, le asignan tareas absurdas en relación a su profesión, les aíslan de sus compañeros de trabajo, les insultan, por un largo tiempo para cumplir sus objetivos.

En el Ecuador el acoso laboral estaba implementado en la Constitución de la República del Ecuador del 2008 no específicamente como acoso laboral pero garantizaba un “ambiente adecuado” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 152) a todo trabajador con la finalidad que no afecte a su integridad y a la salud, y también en el Código de Trabajo se terminaba el contrato de trabajo cuando había injurias por el trabajador en contra del empleador o de sus familiares, o cuando no obedecían las reglas del reglamento interno de la empresa y también el trabajador puede y podía dar por terminado el contrato de trabajo cuando recibía del empleador injurias gravísimas. En el 2017 se implementó la figura del coso laboral en el Código de Trabajo y en la LOSEP en estas leyes Orgánicas definen, establecen sanciones para el acosador y la indemnización para la persona acosada normativa, este tipo de comportamiento puede ser ejercido por el trabajador o por el empleador en contra de un trabajador o de un superior (Código de Trabajo, 2018, pág. 50). Sin embargo Según Josep Puig Agustui citado por Araujo Urgile (2017) manifiesta que el acoso laboral es el, “comportamiento voluntario ejercido por una o varias personas en el ámbito laboral y que mediante la denigración del trabajador tiene por finalidad conseguir la autoeliminación de éste por abandono voluntario del puesto de trabajo”. (Araujo Urgile , 2017, pág. 35). Sin embargo, según **Rosario Peña (2013)** señala que acoso laboral es: “La agresividad del comportamiento de determinadas personas, esto es, su potencial agresivo, es la verdadera causa de que se produzca un acoso moral” (Peña Pérez & Colaboradores, 2013, pág. 61).

La problemática de este trabajo investigativo que el acoso laboral en la legislación ecuatoriana, incide en el desarrollo de las actividades dentro del entorno laboral ya que este tipo de acto viola el principio, de que todo trabajador tiene derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado en las relaciones laborales, viene a ser un despido indirecto porque es una causa para que la persona abandone voluntariamente su lugar de trabajo, con la finalidad de no cancelar por parte del empleador las indemnizaciones que por derecho le corresponde al trabajador, o también lo realizan este tipo de acoso, para mantener su trabajo o subir de rango, ya que algunas personas se aferran a un puesto de trabajo es la razón por la cual atentan a la dignidad y a la integridad de una persona. El acoso laboral le afecta emocionalmente a la persona acosada porque viola el derecho a la integridad personal ya que el clima laboral influye en el desenvolvimiento del trabajador para que este tipo de acto antijurídico se disminuya debe existir responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, comunicación, una buena estructura organizativa de las funciones de los trabajadores y la infraestructura de la empresa, y los

instrumentos o materiales, deben estar en buen estado para su correcto funcionamiento. Todos estos aspectos tangibles o intangibles realizan un clima laboral digno para trabajar y así garantice al trabajador una vida libre de violencia y garantice un buen vivir al trabajador.

En cambio para otros concedores de la justicia dicen que la implementación de este tipo de acoso puede conllevar a un abuso de derecho porque los llamados de atención a un trabajador cuando no cumple con su responsabilidad o viola las reglas del Estatuto interno de la empresa también pueden considerarse como acoso laboral.

2.2.- Justificación

La problemática seleccionada para el desarrollo de la presente investigación es de gran importancia, en el presente trabajo investigativo se trata de un estudio y análisis doctrinario y jurídico del acoso laboral en la legislación ecuatoriana, incide en el desarrollo de las actividades dentro del entorno laboral ya que este tipo de acto viola el principio de que todo trabajador tiene derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado en las relaciones laborales que se implementó el 17 de noviembre del 2017 en el Código de Trabajo y en la LOSEP, por lo tanto existe un desconocimiento de la ciudadanía ecuatoriana de la protección que garantiza a todo trabajador en caso de sufrir acoso laboral, para que denuncien y poner fin a este tipo de comportamientos antijurídicos que se encuentra prescrito en las leyes Orgánicas antes indicadas es la razón del desarrollo de esta investigación.

3. OBJETIVOS

3.1.- Objetivo general

- Analizar el acoso laboral en el Ecuador, mediante un estudio doctrinario y jurídico para determinar la incidencia del trabajador ecuatoriano en el desarrollo de las actividades en el entorno laboral.

3.2.- Objetivos específicos

- Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico del acoso laboral.

- Establecer los efectos jurídicos que le causa el acoso laboral al trabajador en el desarrollo de sus actividades.
- Efectuar un estudio comparado de los países que han acogido el acoso laboral en su normativa o sistema jurídico.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Estado del Arte

Después de haber realizado una investigación y desarrollo del trabajo investigativo se ha obtenido información documental, bibliográfica, doctrinaria así como también de la normativa que regula el acoso laboral, los mismos que tratan sobre el tema principal de la presente investigación son los siguientes:

En la Universidad Central del Ecuador, Paucar Enríquez Lenin Felipe en el año (2014) presenta una tesis titulada: “*LA RENUNCIA FORZADA COMO CONSECUENCIA DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*”. (Paucar Enriquez, 2014, pág. 1) En la misma que concluye lo siguiente:

Los comportamientos de acoso laboral son tan devastadores en quienes los padecen que algunos autores han llegado a calificarlos como: “psicoterror o asesinato psíquico” y, en ciertos países, el mobbing empieza a ser conocido como: “la nueva epidemia organizativa del siglo XXI”.

(Paucar Enriquez, 2014, pág. 102)

Estando de acuerdo con la conclusión que llego Lenin Felipe Paucar Enríquez, porque el acoso laboral es una violencia psicológica que se trata de discriminaciones, críticas negativas, chismes, insultos, injurias, incluso le ponen sobrenombres, todo esto causa el estrés el mismo que se identifica a través de sus síntomas, como él dolor de la espalda, del cuello, amortiguamiento de los dedos de la mano, de los brazos, sequedad de la boca etc. De lo expresado se puede decir que también le afecta físicamente a la víctima. Y también se puede

decir que le afecta económicamente ya que el trabajador puede abandonar su lugar de trabajo debido a los hostigamientos que recibe en el entorno laboral.

En la Universidad de Cuenca, Patricio Fernando Once Yanza en el año 2015 presenta una tesis titulada:” *MOBBING LABORAL DESDE UN PUNTO DE VISTA PENAL Y LABORAL EN LA LEGISLACIÓN DEL ECUADOR* (Once Yanza, 2015, pág. 1) el autor llega a la conclusión que:

Que el Mobbing laboral es un problema social, que mucho daño está haciendo a la sociedad ecuatoriana. Y afecta en especial a la salud psíquica y física del trabajador víctima del acoso laboral. El mobbing podría hacer uso de las acciones legales cuando los actos realizados por el acosador se enmarquen dentro de la tipificación. Por otro lado la víctima del acoso laboral o mobbing tiene la facultad de plantear acciones constitucionales para la defensa de sus derechos fundamentales.

(Once Yanza, 2015, pág. 78)

Estando de acuerdo en la conclusión que llego Once Yanza Patricio Fernando, luego de realizar su investigación ya que el mobbing, es un problema social, porque a nivel mundial existe hostigamientos en el entorno laboral sobre todo en los países desarrollados, como en Estados Unidos mueren 1.000 personas por año por la disciplina que es exagerada es decir por poder que tiene una persona sobre otra también se puede decir que afecta al trabajador psicológicamente porque le causa dolor de cabeza, problemas cardiovasculares, dolores de la espalda, sensaciones de falta de aire, problemas estomacales, vómito, diarrea, sequedad de la boca, y a su familia le causa preocupación por el estado que se encuentra su pariente, mientras que el acosador a través de su comportamiento negativo lograría cumplir sus objetivos, como que el trabajador abandone voluntariamente su lugar de trabajo sin recibir ningún tipo de indemnización. También se puede decir que le afecta en su reputación profesional, porque también son víctimas de acoso laboral las personas que son responsables, respetosas, honestas.

En la Universidad Católica del Ecuador Araujo Urgilés María Emilia en el año (2017) presenta una tesis titulada:” *LA PRESIÓN PSICOLÓGICA COMO CAUSAL DEL DESPIDO INTEMPESTIVO* (Araujo Urgiles, 2017, pág. 108) en la misma que concluye señalando que:

El acoso laboral es considerado por la doctrina como despido indirecto en razón de que son conductas ejercidas por el empleador de forma sistemática, manifestadas como actos negativos y hostiles dirigidos al trabajador, ocasionando la imposibilidad de la ejecución normal del contrato de trabajo, colocándole al trabajador en situación de despido, llegando a causar daños físicos o psicológicos en la víctima.

(Araujo Urgiles, 2017, pág. 108)

Estando de acuerdo en la conclusión que llego Araujo Urgilés María Emilia, porque el acoso laboral viene hacer, como una excusa para que el trabajador abandone su lugar de trabajo voluntariamente, con la finalidad de realizar el empleador al trabajador el trámite del visto bueno y también para no pagar la indemnización que le correspondería recibir por los años de prestación de servicios. Por lo manifestado se puede considerar que el acosador es hipócrita, mentiroso, prepotente, egoísta porque le ataca por detrás o por la espalda para que no se dé cuenta la víctima del daño emocional que le está causando a través de los hostigamientos que recibe del acosador hasta llegan a creer que se merecen el maltrato, se sienten culpables.

En la Ciudad de Bogotá, Peña Pérez Rosario en el año (2013) presenta un libro titulado: *EL ACOSO LABORAL* (Peña Pérez & Colaboradores, 2013, pág. 1), la misma que concluye:

El acoso laboral le priva de todo contacto social, minando la relación familiar por la alta ansiedad y le produce un daño mucho mayor que el causado a su dignidad laboral, le está mimando como ser humano, atacando a lo más profundo de su ser. Por lo cual es un atentado antijurídico de tinte criminal.

