



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADO

TÍTULO:

**ALCANCES Y LÍMITES DE LA LEY ORGÁNICA
REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA
LOSEP PARA PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL**

AUTORES:

**VEGA FUENTES NALLELY DENISSE
SANTOS MOREIRA MARLON GREGORIO**

TUTOR:

AB. JACHO VARGAS JAIR

LA LIBERTAD –SANTA ELENA- ECUADOR

2024

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD
CARRERA DE DERECHO**

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A

**LA
OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**ALCANCES Y LÍMITES DE LA LEY ORGÁNICA
REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA
LOSEP PARA PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL**

AUTORES:

**VEGA FUENTES NALLELY DENISSE
SANTOS MOREIRA MARLON GREGORIO**

TUTORA:

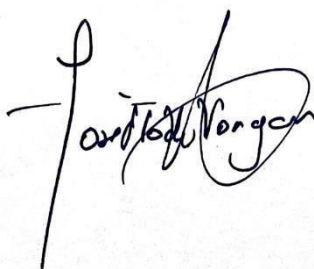
AB. JACHO VARGAS JAIR.

UPSE

LA LIBERTAD- ECUADOR 2023

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título **“ALCANCES Y LÍMITES DE LA LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LOSEP PARA PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL”**, correspondiente a los estudiantes **SANTOS MOREIRA MARLON GREGORIO** y **VEGA FUENTES NALLELY DENNISSE**, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.



Atentamente

.....
Ab. JACHO VARGAS JAIR JOSÉ MSc.

PROFESOR TUTOR

Angela del Rocío Reyes Quimis
Celular: 0967643952
Correo: angi_r_q@hotmail.com

Santa Elena, 11 de noviembre del 2023

CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Yo **ANGELA DEL ROCIO REYES QUIMIS**, en mi calidad de **LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN LITERATURA Y CASTELLANO Y MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA**, por medio de la presente tengo a bien indicar que he leído y corregido el trabajo de integración curricular previo a la obtención de abogado, denominado **“Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevención del acoso laboral”** correspondiente a las estudiantes **SANTOS MOREIRA MARLON GREGORIO Y VEGA FUENTES NALLELY DENNISSE** de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Certifico que está redactado con el correcto manejo de lenguaje, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos e interpretaciones. Además de haber sido escrito de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigente.

En cuanto puedo decir en honor a la verdad y autorizo a los interesados hacer uso del presente como estime conveniente.



ANGELA DEL ROCÍO REYES QUIMIS, MGT
CI: 1305730317

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACION LITERATURA Y CASTELLANO
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA
Nº DE REGISTRO DE SENECYT 1017-12-86028164

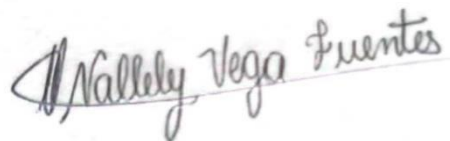
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros **SANTOS MOREIRA MARLON GREGORIO** y **VEGA FUENTES NALLELY DENNISSE**, estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título de **“ALCANCES Y LÍMITES DE LA LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LOSEP PARA PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL”**, desarrollada en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente.



Marlon Gregorio Santos Moreira.



Nallely Dennisse Vega Fuentes

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab. Victor Coronel Ortiz, Mgt
DIRECTOR DE LA CARRERA
DE DERECHO

MIRNA LORENA
MACIAS
SALTOS

Firmado digitalmente
por MIRNA LORENA
MACIAS SALTOS
Fecha: 2024.01.30
18:03:25 -0500

Ab. Lorena Macias Mgt.
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. JACHO VARGAS JAIR JOSÉ MSc.
TUTOR



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt
DOCENTE UIC

DEDICATORIA

A Dios por la bendición del día a día incluso cuando ya no existía fuerzas, a la memoria de mis abuelos el Sr. José Fuentes Peñafiel y la Sra. Inés Guzmán Carló ya no están acompañándome en la tierra, pero formaron parte de todo este proceso de principio a fin siendo los únicos quienes después de mis padres se han preocupado más por mí. Al inmenso amor, apoyo, dedicación y desvelo de mi mama la Sra. Elvia Irene Fuentes Guzmán quien es un pilar fundamental en mi vida, a mi papa el sr. Wilson Vicente Vega Menoscal por ser la persona que siempre ha creído en mí por su preocupación y amor.

A mis hermanos Viviana, Ambar, Wilson y Joseph.

Nallely Denisse Vega Fuentes.

A Dios en primer lugar por haberme dado la sabiduría y fuerzas necesarias para culminar esta etapa de mi vida, a mi padre Marlon Junín Santos Vera quien es mi ejemplo a seguir, pilar fundamental en mi vida quien se ha esforzado por darme lo mejor y a mi mamita Julia Letania Moreira Rendón quien fue una mujer luchadora y quien es mi inspiración, a mi princesa y compañera de vida Jeniffer Saltos Parrales que ha sido mi apoyo total en todo momento alentándome siempre para no rendirme, a mis hermanos, Joslao, Jesús, Doménica y Carla quienes me han acompañado durante toda esta etapa, a mi tía María a quien estimo mucho y siempre ha estado para mí en todo momento, a la familia Saltos Parrales, a mis sobrinas, a mi segunda familia Movimiento Juan XXIII, a Padre Tirso Varela, a Cruz Roja Ecuatoriana Junta Provincial Santa Elena, a mi mascota “Pantera” y por último pero no menos importante a Don Tito Reyes por su generosidad, altruismo y por ser una persona que piensa siempre en el prójimo poniéndose en los zapatos de cada uno de los estudiantes. ¡SIN USTEDES ESTO NO HUBIERA SIDO POSIBLE!