(Peña Pérez & Colaboradores, 2013, pág. 44)

El aislamiento y la incomunicación con sus compañeros de trabajo o con su empleador en el caso que el acosador sea un compañero de trabajo y de su familia se puede decir que son conductas o actos realizados por el hostigador, para que no comente sobre la violencia psicológica que sufre con la finalidad de que no exista evidencias sobre determinado acto, para que no pueda probar la víctima en un proceso judicial y para manipular y lograr sus objetivos. Se puede considerar que el acoso u hostigamiento laboral afecta en el desenvolvimiento de una

actividad y también en el comportamiento, porque la persona que sufre hostigamientos es miedoso, depresivo.

4.2 Aspectos Teóricos

4.2.1. Unidad I.

Análisis Doctrinario, Jurídico del Acoso Laboral y un Análisis Comparativo entre la LOSEP y el Código de Trabajo

4.2.1. Análisis Doctrinario del acoso laboral

4.2.1.1. Antecedentes

En el Ecuador el acoso laboral no existió específicamente con este nombre dentro de la normativa, pero la Constitución de la República del Ecuador, del 2008, en el artículo 326, numeral 5, establece que.- “Toda persona tendrá derecho a desarrollar su actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene, y bienestar” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 152). Es decir en el lugar de trabajo debe existir una buena comunicación, una buena estructura funcional, y el respeto a las normas que establece el reglamento interno de la empresa ya sea pública o privada, para evitar violación de derechos y afectación a la salud emocional de la persona acosada y en el artículo 66, numeral 3, señala que todas las personas tenemos derecho a la integridad.

En el **Código de Trabajo del (2018)** en el artículo 172, establecía las causas para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo previo al visto bueno, como; por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; por injurias graves irrogadas al empleador, a su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente. En este artículo se puede evidenciar que cuando el empleador era injuriado por sus trabajadores o cuando no respetaba sus órdenes o el reglamento de la empresa, tenía la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo. Y en el artículo 173, indicaba las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de

trabajo previo al visto bueno, como por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendiente o descendientes; por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; por exigir el empleador que el trabajador realice una labor distinta de la convenida en el artículo antes indicado consistía en que el trabajador terminaba el contrato de trabajo cuando era injuriado por parte del empleador o cuando le cancelaba la remuneración pactada o cuando le cambiaban de función o de actividad. (Código de Trabajo, 2018, págs. 49-50)

Y en la LOSEP en el literal l, del artículo 23, establece 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, 2018, pág. 15). Se puede decir que en el sector público existía en la ley que protegía el acoso laboral. Sin embargo en el año 2012 existió una sentencia de hostigamiento laboral la misma que se basó en el principio “Toda persona tendrá derecho a desarrollar en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene, y bienestar” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 152), la Dra. Roció Salgado Carpio, fue ponente del Tribunal de la Corte Nacional de Justicia de lo Laboral que dictó la sentencia, la misma que fue seguido por Raúl Stalin Paredes Basantes en contra de Galo Enrique Palacios Zurita. El 9 de noviembre del 2017 se realizó una reforma al Código de Trabajo y a la LOSEP. Con la finalidad de prevenir este tipo de acoso en el entorno laboral.

4.2.1.2. Etimología del Acoso Laboral

En la actualidad podemos decir que el acoso laboral, es un acto negativo social a nivel internacional, pero para ampliar el conocimiento vamos hablar de donde proviene el acoso. La palabra acoso “viene del griego Epikeimai que se traduce como “yacer” “sobre”, “imponer”, “instar a una actitud”. Perseguir sin reposo, ni tregua. Pretender algo con insistencia totalmente inoportuna y constante (Andrade Barrera , 2009, pág. 80). El acoso es cuando una persona obliga a realizar algo en contra de su voluntad con la finalidad de cumplir sus objetivos proyectados.

4.2.1.3. Definiciones del Acoso Laboral

Sin embargo, según El investigador Sueco **Heinz Leymann** de la Universidad de Estocolmo lo define. -

Es una situación en la que una persona o varias ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir las redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

(Vidal Casero Carmen, s.f., pág. 2).

Frente a lo manifestado se puede decir que el acoso laboral, es un ambiente de violencia, porque, amedrantan, atemorizan, humillan o discriminan a la víctima por varias razones, como por etnia, religión, estado civil, genero, cultura, nacionalidad y también por el temor de perder su lugar de trabajo, etc. Con la finalidad de destruir su dignidad, honor y además lograr afectación a la salud emocional, para que tenga dificultades en el desarrollo de sus actividades y abandone voluntariamente su lugar de trabajo, sin embargo el artículo 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derecho”. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2014, pág. 3). El articulo antes expresado dice que todas las personas somos iguales sin distinción alguna y dignos de hacer uso de los derechos que están prescritos en la Carta Magna, si se cumpliera este derecho no existiría violencia en el entorno laboral.

Según el autor **Andrade Barrera** (2009) lo define el acoso laboral.-

Es una violencia psicológica sistemática que una persona, o un grupo de personas ejerce sobre otra 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 acarren respuestas premeditadas por los acosadores, quienes lo enfrentaran a los rigores de la ley o las intemperancias y prepotencias propias de los acosadores.

(Andrade Barrera , 2009, pág. 80)

Se puede decir que el acoso laboral, es cuando una persona o un grupo de personas, dominan, molestan, obligan a realizar algo en contra de su voluntad a otra, para lograr sus objetivos, con este tipo de comportamiento inadecuado. Ya que a ellos no les interesa el daño que les pueda causar a los demás, lo que a ellos les importa en si es el poder. Pero para que haya dominio, autoridad, violencia debe haber ambición negativa, odio, envidia. Se considera que el acoso laboral se da cuando en el lugar de trabajo existe humillaciones, críticas, maltrato, insultos crueles, este tipo de actos debe ser de una forma continua, por un determinado tiempo, que tenga como consecuencia abandono voluntario de su lugar de trabajo, atenta a la dignidad o integridad de la persona. Sin embargo, según El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales, establece en el artículo 12 numeral 2 literal b: “El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales, 2014, pág. 35). Se puede considerar que es un derecho que protege a los trabajadores que se encuentran subordinados por otra persona, con la finalidad de evitar violencia psicológica sistemática y también evitar conflictos entre el trabajador y el empleador o entre trabajadores.

Según el filósofo **Aristóteles (384-322, a. de C)** señala que el hombre es por naturaleza un ser social. Una persona necesita vivir en sociedad, porque no somos totalmente independientes ya que necesitamos el apoyo y el auxilio de unos a otros, por lo cual existe la necesidad de pertenecer a un grupo. Cuando la víctima siente rechazo, persecución, hostigamiento, por el empleador o por sus compañeros de trabajo, le quebrantan la confianza hacia las personas y también le alejan de los valores humanos, porque se decepciona de todo el daño que le han causado, ya que el acosador no tienen ningún remordimiento por sus actos crueles, solo sienten placer por el sufrimiento de la víctima.

El autor **Giraldo (2005)**, señala que el acoso laboral “es una situación disfuncional y frecuente en el contexto organizacional, se perene y es fomentada por el ascenso simétrica de la violencia” (Porrás Velásquez, 2017, pág. 4). En razón de lo expresado por el autor, se puede decir que el acoso laboral, se da cuando existe una desorganización en su estructura funcional en una empresa pública o privada ya que no existe una especificación de las actividades que debe desarrollar cada trabajador y de los actos que no debe realizar, para lo cual es muy importante una buena organización funcional en una empresa ya que permite un mejor ambiente

en el entorno laboral, mismo que beneficia al trabajador, como al empleador porque el trabajador, ya no sería víctima de violencia y le permitirá desarrollar su labor de una manera adecuada o eficaz, y al empleador le beneficia porque la producción sería excelente por lo tanto su lucro le incrementaría y también se evitaría conflictos entre trabajadores o entre las partes de una relación laboral.

El acoso laboral el autor **Iñaki Piñuel y Zabala** define como:

Un continuo y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de un empleador, otro u otros, que se comportan con él 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, pág. 15) .

Frente a lo expresado por el autor, el acoso laboral es una violencia verbal, un comportamiento inhumano lo que le causa daño emocional por lo tanto atentan a la integridad de la persona acosada, por lo cual la OIT se ha interesado, por el hostigamiento que se da en el entorno laboral entre, empleador y trabajadores; o entre los mismos trabajadores, ya que es un problema a nivel mundial que ha causado conmoción social, porque existe violencia física y psicológica hacia la víctima. “El 20 de julio de 1998 la prensa manifestó que la OIT ha realizado un informe denominado **Violence at Work** de 156 páginas, en Estados Unidos. El informe establece que 1.000 personas mueren cada año en los entornos laborales”. (Organización Internacional del Trabajador, 1998) . La **OIT**, señala que en el entorno laboral existe violencia psicológica comprendida por los siguientes comportamientos: “amedrentamiento, intimidación y hostigamiento colectivo” (Hermosa Torres, 2017, pág. 15). El amedrentamiento consiste en amenazar, criticar, presionar, causar temor a la víctima, por un largo tiempo de manera sistemática cuyos actos se puede denominar hostigamiento laboral, acoso moral laboral, acoso laboral, violencia psicológica. La intimidación y hostigamiento colectivo, consiste en que un grupo de trabajadores realizan chismes, comentarios negativos, críticas en contra de un trabajador de la empresa.

4.2.1.4. Corrientes Doctrinales del Acoso Laboral

Según **Rosario Peña (2013)**, señala las siguientes corrientes doctrinales: La propugnada por VELAZQUES que entiende que el acoso se define por constituir un ataque a la dignidad y a la salud laboral del trabajador. MOLINA NAVARRETE, se entiende que es un acto pluriofensivo que afecta a una pluralidad de derechos fundamentales, todos ellos entroncados con la dignidad. SAGARDOY que mantiene que es un ataque a la dignidad profesional. (Peña Pérez, 2013, pág. 40) Según las tres corrientes representadas, coinciden que el acoso laboral afecta a la dignidad y a la salud de la persona, pero el acoso laboral también afecta a la integridad física y psicológica de la persona y viola derechos y principios que está establecido en la Constitución como: un ambiente adecuado en el lugar de trabajo y el derecho a la integridad. La integridad es la totalidad de la persona que está compuesta por: la integridad física y psicológica y moral. “La integridad moral, es una cualidad humana que le da quien la posee la autoridad para decidir por sí misma cuestiones vinculadas por su propio accionar” (Pérez porto & Merino, 2012) . Todas las personas somos libres de pensar, razonar, expresar, opinar, de elegir la religión que queramos, pero no significa que hagamos lo que nosotros queramos, porque estaríamos hablando de libertinaje y no de libertad ya que tenemos normas, a las cuales se tiene que respetar, caso contrario tendrán una sanción por su comportamiento inadecuado, porque cuando se termina el derecho de una persona empieza el derecho de la otra.

4.2.1.5. Conductas o Actos Negativos, realizados por el Acosador en contra de la Víctima

Según **Quillupangui, Soraya del (2018)**, las conductas que se considera acoso laboral son actuadas por el empleador o sus compañeros de trabajo, le imposibilitan comunicarse, impide continuamente a la víctima cuando se expresa, le insultan, le critican de la ejecución de su trabajo, le increpan su forma de ser, le amedrentan por medio de llamadas o por mensajes al celular o por la red social del Facebook, evitan tener un contacto con el acosador, a través de gestos de rechazo, no le toman en cuenta, le alejan de sus compañeros de trabajo, se prohíbe el contacto con sus compañeros de trabajo, le murmuran, existen cuchicheos ordenados por el acosador, le borran los archivos, le destruyen su trabajo realizado, discriminan, humillan, le designan tareas humillantes y absurdas a su profesión, imitan su forma de expresar o desenvolverse, realizan rumores, chismes (Quillupangui, 2018).

Las injurias, los rumores y los chimes son acciones que lesionan la dignidad de una o varias personas con la finalidad de causar daño psicológico a la otra persona. Sin embargo, según **Soto, Javier del (2011)**, “Las injurias son agravios contrarios a la razón y a la justicia” (Soto, 2011, pág. 436). Es decir el acosador realiza insultos, humillaciones, difamaciones en contra de la víctima, que son totalmente contrarias a la verdad, con la finalidad de causar daño a la personalidad de la víctima. El acosador es una persona que a través de los rumores, cuyo propósito es lograr desacreditar a la víctima incluso hacer dudar de su personalidad con la finalidad que ya no crea en sí misma. Y los chismes son narraciones de una persona que no se encuentra presente en ese momento.

Por todo lo manifestado se puede notar que son conductas inadecuadas mal intencionadas ejercidas por el empleador o por sus compañeros de trabajo en contra de la víctima, por lo que le genera angustia, desesperación, un tormento, desconsuelo, agonía, desolación, ahogo, ansiedad, intranquilidad, apenada, consternación. También se puede decir que la víctima sufre mucho en su interior, porque le afecta a la salud emocional de la persona, por lo tanto su comportamiento, su forma de ser es diferente a lo que era antes de ser víctima de la figura del acoso laboral, porque tiene dificultad para pensar o razonar.

4.2.1.6. Análisis Jurídico del Acoso Laboral

En el Ecuador el acoso laboral es. –

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de 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 su situación laboral. El acoso podrá considerarse como actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador.

(Ley Orgánica reformativa a la LOSEP y al Código de Trabajo, 2017, pág. 3)

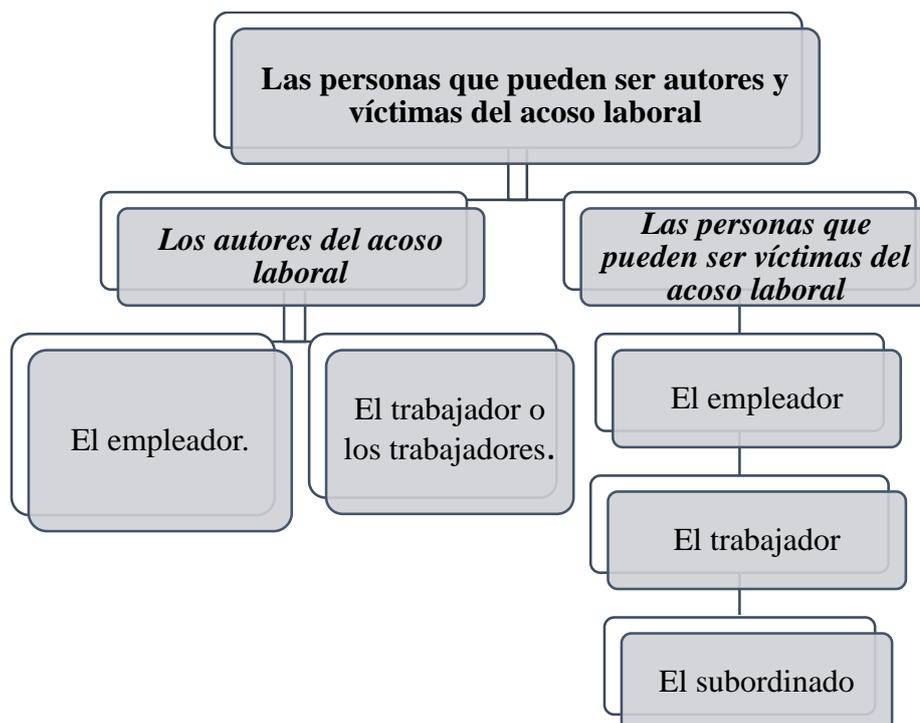
El artículo antes indicado, se puede considerar que el acoso laboral es un acto in humano o una violencia que afecta a la integridad de la persona acosada, porque no existe un ambiente adecuado dentro del entorno laboral. Sin embargo, según Furnham (2001) cita a Forechandy Von (1964), nos dice que el clima laboral “es un conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, son relativamente perdurables a lo largo del tiempo, influyen en el comportamiento de las personas y en la organización” (Gutierrez López, 2010, pág. 37), por lo cual se puede considerar, para que exista un adecuado clima laboral como lo establece la Constitución de la República del Ecuador debe existir responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, comunicación, una buena estructura organizativa de las funciones de los trabajadores también la infraestructura de la empresa, los instrumentos o materiales, deben estar en buen estado para su correcto funcionamiento y para que las personas no tengan problemas para realizar su labor. Es decir todos estos aspectos tangibles o intangibles realizan un clima digno para trabajar dentro de una epresa. También se puede decir que el clima laboral son las condiciones físicas y sociales de una empresa. Para que sea acoso laboral en el Ecuador deben existir conductas inadecuadas como, murmuraciones, intimidaciones, chantajes, humillaciones, burlas, insultos rústicos, discriminaciones por razón de etnia, religión, pasado judicial, por tener enfermedades contagiosas o mortales, identidad cultural, por género, sexo, mimas que debe ser ejercido por el trabajador o por el empleador en contra de otro trabajador, subordinado, del empleador o de un grupo de individuos que desarrollan sus actividades en el entorno laboral, de una forma continua, por un determinado tiempo que cause afectación a la integridad de la persona acosada o de víctima.

Esta normativa laboral que regula el acoso laboral viola el principio de igualdad porque, según la ley en el sector privado obliga al empleador a realizar capacitaciones sobre el acoso laboral, para prevenir el acoso laboral, mientras que en el sector público no existe ninguna forma para prevenir el acoso laboral la misma que consiste en el pago durante un año de la remuneración que venía percibiendo, tiene que pedir disculpas públicas. Y también en el sector privado la sanción del acosador se considera de forma general porque no específica cual es la sanción cuando es el actor el trabajador ya que la sanción que está prescrito en el Código de Trabajo se puede evidenciar que es más para el empleador y mas no para el trabajador. En cambio en el sector público la sanción cuando el trabajador es el acosador es la destitución de

su trabajo o función que desempeñaba en dicha institución. Por lo cual se considera que se está violando el principio de igualdad porque no existe una igualdad entre el sector público y privado ya que ante la ley todas las personas somos iguales por lo tanto todos los trabajadores, deben tener los mismos derechos y obligaciones, con l finalidad de evitar conflictos entre trabajadores o entre las partes de una relación laboral.

4.2.1.6. El acoso laboral en el sector privado

4.2.1.7. En el Ecuador las Personas que pueden ser Autores y Víctimas del Acoso Laboral en el Sector Privado.



Terminación del contrato de trabajo previo al visto bueno

En el artículo 8 de la ley que Reformo al Código de Trabajo y a la LOSEP, publicada en el Registro oficial N. 116, en el (2017), el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo al visto bueno en las siguientes circunstancias.- “Por el cometimiento del acoso laboral ya sea de manera personal o grupal con otras personas hacía un compañero de trabajo, hacia el empleador o subordinado de la empresa” (Ley Orgánica reformatoria a la LOSEP y al

Código de Trabajo, 2017, pág. 3), previa a la petición del visto bueno se procederá a la apertura de una conciliación que dirigirá una autoridad laboral competente, en la que tiene que acudir, el interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente también en el artículo 9 de la ley que Reformo al Código de Trabajo y a la LOSEP, publicada en el Registro oficial N. 116, en el (2017), del trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo al visto bueno en las siguientes circunstancias.- “En caso de existir acoso laboral por acción u omisión por él empleador o los representantes legales” (Ley Orgánica reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo, 2017, pág. 3).

De lo expresado se puede decir que el artículo 8 y 9 establecen el mismo procedimiento en caso de existir acoso laboral en un lugar de trabajo cuando el acosador es el trabajador o el empleador y también se puede decir que el procedimiento no es claro, porque no indica ante quien puede presentar la denuncia la persona que es acosada, no especifica el tiempo que debe notificar a las partes para la conciliación, no indica la autoridad que debe dirigir la misma ya que una autoridad laboral, puede ser una persona de la empresa como el empleador o el representante etc. el Inspector de Trabajo o el Juez. Y en caso de no existir una conciliación el tiempo que tienen las partes para señalar casillero electrónico o judicial para que puedan presentar pruebas.