- Marlon Gregorio Santos Moreira.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento y gratitud a la mujer de que me dio la vida, su amor, cuidado y bendición para que pueda ver cumplida mi meta propuesta la Lcda. Elvia Irene Fuentes Guzmán, mi mamá, por ser una de las principales personas que me inspiraron a seguir con mis estudios al ser una excelente profesional en el ámbito educativo y ver un modelo a seguir en la vida profesional, a la Lcda. Geoconda Melgar Saltos mi madrina y a la Lcda. Angelita Reyes Quimis mi tía por ser unas excelentes profesionales y ver en ellas desde chiquita un buen ejemplo. A todos los abogados que colaboraron con nuestro proyecto de investigación sin poner ninguna excusa.

Mi Eterno Agradecimiento.

Nallely Denisse Vega Fuentes

Mi agradecimiento total a mi señor padre ya que sin su apoyo no podría haber cumplido este objetivo, a mi madrina Raquel Gómez, a mi princesa Jeniffer Saltos por ser mi lugar seguro, al abogado Felipe Cárdenas y abogada Glenda Ortega, quienes compartieron su experiencia para conmigo y siempre estuvieron dispuestos a ayudarme en todo momento, a todos los docentes que impartieron su cátedra durante este periodo, a mi tutor: Ab. Jahir Jacho, a mi docente de UIC, Ab. Brenda Reyes, a Mónica Espinoza y José Drouet grandes amigos quienes me han brindado su apoyo siempre, a mis ex compañeros de trabajo: Juan, Wellington y José por entender este proceso y tener esa paciencia para conmigo. ¡GRACIAS A CADA UNO DE USTEDES!

Marlon Gregorio Santos Moreira

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
CONTRAPORTADA	
APROBACION DEL TUTOR	III
VALIDACION GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	V
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
INDICE GENERAL	IX
INDICE DE CUADROS	XII
INDICE DE TABLAS	XII
INDICE DE ANEXOS	XII
RESUMEN	XIV
ABSTRAC	XV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I 1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Formulación del problema	7
1.3 Objetivo General y Específico	7
1.4 Justificación	8
1.5 Identificación de Variables e Ideas de Defender	9
CAPÍTULO II	
2. MARCO REFERENCIAL	10
2.1 MARCO TEÓRICO	10
2.1.1 Etimología y significado del acoso laboral	10
2.1.2 Reseña histórica del acoso laboral.	10
2.1.3 Antecedentes	11
	IX

2.1.4	Conducta típica en el acoso laboral.	12
2.1.5	Sujetos que intervienen en el acoso laboral	13
2.1.6	Características del acosador	15
2.1.7	Características de la víctima	17
2.1.8	Acoso Laboral	18
2.1.9	Definición del acoso laboral según la OMS, OIT, Código de trabajo ecuatoriano y La ley Orgánica del Servidor Público.	19
2.1.10	Tipos de Acoso Laboral	20
2.1.11	Consecuencias del acoso laboral	22
2.1.12	Conducta Ilícita del acoso laboral	23
2.1.13	Conducta antijurídica del acoso laboral	23
2.1.14	Garantías Jurisdiccionales	24
2.1.15	Protección de los Derechos Constitucionales	25
2.1.16	Derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador	26
2.1.17	La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	27
2.1.18	El acoso laboral como delito en Colombia, Estados Unidos de México y Cuba	27
2.1.19	Sentencia No. 986-19-JP/21	29
2.1.20	La Ley Orgánica reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral.	30
2.1.8.1	Reforma a la ley orgánica de servicio público	30
2.1.8.2	REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO	31
2.2	Marco Legal	35
2.2.1	Constitución de la República del Ecuador	35

2.2.2 Ley Orgánica de garantías Jurisdiccionales y Control Social.	37
2.2.3 Código Orgánico de la Función Judicial	37
2.2.4 Ley Orgánica Reformatoria al Código De Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral (2017)	38
2.2.4.1 Reformas a la ley orgánica del servicio público	38
2.2.4.2 Reformas al código de trabajo.	39
2.3 Marco Conceptual	41
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
3. METODOLOGÍA: DISEÑO, TIPO DE INVESTIGACIÓN, POBLACIÓN, MUESTRA, MÉTODOS Y TÉCNICAS	44
3.1 Diseño y tipo de investigación	44
3.2 Recolección de la información	45
3.3 Tratamiento de la Información	51
3.4 Operacionalización de las variables	52
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	57
4.1.1 Entrevista al abogado e inspector del ministerio de trabajo	57
4.1.2 Entrevista al abogado Jhon Manuel Alejandro Suarez	61
4.1.3 Entrevista al abogado Carlos Roberto fuentes Cristóbal	64
4.1.4 Entrevista al abogado Manuel Ángel Vera Del Pezo	64
4.1.5 Entrevista al abogado Felipe Cárdenas Echeverria	71

4.1.6 Entrevista al abogado José Luis Endara Puga juez en materia laboral	74
--	----

4.2 Verificación de la Idea Para Defender.	78
--	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR	15
CUADRO 2. CARACTERÍSTICAS DE LA VICTIMA	17
CUADRO 3. DEFINICIÓN DEL ACOSO LABORAL SEGÚN LA OMS, OIT, CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO Y LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO.	19
CUADRO 4. TIPOS DE MOBBING	20

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. POBLACIÓN	46
TABLA 2. MUESTRA	47
TABLA 3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	49
TABLA 4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	52

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. LEY ORGANICA REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO Y A LA LOSEP PARA PREVENIR EL ACOSO LABBORAL	86
ANEXO 2. GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL JUEZ EN MATERIA LABORAL	93
ANEXO 3. GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS EN MATERIA LABORAL	94
ANEXO 4. ENTREVISTA AL JUEZ JOSE ENDARA PUGA	95
ANEXO 5. ENTREVISTA AL ABOGADO E INSPECTOR DE TRABAJO KLEVER CUCHIPARTE	95
ANEXO 6. ENTREVISTA AL ABOGADO CARLOS FUENTES CRISTOBAL	96
ANEXO 7. ENTREVISTA AL ABOGADO FELIPE CÁRDENAS ECHEVERRÍA	96
ANEXO 8. ENTREVISTA AL ABOGADO MANUEL ANGEL VERA DEL PEZO	97
ANEXO 9. ENTREVISTA AL ABOGADO JHON ALEJANDRO.	

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD CARRERA
DE DERECHO

ALCANCES Y LIMITES A LA LEY ORGANICA REFORMATORIA
AL CODIGO DE TRABAJO Y A LA LOSEP PARA LA
PREVENCION DEL ACOSO LABORAL

AUTORES: Vega Fuentes Nallely Dennisse Santos

Moreira Marlon Gregorio

TUTOR: José Jhair Jacho Vargas

RESUMEN

La Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, surge con la finalidad de implementar medidas contra una problemática que afecta directamente al trabajador, sin embargo, es necesario reconocer que la misma presenta varias falencias en su estructura. Este proyecto de investigación tiene como finalidad el analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de trabajo y a la Ley Orgánica del Servidor Público para prevención del acoso laboral mediante el estudio de cada uno de sus artículos para su interpretación y valoración respecto a la incidencia que tiene el acoso laboral en el Ecuador. Los investigadores ofrecen al lector información doctrinaria mediante la revisión de las teorías de diversos autores y la normativa que se vincula con las modalidades de acoso, las consecuencias de producir acoso, prohibiciones y obligaciones de los intervinientes, sanciones, filtros y mecanismos para resolver el conflicto, así como los derechos protegidos y como el estado interviene en estos casos, entre otros temas que fundamentan la presente. Para la efectividad de la investigación se utilizó el método analítico necesario para la descomposición de la Ley Orgánica y analizar cada uno de los artículos con la finalidad de verificar su aplicabilidad, el método exegético necesario para interpretar la reforma objeto de la investigación, el método deductivo indispensable ya que al ser un problema de la normativa siendo esta general acarrea problemas específicos en la sociedad laboral y comparativo jurídico ya que a través de este método se hizo un análisis a ciertos cuerpos normativos de Colombia, Estados Unidos de México y Cuba. Por otro lado, para verificar que existe inconsistencias en la Reforma se optó por realizar entrevistas a abogados del estado y en el libre ejercicio expertos en materia laboral y a un juez de lo laboral de Latacunga. Se pretende servir a investigadores mediante la presente ya que el estado no complementa la normativa para que este problema sea erradicado en su totalidad, la falta de atención al tema de acoso laboral encadena muchas problemáticas que afectan directamente a los derechos del trabajador. La Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP, carece de información, teniendo estas inconsistencias que no lidia con los problemas manifestados como acoso laboral.

Palabras claves: Acoso Laboral, Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, Código de Trabajo, derechos de los trabajadores, inconsistencia.

ABSTRACT

The Reforming Organic Law of the Labor Code and the LOSEP to prevent workplace harassment, arises with the purpose of implementing measures against a problem that directly affects the worker, however, it is necessary to recognize that it has several shortcomings in its structure. The purpose of this research project is to analyze the scope and limits of the Reforming Organic Law of the Labor Code and the Organic Law of Public Servants for the prevention of workplace harassment approved on November 9, 2017, through the study of each of its articles for their interpretation and assessment regarding the incidence of workplace harassment in Ecuador. The researchers offer the reader doctrinal information by reviewing the theories of various authors and the regulations that are linked to the modalities of harassment, the consequences of producing harassment, prohibitions and obligations of the participants, sanctions, filters and mechanisms to resolve the conflict, as well as the rights protected and how the state intervenes in these cases. among other issues that underpin this one. For the effectiveness of the research, the analytical method necessary for the decomposition of the Organic Law was used and to analyze each of the articles in order to verify its applicability, the exegetical method necessary to interpret the reform object of the research, the indispensable deductive method since it is a problem of the regulations being general it entails specific problems in the labor society and comparative legal through this method, an analysis was made of certain normative areas of Colombia, the United States of Mexico and Cuba. On the other hand, to verify that there are inconsistencies in the Reform, it was decided to conduct interviews with state lawyers and in the free exercise of labor matters and with a labor judge from Latacunga. It is intended to serve researchers through this research since the state does not complement the regulations so that this problem is eradicated in its entirety, the lack of attention to the issue of workplace harassment chains many problems that directly affect the rights of the worker. The Reforming Organic Law of the Labor Code and the LOSEP lacks information, and these inconsistencies do not deal with the problems manifested as workplace harassment.