En el artículo 9 de la ley antes indicada establece que.- “Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (Ley Orgánica Reformativa de la LOSEP y Código de Trabajo, 2017, pág. 3). De lo señalado se puede decir que no especifica el tiempo, para que el empleador pueda presentar una justificación del porque su actuación y para comprobar la misma.

Sanción del acosador

El artículo 9 de la misma ley establece la sanción para el acosador, que consiste en pagar durante un año la remuneración que venía percibiendo antes de ser víctima del acoso laboral y también debe pedir disculpas públicas a la víctima ante el Inspector de Trabajo según el artículo 10 de esta norma.

4.2.1.8. El Acoso Laboral en el Sector Público

4.2.1.9. Las personas que pueden ser Acosadores y Víctimas del Acoso Laboral en el Sector Público

En el sector público según la LOSEP, el literal ñ del artículo 48, las personas que pueden ser víctimas del acoso laboral puede ser un o una compañero (era) de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. Y los acosadores pueden ser un o una compañero (era) de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, pág. 26)

Sanción del acosador

La Ley Orgánica del Servicio Público en el literal r, del artículo 23, indica que ningún servidor público debe estar “sujeto al acoso laboral” (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, pág. 15), porque es un derecho irrenunciable. Y en la literal ñ, del artículo 48, señala que cuando atenta contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna, será destituido es decir terminara el contrato de trabajo ya que según el artículo 42 le considera una falta grave. Se puede decir que el procedimiento será el que se encuentra establecido dentro del artículo 44, ya que no existe un procedimiento exclusivamente para este tipo de acoso. el mismo que consiste en un “proceso sumario administrativo que se basa en las garantías del debido proceso por el cual el Ministerio del Trabajo determinara el cometimiento o no de las faltas administrativas graves ya sea por parte de una servidora o servidor público” (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, pág. 26)

4.2.1.10. Cuadro Comparativo del Acoso Laboral entre el Sector Público (LOSEP) y el Privado (Código de Trabajo)

Tabla 1.- Cuadro comparativo de semejanza entre de la LOSEP y el Código de Trabajo

<p>SEMEJANZA ENTRE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LOSEP QUE REGULAN EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR</p>
--

<i>CÓDIGO DE TRABAJO</i>	<i>LOSEP</i>
<p>El Código de Trabajo del (2018), lo define al acoso laboral, como 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 menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. (Ley Orgánica reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo, 2017, pág. 3)</p>	<p>En la LOSEP del (2018), lo define al acoso laboral, como 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 menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, pág. 16)</p> <p>. Se puede decir que existe una similitud ya que es la misma definición por que no cambia ninguna palabra.</p>
<p>En el Código de Trabajo el acosador en el sector privado puede ser el empleador, el trabajador.</p>	<p>En la LOSEP del (2018), el acosador puede ser un o una compañero (era) de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato.</p>
<p>En el Código de Trabajo el acosador tiene una sanción.</p>	<p>En la LOSEP el acosador tiene una sanción.</p>
<p>El Código de Trabajo del (2018), en el literal m, del artículo 44 prohíbe el cometimiento de acto de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. (Código de Trabajo, 2018, pág. 16)</p>	<p>En la LOSEP del (2018), en el literal r, del artículo 23, prohíbe el acoso laboral porque es considerado un derecho irrenunciable. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, pág. 15)</p>

Fuente: LOSEP y el Código de Trabajo

Realizado por: Mónica Estrada

Tabla 2.- Cuadro comparativo de diferencia entre la LOSEP y el Código de Trabajo

DIFERENCIA ENTRE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LOSEP QUE REGULAN EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR	
<i>CÓDIGO DE TRABAJO</i>	<i>LOSEP</i>
<p>El Código de Trabajo del (2018), en el numeral 36, del artículo 42, establece formas para prevenir el acoso laboral, como los empleadores deben realizar capacitaciones y políticas para prevenir el acoso laboral. (Código de Trabajo, 2018, pág. 15)</p>	<p>En la LOSEP, no existe ninguna forma para prevenir el acoso laboral por lo cual se considera que viola el principio de igualdad.</p>
<p>El Código de Trabajo del (2018), en el artículo 172 y 173 establece.- Una vez presentada la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que dirigirá una autoridad laboral competente, en la que tiene que acudir, el interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente” (Ley Orgánica reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo, 2017, pág. 3). De lo expresado se puede decir que el procedimiento no es claro porque no indica ante quien puede presentar la denuncia la persona que es acosada no especifica el tiempo que debe notificar a las partes para la conciliación y también no indica la autoridad que debe dirigir la misma ya que una autoridad laboral, puede ser una persona de la empresa como el empleador o el representante etc. el Inspector de Trabajo o el Juez. Y en caso de no existir una conciliación el tiempo que tienen las partes para señalar casillero electrónico o judicial y para que presenten pruebas.</p>	<p>En la LOSEP del (2018), no existe procedimiento específicamente para este tipo de acoso. Se puede decir que el procedimiento será el que se encuentra establecido dentro del artículo 44 el mismo que consiste en un “proceso sumario administrativo que se basa en las garantías del debido proceso por el cual el Ministerio del Trabajo determinara el cometimiento o no de las faltas administrativas graves ya sea por parte de una servidora o servidor público” (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, pág. 23).</p>

<p>El Código de Trabajo del (2018), en el numeral 4, del artículo 173, establece.- la sanción del acosador la misma que consiste en pagar a la víctima durante un año la remuneración que venía percibiendo y también debe pedir disculpas públicas a la víctima, misma que lo puede ordenar el Inspector de Trabajo.</p>	<p>En la LOSEP del (2018), el acoso laboral según el artículo 42, es considerado una falta grave y el artículo 48 establece, una sanción para el acosador, misma que consiste en la destitución, ya que para que termine el contrato de trabajo debe haber una destitución. Por lo cual se puede considerar que existe una violación al principio de igualdad ya que en el sector privado solo tiene que pagar una multa mientras que en el sector público ya no puede trabajar (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, págs. 22-26).</p>
<p>El Código de Trabajo del (2018), en el numeral 4, del artículo 173, establece. La indemnización que debe recibir la víctima, la misma que consiste, un monto de dinero durante un año, misma que será fijada de acuerdo a la remuneración que venía percibiendo.</p>	<p>En la LOSEP, no se establece ningún tipo de indemnización para la víctima.</p>

Fuente: LOSEP y el Código de Trabajo

Realizado por: Mónica Estrada

4.2.2. Unidad II.

Causas, Efectos, Etapas, Formas de Identificar y Prevenir el Acoso Laboral en el Ecuador.

4.2.2.1. Causas del Acoso Laboral

El acoso laboral se le denomina violencia psicológica laboral, hostigamiento laboral se caracteriza por ser un problema arduo ya que consiste en manipular a una persona para lograr sus objetivos a través de los actos negativos que afectan a la dignidad de la persona. Por la investigación realizada considero que las causas del acoso laboral son las siguientes: la envidia, competencia laboral, discriminación, por no cancelar la jubilación patronal.

La envidia

La envidia es una causa del acoso laboral y lo define como un “mecanismo psicológico que no permite que nadie tenga ni sea mejor que uno” (Peña Pérez & Colaboradores, 2013, pág. 62). La envidia es la codicia de poseer lo que tiene la otra persona porque ella no la tiene. Es una acción que le causa tristeza, sufrimiento o motivación. El acoso laboral se da por la envidia porque el envidioso puede realizar cualquier acto que le permita destrozar a la víctima, como criticarle negativamente por su raza, su forma de pensar, razonar, actuar, expresar, opinar, comportarse, vestir, menospreciar sus conocimientos, habilidades, virtudes. En el entorno laboral el acosador por causa de la envidia será sobre todo su compañero de trabajo y también puede ser el empleador.

Competencia laboral

La competencia laboral ha sido una de las causas, para que una persona atente a la integridad o a la dignidad de la otra y por lo tanto se deriva una variedad de conflictos laborales entre el empleador y el trabajador inclusive entre los mismos trabajadores porque un puesto de trabajo, permite cubrir las necesidades personales y la de su familia, son las razones para que una persona ataque a otra, porque en la actualidad existe un gran porcentaje de tasas de desempleo a nivel nacional debido a la crisis económica del país.

Discriminación

La discriminación en materia laboral son actos de exclusión, rechazo, distinción o preferencia por motivos de la etnia, discapacidad física y psicológica, desenvolvimiento, nacionalidad, filiación política, género, edad, costumbres, enfermedades contagiosas, embarazo etc. Este tipo de actos antijurídicos viola el principio que “Todo trabajador tiene derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 155) Todos los seres humanos tenemos los mismos derechos y deberes porque nadie es más que nadie ya que lo que tiene cada persona le sirve para ella.

Por no cancelar la jubilación patronal y la indemnización

Para que un trabajador tenga derecho a la jubilación patronal debe prestar servicios de forma ininterrumpida o interrumpida durante un periodo de 25 años en la misma empresa. El Ecuador actualmente se encuentra en crisis económica por lo cual hay más oferta que demanda lo que ha provocado la disminución del lucro o ganancia de las empresas privadas o mixtas, y también ha causado que el empleador, opte por hostigar al trabajador de forma reiterada, por un determinado tiempo, para que el trabajador se canse de tanto maltrato emocional y decida retirarse voluntariamente de su lugar de trabajo con la finalidad de no cancelar la jubilación patronal, porque le llevaría a la quiebra a la empresa en caso de existir una denuncia por esta acción o comportamiento prefieren pagar la indemnización que por derecho le corresponde que pagarles la jubilación y también por no cancelar la indemnización que por derecho le corresponde recibir un monto de dinero ya que la misma puede ser fijada de acuerdo a los años de servicio, pero siempre y cuando haya prestación de servicio lícitos y personales, subordinación o dependencia y con remuneración fijada en el contrato de trabajo ya sea expreso o tácito.