Key words: Workplace Harassment, Reforming Organic Law of the Labor Code and the LOSEP to prevent workplace harassment, Labor Code, workers' rights, inconsistency.

INTRODUCCIÓN

En el año 2017 entra en vigor la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevención al acoso laboral donde integró peculiaridades sobre el acoso laboral como una definición y las distintas modalidades en la que se presenta de empleador a trabajador, sale a flote dicha reforma por la vulneración de derechos constitucionales de todos los seres humanos. El Código de Trabajo juega un papel fundamental es ahí donde refleja como obligación fundamental del empleador a ser advertir de la prevención del acoso laboral mediante la ejecución de capacitaciones y programas internos que tiene como objetivo reconocer la existencia de este acoso, mediante una investigación cualitativa se requiere percibir si la presente ley es clara frente a los casos que se presentan.

En el Capítulo I se encuentra el problema de la investigación donde se encuentra las características y el nacimiento del hombre trabajador y como es reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servidor Público, también este la formulación del problema y lo que se pretende buscar e investigar, los objetivos que se requiere realizar durante la investigación para los aspectos positivos y negativos, la justificación e hipótesis de la investigación que muestra el problema que existe en la reforma.

En el Capítulo II se encuentra el Marco Referencial donde se elabora una investigación bibliográfica previa para la elaboración del marco teórico en el que se encuentra diferentes e importantes elementos esenciales para la investigación, definiciones, etimología, reseña histórica, antecedentes, sujetos que intervienen, características del acosador y de la víctima, definición según la Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo, conducta ilícita, conducta antijurídica, tipos y origen de los diferentes métodos de acoso laboral, consecuencia del acoso laboral, garantías jurisdiccionales y la protección de los derechos constitucionales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, el marco legal se establecen todos los artículos en el que se basa el proyecto investigativo.

En el Capítulo III se encuentra el Marco Metodológico que se caracteriza por tipo y diseño de la investigación en el que se acogerá el proyecto de investigación, basados en la población donde están los Jueces en el Ámbito Laboral, los Abogados y la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevención al acoso laboral que ayudaran a buscar o a establecer si dicha reforma es clara en su aplicación, la muestra, los métodos de investigación, las técnicas e instrumentos de la investigación y la operacionalización de variables que serán importantes para poder llevar a cabo el proyecto.

Para finalizar esta el Capítulo IV que refleja los resultados y discusión que se dio durante el proyecto de la investigación, es aquí donde se concibe el análisis e interpretación de las diversas entrevistas de profesionales que se obtuvo durante el proceso investigativo que ayudaron a verificar la idea a defender y el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones de aporte a la problemática estudiada y analizada al principio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Desde los inicios de la humanidad, el ser humano ha buscado por sus propios medios solventar sus necesidades básicas, ejerciendo actividades a su favor de las cuales se obtiene una remuneración o recompensa. En relación con la sociedad, se puede destacar que el trabajo es la actividad que mantiene la estabilidad económica de una persona, empresa y grupo social. Desde los tiempos remotos de la antigüedad, se ha evidenciado la lucha imparable del ser humano para hacer respetar los derechos y garantías que la sociedad impone para una perfecta convivencia de las personas que en ella habitan. Es así que con el pasar del tiempo en Ecuador se ha visto la necesidad de hacer prevalecer los derechos de las y los trabajadores dentro del territorio nacional.

En el año de 1938 tras años de luchar por hacer respetar los derechos de los trabajadores aparece una nueva normativa denominado *Código de trabajo*, identificando necesidad de regular la situación laboral, convivencia, intereses personales y comunitarios, entre otros, dicho código desprende características sumamente importantes para los empleados, empleadores, corporaciones etc. En el año 2008 Ecuador pone en vigencia una nueva constitución, la misma que es catalogada como garantista de los derechos, suplantando el modelo estatal de estado social al nuevo modelo y acogiéndose a un Estado constitucional de derechos y justicia, con la aparición de la norma suprema se da mayor paso a los derechos de los trabajadores que en su sección octava denominada *Trabajo y seguridad social* específicamente en el artículo 33 manifiesta:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 19)

A partir de esta premisa se puede identificar que la Constitución de la República del Ecuador reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social, y que el Estado asegurará a los ciudadanos las garantías necesarias para hacer cumplir con lo enunciado, pese a ello y a las diversas reformas a la que ha sido sometido el código de trabajo, hasta la presente no ha podido solventar los problemas derivados al acoso laboral, el cual no va enfocado al repudio al contexto social, religioso, sexual etc., ya que según lo manifestado por la OIT en el año 2013 explica que el acoso laboral es: Una forma de acoso psicológico que:

“consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados” (OIT, 2013). Dicho enunciado va encaminado al odio u hostigamiento de la o las personas dentro del área laboral a consecuencia se denota un bajo rendimiento de las actividades laborales ya que el daño psicológico se provoca de manera directa a la persona.

El Supervisor Especialista de Salud en el trabajo Julio César Benítez Domínguez en su publicación Acoso Laboral ¿Qué es, como se identifica y donde denunciarlo? cita a la Organización Mundial de la Salud (OMS) en cuanto a la definición del acoso laboral:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el acoso laboral o *mobbing* como el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido. (OMS, 2022)

Las acciones de odio de manera reiteradas pueden traer como consecuencia la renuncia bajo presión o despido de la persona, sin identificar los problemas sociales que este se enfrentaría a futuro luego de su separación de la empresa.