4.2.2.2. Efectos del Acoso Laboral

El acoso laboral incide en el desarrollo de las labores del trabajador porque le afecta emocionalmente a la persona acosada ya que un trabajador cansado de los hostigamientos puede abandonar voluntariamente su lugar de trabajo, sin recibir ningún tipo de indemnización por lo tanto se puede considerar que esto sucederá cuando la persona acosada no tiene conocimiento de la protección que le da el Estado en caso de sufrir este tipo de violencia por lo tanto es necesario que el Estado realice políticas capacitaciones en los diferentes empresas públicas y privadas para que haya conocimiento de este tipo de acto negativo, con la finalidad de que denuncien y así poner fin a este tipo de acoso ya que también le afecta económicamente al

trabajador porque deja de trabajar y no puede cubrir sus necesidades personales y las de su familia. Salvo que ya tenga otro contrato de trabajo, no le puede afectar económicamente al trabajador.

El acoso laboral causa problemas legales entre las partes de una relación laboral, para que este tipo de acto no quede en la impunidad tiene que denunciar ante el Juez de la Unidad Judicial de Laboral para lo cual necesita el asesoramiento de un profesional en leyes, con la finalidad que le ayude con el trámite del proceso que se debe realizar. El acoso laboral es un problema arduo, porque causa daño a la salud emocional de la víctima. Le causa enfermedades como el estrés, la ansiedad, y la depresión. La víctima puede llegar a suicidarse, por el hostigamiento que recibe en el entorno laboral, cuando no se somete a un tratamiento psicológico y cuando es un trastorno necesita la ayuda de psiquiatra para que le designe el medicamento que debe ingerir para que le ayude a recuperar al estado anterior, antes de ser víctima del acoso laboral. Según **Rosario Peña dice** que.- Las consecuencias del acoso laboral “son las alteraciones psiquiátricas y psicopatológicas, entre las cuales se encuentran los siguientes: Trastorno de estrés, de ansiedad depresivos, por abuso de dependencias o de sustancias” (Peña Pérez & Colaboradores, 2013, pág. 56).

El estrés “Es un estado de tensión nerviosa o sobre esfuerzo físico y mental” (Ávila Cadavid, Bernal Toro, & Alzate, 2016, pág. 4). Es decir la persona que es acosada laboralmente tiene un cansancio emocional que da origen a síntomas físicos, psíquicos y el estado de ánimo es bajo. La depresión es un “Trastorno mental frecuente que se caracteriza por la presencia de la tristeza perdida de interés o placer sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastorno de sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración” (Organización Mundial de la Salud, 2017).

4.2.2.3. Etapas del Acoso Laboral

Según mi criterio el proceso del acoso laboral se da por etapas, mismas que ayudan a identificar a la persona que está sufriendo violencia psicológica en el entorno laboral. Existen cuatro etapas:

- **1ra.- Etapa.- Motivos.-** Para que se dé el acoso laboral debe existir razones motivos, circunstancias para que exista hostigamiento laboral en un lugar de trabajo como; odio, rencor, venganza, celos, envidia.
- **2da.- Etapa.- Hostigamientos.-** Una vez que el acosador identifica a una persona una característica que le cause peligro o estorbo. El acosador actúa a través de las humillaciones, discriminaciones, insultos negativos, críticas negativas, injurias, rumores, le ponen apodos, chismes, le aíslan de sus amigos o compañeros de trabajo, etc.
- **3ra. Etapa.- Presencia de síntomas de estrés, ansiedad, depresión.-** Por los actos negativos ejercido por los acosadores, en contra de la víctima causa afectación a la salud psicológica del acosado, como el dolor de la cabeza, del cuello, espalda, brazos estos dolores son síntomas del estrés, ansiedad y de la depresión.
- **4ta. Etapa.- La víctima solicita ayuda legal y diagnóstica.-** una vez que la víctima se siente cansada, es agresivo, tiene dolores de cabeza, de la espalda porque ya no soporta más el dolor y el sufrimiento, la víctima decide conversar a un familiar o amigo de su problema que tiene en el trabajo. también las personas que le rodean se dan cuenta por su comportamiento, por sus dolencias de las diferentes partes del cuerpo, por la tristeza por lo tanto le preguntan a la víctima el porqué de su estado. Entonces acuden donde un abogado, para poner una denuncia y también acuden donde un psicólogo para que les ayude con un tratamiento para que se recupere.

4.2.2.4. Cómo Identificar el Acoso Laboral

En el artículo 8 de la ley Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP, publicada en el Registro oficial N. 116, publicado en el (2017), ordena a los empleadores a realizar “capacitaciones y políticas que permita identificar el acoso laboral “ (Ley Orgánica Reformatoria de la LOSEP y Código de Trabajo, 2017, pág. 3). Pero en el sector público no existe ninguna forma para que las personas que trabajan en el sector público puedan identificar el acoso laboral, por lo cual se estaría violando el principio de igualdad que está prescrito en la Constitución de la República del Ecuador. Se considera que el acoso laboral empieza con un

insulto que no tiene mucho de gravedad lo que le permite al acosador descubrir cómo es la actuación y cuáles son sus debilidades en el momento de enfrentar un maltrato de la víctima para ver la forma de como atacarle. Para identificar que está siendo víctima del acoso laboral por el mismo acosado debe realizarse las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Soy puntual en el trabajo?
- 2.- ¿Soy responsable con la actividad, que me corresponde o la designada por el empleador?
- 3.- ¿Entrego a tiempo la actividad, que fue designada por el empleador o jefe de trabajo?
- 4.- ¿Cuándo existe un problema, para realizar determinada actividad lo soluciono?
- 5.- ¿Me esforzado, para entregar un trabajo excelente?
- 6.- ¿No he faltado al trabajo, sin justificar?
- 7.- ¿Soy educado, respetuoso, honesto, solidario?
- 8.- ¿Me llevo bien, con mis compañeros de trabajo?
- 9.- ¿No injuriado o agredido a mis compañeros de trabajo?
- 10.- ¿No injuriado o agredido a mi empleador o jefe de trabajo, o a sus familiares?

Una vez realizada estas preguntas si su contestación da como resultado, que ha cumplido con su responsabilidad, como un buen trabajador, que no existe ninguna razón o motivo del porqué del insulto o agresión verbal. Entonces se puede decir que está siendo víctima del acoso laboral.

4.2.2.5. Cómo Prevenir el Acoso Laboral

Cuando una persona le grita, le insulta, le molesta, o le desvaloriza su trabajo o desempeño sin tener la razón está siendo próxima de ser víctima de acoso laboral, para que no le afecte a la salud, a su economía se puede realizar lo siguiente:

- **Solicitar.**- Solicitar ayuda a su familia, a sus amigos o compañeros de trabajo, acudir ante una persona que sea superior al acosador.

- **Denunciarlo.-** Denunciarlo si los maltratos continúan, para que le deje de molestar y no le cause daño a la salud emocional (psiquis).

4.2.4.3. Para Prevenir el Acoso Laboral por parte de la Empresa

Se considera que se reforme el Código de Trabajo y en la LOSEP obliga a las empresas públicas o privadas implementar sanciones al acosador en los reglamentos internos de las empresas, para que los acosadores con la finalidad de garantizar un buen clima laboral y también que se realice actividades de socialización, como juegos a través de los cuales los trabajadores aprendan e interioricen las normas de la empresa y la cultura de cada trabajador.

4.2.3. Unidad III.

El acoso laboral en la Legislación Ecuatoriana en comparación de la Normativa que regula el Acoso Laboral con los otros Países y análisis de un caso práctico.

4.2.3.1. Derecho Comparado.

El acoso laboral es un problema mundial por lo tanto varios países regulan en su normativa laboral este tipo de acoso, tienen las mismas modalidades y también existen diferencias esto se debe a que un país crea una norma para regular este tipo de acto y los otros países copian una parte porque no todos los países tienen las mismas necesidades que el otro. En el presente trabajo se realizó un análisis crítico, y comparativo entre el sistema jurídico de Colombia, Chile, España y Ecuador.

Tabla 3.- Cuadro comparativo entre la normativa Colombia y Ecuador

SEMEJANZAS DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL ACOSO LABORAL ENTRE COLOMBIA Y ECUADOR	
<i>COLOMBIA</i>	<i>ECUADOR</i>

La ley 1010 del 2006 de Colombia, define el acoso laboral como una conducta persistente que lesione la integridad moral y cause perjuicio laboral.	En Ecuador el Código de Trabajo y la LOSEP define el acoso laboral en su normativa como un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona de forma reiterada, perjudique su situación laboral (Ley Orgánica Reformatoria de la LOSEP y Código de Trabajo, 2017, pág. 3). Se puede decir que existe un parecido por que las dos normas señalan que afecta a la situación laboral de la persona acosada.
En Colombia el acoso laboral es ejercido por el empleador.	En Ecuador el acoso laboral es ejercido por el empleador.
En Colombia la víctima del acoso laboral puede ser el trabajador.	En Ecuador la víctima del acoso laboral puede ser el trabajador.
En Colombia establece una sanción de pago de dinero para el acosador en caso de ser el empleador. Pero cuando el trabajador es el acosador la sanción es la destitución del trabajo.	En Ecuador establece una sanción de pago de dinero para el acosador en caso de ser el empleador. Pero cuando el trabajador es el acosador la sanción es la destitución del trabajo.
En Colombia establece una indemnización de dinero para la víctima.	En Ecuador establece una indemnización de dinero para la víctima.