En el año 2021 Ecuador se convirtió en el sexto país a nivel mundial en ratificar el convenio de la OIT, sobre la violencia y el acoso, según su página web, esto con la finalidad de eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. No existe una encuesta que demuestre específicamente las estadísticas del acoso laboral en el Ecuador, pero en diciembre del año 2022 la OIT publicó la primera encuesta sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, dicho estudio se realizó en 121 países de lo cual la OIT expresa lo siguiente:

A nivel mundial, 17,9 por ciento de las mujeres y hombres asalariados respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral, y 8,5 por ciento que habían enfrentado violencia y acoso físicos, los hombres en mayor número. De los encuestados, 6,3 por ciento informó que había enfrentado violencia y acoso sexuales, siendo las mujeres las más expuestas. (OIT, Organización Mundial del Trabajo, 2022)

Es increíble la magnitud de la problemática social que afecta a los trabajadores en cuestión, esta evaluación de la OIT, trae con ello un porcentaje del 17.9% de las personas que han sufrido violencia o acoso en el ámbito laboral, es un porcentaje considerable a nivel mundial ya que el 23% de las personas han padecido de aquello.

En el año 2017 Ecuador aprobó el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO Y AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, dicha reforma está basada en diez artículos que son objeto de estudio en la presente, de los cuales se manifiestan ciertas problemáticas e

inconsistencias al delimitar o determinar el significado de acoso laboral o mobbing, ya que por su materialización no es suficiente para empezar acciones legales, del mismo modo no permite inducir bajo su contexto que se esté cometiendo una infracción, dando como consecuencia el no tener una sanción debidamente exacta.

En la reforma que se hizo al código de trabajo a través de este proyecto de ley entre las obligaciones del empleador está el prevenir el acoso laboral o mobbing de los cuales en su artículo 42 numeral 36 manifiesta lo siguiente:

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Código de Trabajo, 2005) Es indispensable que las empresas, organizaciones, o cualquier entidad que vaya orientada al ámbito laboral realicen ciertas actividades en prevención al acoso laboral, del mismo modo que en sus políticas internas apliquen ciertas medidas disciplinarias y guiándose a lo que manifiesta la normativa (Código de Trabajo).

La reforma a estas normativas se orientó a la incorporación del acoso laboral como tal, mas no esclarece la situación ya que manifiesta un contexto ambiguo de lo que significa acoso laboral o mobbing simplemente se tipifica una definición del tema y cuando el empleado puede dar por terminado la relación laboral, más no se estipula, cuándo, dónde y bajo que procedimientos se debe evidenciar la presencia de acoso laboral dentro de las organizaciones, por otro lado resulta preocupante que quien deba determinar que una persona este pasando o atravesando por situación de acoso laboral, sean las mismas autoridades de la empresa, abriendo la posibilidad a que existan vicios en el diagnóstico y no dar esa labor a un profesional de la salud, quien a través de su experiencia pueda determinar si dicho individuo atraviesa cuadros de acoso laboral.

El acoso laboral o mobbing está presente en el Ecuador, sin embargo, existe un desconcierto al sancionar el acoso laboral, el Poder Ejecutivo por medio la Asamblea

Nacional no ha dictado dictaminado un correctivo a las diversas formas de cómo se presenta en realidad el acoso laboral, a pesar de ser un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, por lo tanto, existen normativas de otros países como; La Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos de México y la Ley 1010 del 2006 de Colombia donde si es sancionado este delito.

En los Estados Unidos Mexicanos está la Ley Federal de Trabajo en su art 992. – “Las

violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionarán con una multa al equivalente de 250 a 2500 veces de la Unidad de Medida y Actualización” (Cámara De Diputados del H. Congreso De La Unión, 2022).

Del mismo modo se tiene presente la Ley 1010 de 2006 de Colombia en donde sí es sancionado como delito:

Artículo 10 tratamiento sancionatorio al acoso laboral. – El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de 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, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores. (Congreso de Colombia, 2006)

Si esta problemática no es atendida, se estaría convirtiendo en un círculo vicioso del cual no se podría salir ya que el trabajador no tendría las garantías suficientes para este determinado caso, del mismo modo al no manifestar un concepto claro y delimitante en cuanto al acoso laboral o mobbing existiría una incapacidad judicial para resolver estos casos, la falta de tipicidad como delito no da solución al problema, ya que no existe una escala para determinar si el delito es leve o grave, por otro lado la sanción en cuanto a esta problemática no repara el daño causado además no es proporcional ya que se hace un juicio de valor de manera jerárquica a la empresa. El incremento del mobbing o acoso laboral seguirá incrementando por la falta de claridad en la normativa.

1.2 Formulación del problema:

¿Cómo los alcances, límites y ambigüedades de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servidor Público afecta los derechos y garantías de los trabajadores en el ámbito del acoso laboral?

1.3 Objetivo General y Específico

Objetivo General

Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de trabajo y la Ley Orgánica del Servidor Público para prevención del acoso laboral aprobada en el año 2017 mediante el estudio de cada uno de sus artículos para su interpretación y valoración respecto a la incidencia que tiene el acoso laboral en el Ecuador.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las falencias, ambigüedades y vacíos que se encuentran en la reforma al código laboral y a la LOSEP, determinando las consecuencias que esta problemática tendría en la práctica judicial.
- Identificar la necesidad de tener autoridades capacitadas y competentes para que evalúen cuales son las condiciones que se necesitan para el diagnóstico del acoso laboral.
- Analizar la aplicabilidad de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, desde el año 2017 hasta la actualidad.