Fuente: Ley 1010, LOSEP y el Código de Trabajo

Realizado por: Mónica Estrada

Tabla 4.-Cuadro comparativo de la diferencia entre la normativa de Colombia y Ecuador

DIFERENCIA DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL ACOSO LABORAL ENTRE COLOMBIA Y ECUADOR
--

<i>COLOMBIA</i>	<i>ECUADOR</i>
<p>En Colombia el acoso laboral entro en vigencia en el año 2006 y su normativa es clara.</p>	<p>En el Ecuador el acoso laboral entro en vigencia en el 2017 por lo cual se puede decir que Colombia nos lleva 11 años de adelanto en la aplicación de este tipo de acoso y además es necesario una reforma porque no es muy clara.</p>
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia, considera que el trabajador puede ser víctimas del acoso laboral.</p>	<p>En la LOSEP y en el Código de Trabajo del Ecuador, señalan que él el trabajador, el subordinado y el empleador pueden ser víctimas del acoso laboral.</p>
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia, establece las conductas atenuantes del coso laboral, como reparar prudencialmente, el daño causado a la persona acosada, cuando se realice este tipo de acto por la edad o por momentos de ira o de miedo, cuando el acosador haya tenido una buena conducta con anterioridad de haber realizado este tipo de acto, cuando existe desafío por parte del empleador, compañero o subalterno. (Ley 1010, 2006, págs. 2-3, Art.3)</p>	<p>En Ecuador en su normativa no establece conductas atenuantes del acoso laboral por lo cual existe una vaguedad en la misma, es necesario implementar ya que le ayudaría al Juez a dictar una mejor sentencia y también garantizaría los derechos de las partes en un proceso judicial.</p>
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia, establece las conductas agravantes, como; cuando existe más de una causal, cuando hay reincidencia de la conducta, realiza por dinero, aprovechando de la situación de tiempo, lugar que dificulte la defensa del acosado o la identificación del acosador, aumentar inhumanamente el daño psíquico</p>	<p>En Ecuador en su normativa no se establece conductas agravantes del acoso laboral por lo tanto se puede decir que existe lagunas legales en la misma.</p>

<p>causado al subordinado pasivo, realizar la conducta a través de un tercero, cuando el acoso laboral por el acosador causa daño en la salud física o psíquica del acosador (Ley 1010, 2006, págs. 2-3 Art.4)</p>	
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia, establece las conductas que presume acoso laboral son: agresión física, las injurias, los comentarios negativos, burlas por su forma de vestir, mención pública a hechos de intimidad de la persona, acto discriminatorio notorio, la negativa de proporcionar materiales de información que son indispensables, para el cumplimiento de la labor, amenazas de despido, la descalificación del trabajo, hacer trabajar más de las horas permitidas por la ley designación de actividades que no tienen relación con la profesión, la negativa de injustificada para otorgar permisos de licencia por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones o cuando existe mensajes injuriosos, intimidatorios por las redes sociales o por el celular (Ley 1010, 2006, pág. 4 Art.7).</p>	<p>En el Ecuador no establece en su normativa laboral las conductas que se puede considerar acoso laboral es necesario que lo especifiquen este tipo de conductas para evitar vulneración o abuso de derecho de cualquiera de las partes de la relación laboral o entre compañeros de trabajo y también se evitara confusiones entre exigencias que realiza el empleador al trabajador con la finalidad de que cumpla con su labor o responsabilidad para la cual fue contratado.</p>
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia, indica cuales son las conductas que no son consideradas acoso laboral: Las exigencias de cumplir con las reglas del reglamento de la empresa, de fidelidad empresarial, con sus obligaciones y deberes en el lugar de trabajo, y cuando el empleador a través de una</p>	<p>En la normativa laboral del Ecuador no establece las conductas que no se puede considerar acoso laboral por lo cual se puede decir que puede haber abuso de derecho por cualquier de las partes de la relación laboral, ya que no se especifica las conductas que pueden ser acoso laboral.</p>

<p>solicitud le dice a un trabajador que colabore con la empresa o con deberes extras (Ley 1010, 2006, pág. 5).</p>	
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia, obliga a las empresas que resuelvan este tipo de acto mediante un procedimiento eficaz conciliatorio con la finalidad de prevenir este tipo de acoso, también las víctimas pueden poner una denuncia ante el Inspector de Trabajo, los Inspectores Municipales de la Policía, Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo. El empleador programara actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre los trabajadores (Ley 1010, 2006, pág. 6 Art.9).</p>	<p>En Código de Trabajo del (2018) del Ecuador en el artículo 42, numeral 36, en el sector privado obliga a los empleadores a implementar capacitaciones y políticas que facilite identificar a las personas cuando están siendo víctimas del acoso laboral (Código de Trabajo, 2018, pág. 15). Pero en el sector público no existe una forma para que las personas que trabajen puedan identificar este acto por lo cual existe una desigualdad y viola el principio de igualdad.</p>
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia la sanción del acosador tiene que pagar entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que la tolere. El acosador también tiene que pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales. Y cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno la terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos. (Ley 1010, 2006, pág. 7 Art.10).</p>	<p>En EL Código de Trabajo regula el sector privado el acosador tiene que pagar a la víctima durante un año la remuneración que venía percibiendo y también debe pedir disculpas públicas a la víctima (Ley Orgánica reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo, 2017, pág. 3). Y en la LOSEP del Ecuador la sanción del acosador es la destitución de su puesto de trabajo. El empleador no tiene que pagar el 50% en un hospital del tratamiento que tiene que realizar la víctima que se recupere de la enfermedad que fue causada por el acoso laboral.</p>

<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia la indemnización de la víctima es de acuerdo al tipo de contrato y por los años de servicio: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios deberán pagar el tiempo que faltare para cumplir el plazo determinado el contrato, la indemnización no será inferior a quince días. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará de acuerdo a los años de servicio : Cuarenta y cinco días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año; y cuando el trabajador tiene más de un año de servicio se le pagara los 45 días de salario más el salario adicional que le corresponde por cada año de servicio de la siguiente forma.- Más de un año de servicio continuo y menos de cinco años se le pagarán quince días adicionales de salario, cinco años de servicio menos de diez, se le pagará veinte días adicionales de salario y cuando son más de 10 años de servicio se le pagara 40 días adicionales de salario. (Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, 2011, pág. 24 Art.64).</p>	<p>En la normativa laboral del Ecuador la indemnización de la víctima, en el sector privado recibirá durante un año de la remuneración que venía percibiendo.</p>
<p>La ley 1010 del 2006 de Colombia cuando, la denuncia de acoso laboral carezca de todo fundamento real, la sanción será de una multa entre medio a tres salarios mínimos legales mensuales, los mismos que serán descontados de la remuneración que el denunciante perciba, durante los seis meses siguientes a su imposición (Ley 1010, 2006, pág. 8 Art. 13).</p>	<p>En la normativa laboral del Ecuador no existe ninguna sanción para la persona que denuncie sin ser víctima de acoso laboral.</p>

La ley 1010 del 2006 de Colombia se caducara el derecho de aquella persona acosada a los “seis meses, después de la fecha que haya ocurrido este tipo de conductas” (Ley 1010, 2006, pág. 9).	En Ecuador no existe caducidad para el acoso laboral, pero se puede considerar que prescribirá en tres años según el Código de Trabajo y 9 meses en la LOSEP.
--	---

Fuente: Ley 1010, Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, LOSEP y el Código de Trabajo

Realizado por: Mónica Estrada

Tabla 5.- Cuadro comparativo de semejanza entre la normativa de Chile y Ecuador

SEMEJANZA DE LA NORMATIVA LABORAL QUE REGULA EL ACOSO LABORAL ENTRE CHILE Y ECUADOR	
<i>CHILE</i>	<i>ECUADOR</i>
En la normativa de Chile el acoso laboral se encuentra regulado por Código de Trabajo.	En el Ecuador el acoso laboral se encuentra regulado por el Código de Trabajo.
Es toda conducta que constituye agresión hostigamiento reiterados	Es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada.
Ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores.	Ejercida por el trabajador o por los trabajadores.
En contra de un trabajador o de los trabajadores	En contra de un trabajador o de los trabajadores.
Que cause para el o los afectados su menoscabo maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Código de Trabajo de Chile, 2019, pág. 14 Art.2).	Que cause para la persona afectada menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

En la normativa de Chile cuando el autor es un trabajador su sanción será la terminación del contrato de trabajo.	En la normativa de Ecuador cuando el autor es un trabajador su sanción será la destitución.
---	---

Fuente: Código de Trabajo de Chile, LOSEP y el Código de Trabajo

Realizado por: Mónica Estrada

Tabla 6.- Cuadro comparativo de diferencia entre la normativa de Colombia y Ecuador

DIFERENCIA DE LA NORMATIVA LABORAL QUE REGULA EL ACOSO LABORAL ENTRE CHILE Y ECUADOR	
<i>CHILE</i>	<i>ECUADOR</i>
En Chile el acoso laboral entro en vigencia en el año 2012.	En Ecuador el acoso laboral entro en vigencia en el año 2017, por lo cual se puede decir que llevamos 5 años de retraso en la aplicación del acoso laboral.
En Chile la víctima del acoso laboral puede ser el trabajador.	En Ecuador la víctima del acoso laboral puede ser el trabajador, subordinado y el empleador.
El Código de Trabajo de Chile (2019), establece la sanción del acosador de forma general sin especificar en el sector privado o público, en el caso de ser un trabajador el autor termina su contrato de trabajo sin derecho a indemnización sin importar el tiempo que trabaje y cuando es el empleador deberá pagar al trabajador “Una indemnización equivalente de 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados continuamente a	En la normativa laboral del Ecuador en el sector público la sanción del acosador es la destitución de su puesto de trabajo y en el sector privado el acosador tiene que pagar a la víctima durante un año, la remuneración que venía percibiendo y pedirá disculpas públicas a la víctima.

dicho empleador más el 80 % Esta remuneración tendrá un límite máximo de 330 días de remuneración” (Código de Trabajo de Chile, 2019, págs. 97,103 Art.163, 171)	
El Código de Trabajo de Chile (2019), establece que la víctima recibirá como indemnización equivalente de 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador más el 80 %. Esta remuneración tendrá un límite máximo de 330 días de remuneración. (Código de Trabajo de Chile, 2019, págs. 97,103).	En el Código de Trabajo (2018), señala la indemnización de la víctima la misma que consiste en un monto de dinero durante un año de la remuneración que venía percibiendo (Código de Trabajo, 2018, pág. 50 Art. 173)

Fuente: Código de Trabajo de Chile, LOSEP y el Código de Trabajo

Realizado por: Mónica Estrada

Tabla 7.- Cuadro comparativo de semejanza entre la normativa de España y Ecuador

SEMEJANZA DE LA NORMATIVA LABORAL QUE REGULA EL ACOSO LABORAL ENTRE ESPAÑA Y ECUADOR.	
<i>ESPAÑA</i>	<i>ECUADOR</i>
En España el acoso laboral es considerado como, un acto hostil, humillante, trato indigno.	En Ecuador el acoso laboral es considerado como, todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona.
En España el acosador puede ser el empleador	En Ecuador el acosador puede ser el empleador

Fuente: Código Penal de España, LOSEP y el Código de Trabajo

Realizado por: Mónica Estrada

Tabla 8.- Cuadro comparativo de la diferencia entre la normativa de España y Ecuador

DIFERENCIA DE LA NORMATIVA LABORAL QUE REGULA EL ACOSO LABORAL ENTRE ESPAÑA Y ECUADOR.	
<i>ESPAÑA</i>	<i>ECUADOR</i>
En España la víctima del acoso laboral puede ser el trabajador	En Ecuador la víctima del acoso laboral puede ser el trabajador, subordinado, empleador.
En España a través de un Protocolo de la actuación frente al acoso laboral en la Administración General de España número 130, del 1 junio del 2011, establece las conductas que serán consideradas acoso laboral.- Dejar al trabajador de forma prolongada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique, dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan, ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo, actos de venganza frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes, insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida	En el Ecuador no existe conductas que se han consideradas acoso laboral.

<p>privada del trabajador (Ministerio de Política Territorial y Administración, 2011, pág. 13)</p>	
<p>En España las medidas preventivas que establece, el Protocolo de la actuación frente al acoso laboral en la Administración General de España número 130, del 1 junio del 2011, son las siguientes: realizar una evaluación adecuada para controlar los riesgos psicosociales para que las relaciones laborales se han propicias en el sector público en el sector privado no establece nada mas (Ministerio de Política Territorial y Administración, 2011, pág. 10) .</p>	<p>En Ecuador las medidas preventivas existe en el sector privado.- Los empleadores deben implementar capacitaciones y políticas que ayude a los trabajadores a identificar el acoso laboral, pero sector público no existe ninguna forma de prevención sobre el coso laboral. Se puede decir que viola el principio de igualdad.</p>
<p>En España, el acosador laboral será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años.</p>	<p>En el Ecuador, en el sector público la sanción del acosador es la destitución de su puesto de trabajo y en el sector privado el acosador, tiene que pagar a la víctima, durante un año, la remuneración que venía percibiendo y también pedirá disculpas públicas a la víctima.</p>
<p>En España la indemnización de la víctima se determinara de acuerdo al tiempo que ha sufrido acoso en la empresa y en función del sueldo y en base de la tabla de accidentes de circulación.</p>	<p>En la normativa laboral del Ecuador la indemnización de la víctima recibirá durante un año de la remuneración que venía percibiendo antes de ser víctima del acoso laboral.</p>

Luego de realizar un análisis comparativo se puede concluir que en el Ecuador, Chile, Colombia establecen sanciones de dinero para el acosador especialmente para el empleador y en caso de ser un trabajador será destituido y también instituyen la indemnización para la

víctima aunque en Colombia es de acuerdo al tipo de contrato y a los años de servicio, en cambio en España la sanción para el acosador se encuentra tipificado en el Código Penal ya que consiste en que debe estar privado de la libertad de seis meses a dos años y la indemnización se fijara de acuerdo a la tabla de riesgos y a la gravedad del caso. También se puede decir que la normativa que regula el acoso laboral en Colombia es muy clara y eficaz en comparación con las de España, Chile especialmente con la normativa del Ecuador.

En el Ecuador a pesar de existir una reforma al Código de trabajo y a la LOSEP en donde se implementó la figura del acoso laboral existe problema jurídico porque en la definición no especifica que conductas pueden ser consideradas de acoso laboral ya que se puede confundir con las exigencias para que se cumpla los deberes u obligaciones que le corresponde realizar dentro de una empresa para lo que fue contratado y también no establece dentro de la normativa una sanción a la persona que denuncie y se compruebe que no ha sido víctima de acoso laboral.

4.2.3.2. Análisis del Caso Práctico

En el juicio No 978-2011, la Dra. Roció Salgado Carpio como ponente de este Tribunal de la Corte Nacional de Justicia de lo Laboral. El 11 de diciembre del 2012, seguido por Raúl Stalin Paredes Basantes contra Galo Enrique Palacios Zurita, el demandado interpone el recurso de casación de la sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

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 sobre carga de trabajo porque quería que trabaje la noche y el día . Y además señala que su última remuneración fue de \$300.00, sin beneficios de ley, tampoco se le pagaban las horas extraordinarias ni suplementarias.

El juez de primera instancia, declara parcialmente con lugar a 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, dicta sentencia, en la cual ordena el pago de los rubros adicionales. Disconforme con esta decisión el demandado interpone el recurso de casación. Las causales alegadas. La Corte Nacional de Justicia no le acepta el recurso de casación porque no cumple los requisitos ya que el recurrente fundamenta la causal primera y tercera, Porque una persona nunca puede estar de acuerdo de las conclusiones de los hechos que ha llegado el Tribunal y al mismo tiempo estar en desacuerdo (Hostigamiento, 2012, pág. 3).

El Tribunal de la Corte Nacional de Justicia señala que existió hostigamiento ya que el señor Galo Enrique Palacios Zurita, admite en su confesión judicial que le hostigaba todo el tiempo que trabajo con el porque se perdía combustible en la gasolinera Repsol. Por lo cual el Tribunal de Casación señala que **en el numeral 5 del artículo 326** establece.- “Toda persona tendrá derecho a desarrollar en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene, y bienestar” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 155).Este derecho debe ser ejercidos en condiciones de igualdad y no discriminación. Porque no pueden violar los derechos de los trabajadores. En este caso no fue despido intempestivo porque tiene que ser notorio. Lo que sucedió fue es un despido indirecto porque el empresario de forma dolosa afecta el derecho del trabajador por insultos.

En el año 2012 ya existió una sentencia de hostigamiento laboral que fue dictada por la Corte Nacional de Justicia ya que es un sinónimo del acoso laboral, la fundamentación de esta sentencia fue la sentencia de Colombia de número C-282- 07, y de acuerdo el principio que está establecido en el artículo, 326 numeral 5 , 11, numeral 2, y el articulo 66 numeral 4 de la Constitución y en el artículo 173, 42 numeral 13 del Código de trabajo a pesar de no haber una norma expresa sobre el acoso laboral en el Código de Trabajo y en la LOSEP, ya que son las encargadas de regular las relaciones laborales en el Ecuador es decir se encargan de que haya un equilibrio entre las partes de la relación laboral. En el año 2017 del 9 de noviembre se reformo el Código de Trabajo y a la LOSEP se implementó esta figura para garantizar los derechos de las partes de la relación laboral ya que antes existió un vacío legal en donde este tipo de actos que daba en la impunidad. Porque no tenían en que fundamentarse para realizar una denuncia pero a pesar de existir esta reforma existe problema jurídico porque en la definición no especifica que conductas pueden ser consideradas de acoso laboral ya que se puede confundir con las exigencias para que se cumpla los deberes u obligaciones que le

corresponde realizar dentro de una empresa para lo que fue contratado y también el procedimiento del proceso no es muy claro, las formas para identificar el acoso laboral solo establece para el sector privado y en el sector público no existe ninguna forma para identificar el acoso laboral para lo cual es necesario que se realice otra reforma para que no exista con función en el momento de dictar una sentencia o poner una denuncia y también debe poner una caución para las personas que denuncien sin ser víctimas del acoso laboral para evitar vulnerabilidad de derechos de cualquiera de las partes.

5.- METODOLOGÍA

5.1.- Métodos.

5.1.2.- Método Inductivo

El método inductivo “Busca sacar conclusiones derivadas de la observación sistemática y periódica de los hechos reales que ocurren en entorno al fenómeno en cuestión, con el fin de descubrir las relaciones constantes derivadas del análisis. (Tamayo Tamayo, 2009, pág. 143)

En el presente trabajo de investigación a través del método inductivo considero que los actos que realiza el acosador son los siguientes chismes.- Discriminaciones, críticas, burlas, insultos, injurias, sobrenombres etc. El acoso laboral se produce por la envidia, por el racismo, por el rencor, por lo tanto afecta a la salud psicológica del acosado, como el trastorno del estrés, de la ansiedad y de la depresión son las consecuencias de esta figura.

5.1.1.3.- Método Descriptivo

El método descriptivo, “es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular” (Okdiario, 2018)

En el presente trabajo de investigación, el método descriptivo, me permito describir los actos inadecuados realizados por el acosador sobre la víctima, como el aislamiento de la víctima, las injurias, los chismes, y las formas para prevenir el acoso laboral.

5.1.1.4.- Método analítico

El método analítico “es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndole en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos” (Eumed.net, S.f.). En el presente trabajo de investigación, a través del método analítico compare, la sanción del acosador y la indemnización que recibe el acosado, por el

acoso laboral entre el Ecuador, y España, Chile que estipula la ley que regula la relación entre el empleador y el trabajador.

5.2.- Tipos de Investigación

Por los objetivos planteados en el presente trabajo investigativo se caracteriza por ser básica, analítica, bibliográfica y descriptiva.

5.2.1.- Investigación Básica

La investigación básica o fundamental “busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda más a los actos de la humanidad” (Rodríguez, s.f.). Es decir esta investigación busca el acrecentamiento del conocimiento de lo que ya está establecido, porque la investigación es de una ciencia social. Dentro del trabajo de investigativo utilice la investigación básica para obtener información del acoso laboral.