1.4 Justificación

Este trabajo investigativo es importante para la sociedad en general porque muestra la deficiencia que existe dentro de la normativa ecuatoriana al tipificar de manera exacta al acoso laboral como una problemática social que incrementa a desmedida, se evaluó cada uno de los artículos de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servidor Público con la finalidad de determinar los alcances y límites de cada uno de ellos.

Los aportes anunciados en la presente conforme al acoso laboral son obtenidos de catedráticos juristas, que han abordado el tema de manera sistematizada, obteniendo varios puntos de estudios manifestando su concepto y cuál es la importancia que esta tiene en las leyes nacionales e internacionales, así mismo las consecuencias que se generan si no se atiende esta problemática.

A través de observación de encuestas, realización de entrevistas tanto a trabajadores de una empresa como a funcionarios judiciales, se logró determinar la necesidad que existe para tomar cartas en el asunto a esta problemática que afecta directamente a los trabajadores en contra de sus derechos y garantías que el estado busca proteger, pero por la falta de claridad no lo ha logrado ya que existe incapacidad competente para resolver estos casos.

En relación al contexto del acoso laboral fue necesario hacer una breve comparación con las legislaciones de Estados Unidos de México, Colombia y Cuba, por lo que estas estipulan de manera más exacta su concepto, sanción y autoridad competente para resolver los casos de acoso laboral, cada uno de los elementos abordados en este proyecto de investigación ayudará a las futuras generaciones (trabajadores, estudiantes de la carrera de derecho, catedráticos, etc.) a tener una guía exacta de la problemática en cuestión dando paso a que las autoridades pueden plantear nuevos métodos a la solución de lo expuesto y que la misma coadyuve en la práctica jurídica al reformular nuevos acuerdos ministeriales o resoluciones de las autoridades competentes en cuanto al acoso laboral.

1.5 Identificación de variables e idea a defender

Identificación de variables

Variable Independiente: Alcances y límites a la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP.

Variable Dependiente: Prevención al Acoso Laboral.

Idea a defender

La Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP presenta inconsistencias para determinar su aplicabilidad

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Etimología y significado del acoso laboral

El acoso laboral también es conocido como mobbing para poder definirlo se debe partir desde su raíz inglesa la palabra “mobbing” proviene de la partícula “mob” que significa chusma o populacho y “tomob” significa ser atropellado o atacado por la multitud en la literatura inglesa, sin embargo, en otras extensiones se le domina hostigamiento psicológico o acoso laboral, todas aquellas denominaciones conllevan a un mismo significado por lo que son formas que con frecuencia se bautiza a este delito. En latín la palabra acoso “viene del griego Epikeimai que se traduce como “yacer” “sobre”, “imponer”, “instar a una actitud” perseguir sin reposo ni tregua, mandar o dictar con insistencia. Se trata de un suceso negativo social a nivel internacional. El acoso laboral se trata de un comportamiento inadecuado que se encuentra presente dentro de una relación laboral tiene como objetivo intimidar, opacar y amedrentar emocionalmente o intelectualmente a la víctima son actos seguidos y presentados sistemáticamente el único resultado que se obtiene es el de excluir, controlar o destruir psicológicamente a la persona afectada, el Psicólogo (LEYMANN 1996), señala que se trata de un “Comportamiento hostil y desprovisto de ética que es administrado de forma sistemática por uno o más individuos contra otro, quien (...) es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistente.” El acoso laboral violenta las garantías constitucionales que todo trabajador posee en el medio social (laboral) en el que se encuentra, es una violencia psicológica empleada para hostigar.

2.1.2 Reseña histórica del acoso laboral.

Esta problemática ha venido evolucionando con el pasar del tiempo, es decir, que ha estado presente en las diversas culturas y civilizaciones, la lucha constata entre plebeyos y patricios para obtener la igualdad y tener que afrontar a los aristócratas dueños únicos del poder, estas concesiones llevaron más de un siglo de lucha y más, al acabar esta lucha que enriqueció a

unos, lo único que se ocasionó fue darle paso a una nueva entre plebeyos y pobres. El brote de esta problemática para Ecuador fue en la Colonia como su historia lo indica el trabajo arduo de los indígenas en las mistas y las encomiendas en función como esclavos sin tener una remuneración digna y teniendo como dueño de su vida a los hacendados, al comienzo de la edad republicana los trabajadores seguían en condiciones precarias, con un sueldo que no lo recibían porque se lo descontaban del alimento diario que recibían.

La variedad de denuncias de este tipo fue creando precedentes para la difusión actual en el mundo los países precursores de este campo Estados Unidos de América, Canadá, España, Finlandia, Noruega entre otros.

LEYMANN (2006), basándose en el estudio de casos reales en 1993 identifica cuatro factores que destacan en la probabilidad de sufrir acoso laboral en una organización:

- Deficiencias en el diseño del trabajo, con métodos extremadamente poco organizados y una mala gestión.

- Deficiencias en las conductas de liderazgo, negando con ello la existencia de conflictos; aumentando su intensidad
- Exponer injustamente al escarnio de la víctima.
- Bajo estándar moral en el trabajo. Si se observa su uso frecuente y durante un largo periodo de tiempo, es un proceso de acoso laboral

2.1.3 Antecedentes

El acoso laboral o mobbing en Ecuador es un problema social-laboral que nace en un entorno o relación laboral desde que el ser humano comienza a ser parte de esta sociedad, en Ecuador el acoso laboral no ha sido establecido como un delito para una sanción inmediata. En la Constitución de la República del Ecuador (2008), art 326 El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios, “5. toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene, y bienestar”, Es decir que a pesar de que no se encuentra establecido lo que es el acoso laboral la constitución si alude a lo que es un derecho íntegro de las personas que debe ser respetado bajo una estructura funcional, a la vez, ningún ciudadano puede sufrir acto discriminatorio por temas relacionados a etnia, lugar de origen, sexo, edad, inclinación sexual, récord judicial, nivel socio-económico, discapacidad, entre otros factores, sin embargo, sigue existiendo diversas formas maneras en las que el acoso laboral sigue estando presente haciendo uso inadecuado de sus funciones por parte de los superiores aquellos que cometen dichos actos inmorales.

El acoso laboral para los autores Pérez Aroca & González Acedo (2016). El acoso laboral es la situación que se produce cuando un trabajador o grupo de personas en las instituciones públicas o privadas ejercen violencia psicológica sobre otra persona de manera continua, provocando el hostigamiento en su lugar de trabajo. La Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP tiene como objetivo el desarrollo profesional regulando la relación entre los servidores públicos como establece su articulado los deberes de las o los servidores públicos deben ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión.

En términos generales seguir sin existir dentro de las leyes un verdadero significado a lo que es el acoso laboral y las consecuencias que esta dan como resultado, hasta el año 2017 Ecuador aprobó la LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO Y AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, basada en diez artículos donde sigue existiendo inconsistencias al establecer el significado de acoso laboral o mobbing, para poder determinar una sanción a este delito mucho menos considerarla como una infracción.

2.1.4 Conducta típica en el acoso laboral.

No existe en la actualidad el delito de acoso laboral, pero al materializarse en una problemática social, que persiste día tras día en el diario vivir, se puede definir que el acosador por sentirse superior a la víctima incurre en estas acciones haciendo que el afectado o afectada se hostigue y como consecuencia esto afecte a su nivel laboral, social, trayendo consigo varios problemas emocionales y hasta incluso de salud.

Las conductas que presenta un acosador en materia laboral son muchas, por ejemplo: los gritos, las bromas de mal gusto, la mofa, las amenazas, entre otras, dependiendo el ámbito y ambiente laboral en el que se desenvuelva la persona. Estas acciones poco a poco se vuelven perjudicial para la víctima, ya que en esta recae directa o indirectamente la conducta típica del acoso laboral. Las actitudes burlescas, los comportamientos de humillación y el negarse a dar material o información necesaria para la empresa o lugar de trabajo, son también otras conductas de acoso laboral, ya que no solo se puede manifestar con gritos, insultos, etc. Si no también el cansancio laboral que siente la víctima al encontrarse bajo estas conductas que

el acosador manifiesta de manera constante, el afectado en estos casos, siente el menosprecio del acosador y es aquí donde empieza la materialización de la conducta del acosador.

Es importante saber reconocer la conducta de un acosador en materia laboral, ya que esta conducta puede ser visible o no a la perspectiva de otras personas, de modo que el acosador manifieste su voluntad de hacer daño de manera directa o indirectamente. Cuando se manifiesta el acoso por medio de empleador-empleado, se puede tomar como por nivel de superioridad, ya que al estar en un cargo mayor, el empleado por lo general se siente obligado a cumplir la voluntad del jefe, para no perder el trabajo, pero la acumulación de la sobrecarga laboral, o el trabajar bajo presión puede traer consigo dificultades para el rendimiento dentro de la empresa, cuando el acoso no es por nivel jerárquico este se configura de trabajador a trabajador, al principio puede considerarse como una conducta normal o por acceso de confianza, pero aquí empieza una de las problemáticas comunes en este ambiente y es la de hasta que límite se puede llegar para que esa confianza no se configure como acoso.

2.1.5 Sujetos que intervienen en el acoso laboral

Los sujetos que intervienen en el acoso laboral es el sujeto activo que en la materialización del acto es el acosador y el sujeto pasivo quien es la víctima o acosado sobre quien recae el acoso.

Sujeto activo o acosador

Eloy Emiliano Suárez en su libro: Introducción al derecho manifiesta lo siguiente:

Sujeto activo: es quien tiene el derecho subjetivo principal, la prerrogativa de exigir del otro el cumplimiento del deber jurídico. En un contrato de préstamo de dinero, por ejemplo, lo será el que entrega la suma de dinero a otro teniendo la prerrogativa de exigir su devolución en determinado plazo y con cierto interés. (Suárez, 2020, pág. 106) Bajo esta premisa se puede definir que el sujeto activo es el titular o dueño de la manifestación de la conducta exteriorizada, es quien realiza el accionar, para esto se necesita un sujeto en el que recaiga la conducta del sujeto activo, muchas veces el sujeto activo en el ámbito del acoso laboral es una persona que jerárquicamente ocupe un cargo mayor a la víctima, en este contexto puede ser el empleador directamente, o alguien que tenga un puesto de mayor rango que el del trabajador común o también puede ser una persona con el mismo nivel de

obligaciones y cargos en el trabajo pero por tener más años de labor puede idealizarse un nivel superior al del nuevo empleado.