5.2.2.- Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva “se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “que”, en lugar del “porque” del sujeto de investigación” (Question Pro, s.f).

La investigación descriptiva me ayudo a determinar las etapas, las causas, los efectos del acoso laboral, y las conductas que realiza el acosador en contra del acosado.

5.2.3.- Investigación Bibliográfica

En el presente trabajo investigativo se utilizó la Investigación documental porque se utilizó libros, diccionarios, Códigos Legales, la Constitución, etc. Para determinar cuál es el conocimiento científico existente en relación al acoso laboral.

5.3.- Diseño de la Investigación

5.3.1.- Investigación no Experimental

El diseño de la investigación no experimental se utiliza en el presente trabajo investigativo, porque se realizó un análisis doctrinario y jurídico por lo tanto no se realizó experimentos ya que se trata de una ciencia social.

5.4.- Población y Muestra

5.4.1.- Población

En el presente trabajo investigativo no se utilizó población porque se trata de un estudio jurídico y crítico de esta problemática.

5.4.2.- Muestra

En el presente trabajo investigativo no se utilizó población, razón por la cual no es necesario extraer una muestra.

5.5.-Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

En el presente trabajo investigativo no se utilizó población porque se trata de un estudio jurídico y crítico de esta problemática razón por la cual no se utilizó la técnica de la encuesta y de la entrevista.

7. CONCLUSIONES

- Luego de haber realizado un estudio jurídico y doctrinario se puede decir que el acoso laboral en otros países especialmente en Colombia vienen aplicando desde el 2006 mientras que en Ecuador se lleva un año y meses de aplicación porque en el año 2017, entro en vigencia, por lo cual se puede considerar que nosotros llevamos más de 10 años de atraso en la aplicación de este tipo de acoso, y demás existe vacíos legales, por lo tanto se considera que puede existir problemas en el momento de denunciar o dictar una sentencia, porque no hay una especificación en la definición de este tipo de acoso y también no existe una igualdad entre el sector público y el privado, porque en el sector público no existe medidas parara intervenir el acoso laboral mientras que en el sector privado obliga al empleador a realizar capacitaciones sobre el acoso laboral. el procedimiento para este tipo de acto tanto en el sector público como en el privado no es claro por lo cual se puede considerar que no hay una protección en su totalidad de los derechos de las personas trabajadoras.
- En el presente trabajo investigativo se ha concluido que la figura del acoso laboral es un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona acosada a través de maltrato, humillación, amenaza o perjudique su situación laboral por lo cual causa efectos, como la afectación emocional, abandono voluntario del lugar de trabajo sin recibir ningún tipo de indemnización y por lo tanto también afecta a la economía de la persona acosada, ya que deja de trabajar a pesar de que se realizó pero en el año 2017se realizo una reforma al Código de Trabajo y a la LOSEP, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, para garantizar un buen ambiente laboral, pero sin embargo la ley es oscura por lo cual se puede considerar que existe un problema jurídico ya que no especifica las conductas que pueden ser consideradas acoso laboral como lo establece la normativa laboral de Colombia.

- En el desarrollo del presente trabajo investigativo se ha concluido que existe vulneración de derechos de las partes de una relación laboral porque en el sector público que se encuentra regulado por el Código de Trabajo, obliga a los empleadores a realizar capacitaciones que se refieran del acoso laboral para que identifiquen los trabajadores cuando están siendo víctimas del acoso laboral y lo denuncien y así poner fin a este tipo de acoso, mientras que en el sector público que se encuentra regulado por la Ley Orgánica de Servicio del servicio Público (LOSEP) no existe ninguna forma para identificar el acoso laboral por lo cual se considera que se está violando el principio de igualdad ya que todas las personas somos iguales ante la ley y también se ha identificado que en ninguna de las leyes orgánicas, que regulan el acoso laboral establecen una sanción para las personas que denuncien sin ser víctimas de acoso laboral ya que puede causar daños irremediables a la persona denunciada por lo cual es necesario que se implemente una sanción, con la finalidad de hacer cumplir las obligaciones que les compete realizar dentro del entorno laboral de garantizar los derechos de ambas partes de una relación laboral.

8. RECOMENDACIONES

- Respectivamente el concepto de acoso laboral que se encuentra prescrito por el Código de Trabajo y de la LOSEP es muy amplia y subjetiva para lo cual se recomienda a los legisladores que realicen una reforma y que se tome como referencia otras normativas de otros países que regulan el acoso laboral para, que identifique cuales son los vacíos o lagunas legales que tiene nuestra normativa laboral del sector público y del sector privado , con la finalidad de que la norma sea clara y concisa y así garantizar los derechos y el cumplimiento de sus obligaciones de las partes de la relación laboral.
- Para evitar vulneración de derechos y principios de cualquiera de las partes de la relación laboral se recomienda a los legisladores que implementen en el Código de Trabajo y en la LOSEP las conductas que serán consideradas acoso laboral y cuales no son consideradas acoso laboral con la finalidad de evitar vulneración de derechos y principios y también para que se cumplan con su responsabilidad las partes de la relación laboral, es decir para que exista un equilibrio entre las partes de una relación laboral y además que se obligue a las empresas públicas o privadas a implementar sanciones al acosador en los reglamentos internos de las empresas, para que los acosadores con la finalidad de garantizar un buen clima laboral y también que se realice actividades de socialización, como juegos a través de los cuales los trabajadores aprendan e interioricen las normas de la empresa y la cultura de cada trabajador. .
- En el Ecuador el Código de Trabajo y en la LOSEP no se encuentra prescrito una sanción para las personas que denuncien sin ser víctimas de acoso laboral ya que puede causar daños irremediables a la persona denunciada por lo cual se recomienda que se implemente una sanción, con la finalidad de hacer cumplir las obligaciones que les compete realizar dentro del entorno laboral de garantizar los derechos de ambas partes de una relación laboral.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Andrade Barrera , F. (2009). diccionario de Derecho Laboral y guía de la Legislación ecuatoriana. Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión.
- Araujo Urgile , M. E. (2017). La presión psicologica como causal del despido imtempestivo. Quito: s.e.d.
- Araujo Urgiles, M. E. (s.f. de s.f. de 2017). La presión psicologica como causal del depido imtempestivo. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13067>
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2016). Cuales son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing. Psyconex, 4.
- Código de Trabajo. (21 de Agosto de 2018). Lexis Finder. Quito, Ecuador.
- Código de Trabajo de Chile. (01 de Enero de 2019). Dirección de Trabajo. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
- Código Penal de España. (04 de Marzo de 2019). Boletin Oficial del Estado.
- Código Sustantivo de Trabajo de Colombia. (s.f. de s.f. de 2011). Ministerio de Protección Social. Colombia. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2018). Asamblea Nacional Constituyente. Quito: Libertad.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (s.f. de s.f. de 2014). Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
- Eumed.net. (S.f. de S.f. de S.f.). Eumed.net. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>
- Gutierrez López, E. (2010). El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral en una organización educativa y otra en la salud. Santiago de Queretaro: S.ed.
- Hermosa Torres, E. (s.f. de s.f. de 2017). El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Hostigamiento, 978-2011 (Corte Nacional de Justicia 11 de diciembre de 2012).
- Ley Orgánica reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo. (09 de Noviembre de 2017). Registro Oficial N° 116.
- Ley 1010. (23 de enero de 2006). Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Colombia.
- Ley Órgánica del Servicio Público. (9 de Julio de 2018). Registro Oficial. Quito, Ecuador: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

- Ministerio de Política Territorial y Administración. (01 de Junio de 2011). Boletín Oficial del Estado.
- Okdiario. (21 de Junio de 2018). Okdiario. Obtenido de <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>
- Once Yanza, P. F. (2015). Mobbing laboral desde un punto de vista penal y laboral en la legislación del Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21311>
- Organización Internacional del Trabajador. (20 de Julio de 1998). Organización Internacional del Trabajador. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (07 de Abril de 2017). Sitio Web Mundial. Obtenido de <https://www.who.int/topics/depression/es/>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales. (s.f. de s.f. de 2014). Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
- Paucar Enriquez, L. F. (2014). La renuncia Forzada como consecuencia del Hostigamiento laboral en la legislación Ecuatoriana. Quito: UCE.
- Peña Pérez, R. (2013). El acoso laboral. Bogotá: Ediciones de la U.
- Peña Pérez, R., & Colaboradores. (2013). Acoso Laboral. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pérez porto, J., & Merino, M. (s.f. de s.f. de 2012). definiciones. Obtenido de <https://definicion.de/integridad/>
- Porras Velásquez, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. Integración Académica en Psicología Volumen 5. Número 13. 2017. ISSN: 2007-5588, 4.
- Question Pro. (s.f de s.f de s.f). Question Pro. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>
- Quillupangui, S. (14 de Febrero de 2018). El Comercio. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-senales-identificar-acoso-laboral.html>
- Rodríguez, D. (s.f. de s.f. de s.f.). Lifeder. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Soto, J. (2011). Aristos Diccionario ilustrado de la lengua española. España: Ramón Sopena, S.A, Barcelona, España.
- Tamayo Tamayo, M. (2009). Diccionario de la investigación científica. Mexico: Limusa S.A: Grupo Noruega.
- Vidal Casero Carmen. (.f. de s.f. de s.f.). El mobbing en el trabajo. Su problemática. Obtenidodehttps://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

- We Snow Asturias. (22 de Marzo de 2017). We Snow Asturias. Obtenido de <https://lortucoach.com/exito-no-se-logra-solo-cualidades-especiales/>

10. ANEXOS

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 RECORRENTE:** 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, ibídem; 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 aun 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 Suprema, 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 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 riple y hoy día no se pierde el combustible de tal manera que esta es una circunstancia no sé 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 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*³. 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”*⁴. 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”*⁵. Ahora bien, este Tribunal señala que la configuración del despido, no se realiza únicamente a través de un acto directo, unilateral 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. (Hostigamiento, 2012, págs. 1-13)