Las conductas exteriorizadas por el sujeto activo en niveles de jerarquía de una empresa pueden ser comunes ya que el ser humano siempre actuará de manera que favorezca su interés, es así que el acosador en este aspecto puede cometer varios actos con la intención de quedar bien en el lugar de trabajo, los trabajadores suelen competir por los aumentos de sueldo, por la preferencia que pueda tener un superior para con ellos, y es ahí donde empieza esa lucha que muchas veces se puede descontrolar configurando las acciones de competencia en acciones que perjudiquen a otra persona, esto puede ocasionar lesiones directas o indirectas hacia la víctima.

La intención del sujeto activo o acosador es buscar el hostigamiento, intimidar o perturbar esa relación laboral del empleado para con la empresa bajo las conductas ya mencionadas con anterioridad, esta con la finalidad de que la víctima ceda su puesto de trabajo, renuncie, o pida un cambio hacia otras áreas de la empresa, para que se concluya con esta decisión deberá el sujeto activo haber incurrido varias veces con estas conductas por un tiempo que no se puede determinar por grado o niveles de acoso laboral, no existe una tabla de consideración de hostigamiento, todo depende de la percepción personal de la víctima y hasta donde pueda aguantar.

El sujeto pasivo o víctima

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las personas víctimas de delitos y del abuso de poder en la resolución 40/34, del 29 de noviembre de 1985 manifiesta lo siguiente:

Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que no lleguen a constituir violaciones del derecho penal nacional, pero violen normas internacionalmente reconocidas relativas a los derechos humanos. (ONU, 1985) La víctima para la ONU es la persona en la cual ha recaído la acción del sujeto activo o acosador, aquí hace una serie de distinciones de lesiones, entre las cuales están las emocionales que son las mismas que recaen en la conducta del acosador. El sujeto pasivo o víctima debe demostrar con pruebas relevantes que él está atravesando esta problemática, para ello se debe investigar de manera sistemática el accionar del sujeto activo.

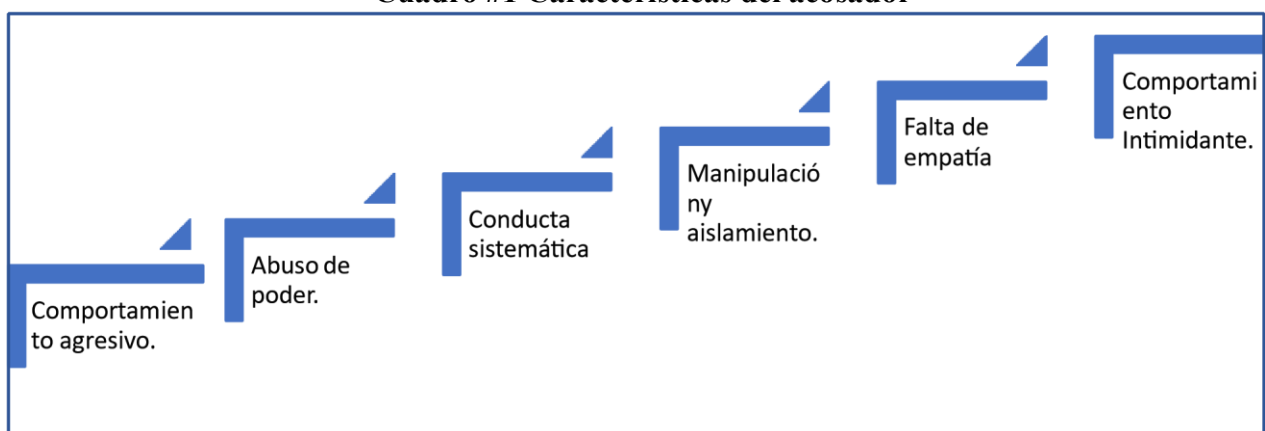
El sujeto pasivo o víctima es la persona en la que recae la acción, el perjudicado, al que se le debería indemnizar o recompensar posteriormente el daño que se ha causado, ahora bien, en niveles jerárquicos la víctima siempre tendrá un nivel por debajo de los otros trabajadores (hipotéticamente), ya que el simple hecho de sentirse ofendido o que las garantías que deberían respaldarlo no son lo suficiente, recae en la víctima la inseguridad de no sentirse respaldado por su trabajo, cuando esto sucede de un superior a un inferior las garantías son mínimas, por eso las consecuencias llevan a que el trabajador renuncie a su puesto laboral.

El sujeto pasivo puede ser el empleado o empleador, dependiendo de quien ejerza la acción, pero siempre habrá un balance desproporcional ya que al empleado no le conviene ejercer acoso laboral ante sus superiores y aunque parezca increíble el empleador o el personal con cargos superiores si ejercen directamente acoso laboral bajo su figura de superioridad. Las o los trabajadores de una empresa se convertirían en los más vulnerables a sentir o percibir acoso laboral, ellos deben confrontar el diario vivir con la realidad ya que la sociedad vive en un ambiente de discriminación laboral por la superioridad o en la que el ser humano quiere alcanzar.

El sujeto pasivo o víctima que empieza a percibir estas acciones por lo general comienza a bajar frecuentemente su nivel de esfuerzo, autoestima salud emocional o mental y esto lleva a que los errores cometidos sean cada vez más grandes o con mayor frecuencia, la problemática debe delimitar y determinar las acciones correspondientes a estas circunstancias para cuidar el ambiente laboral y que todo fluya sin perjudicar al sujeto pasivo.

2.1.6 Características del acosador

Cuadro #1 Características del acosador



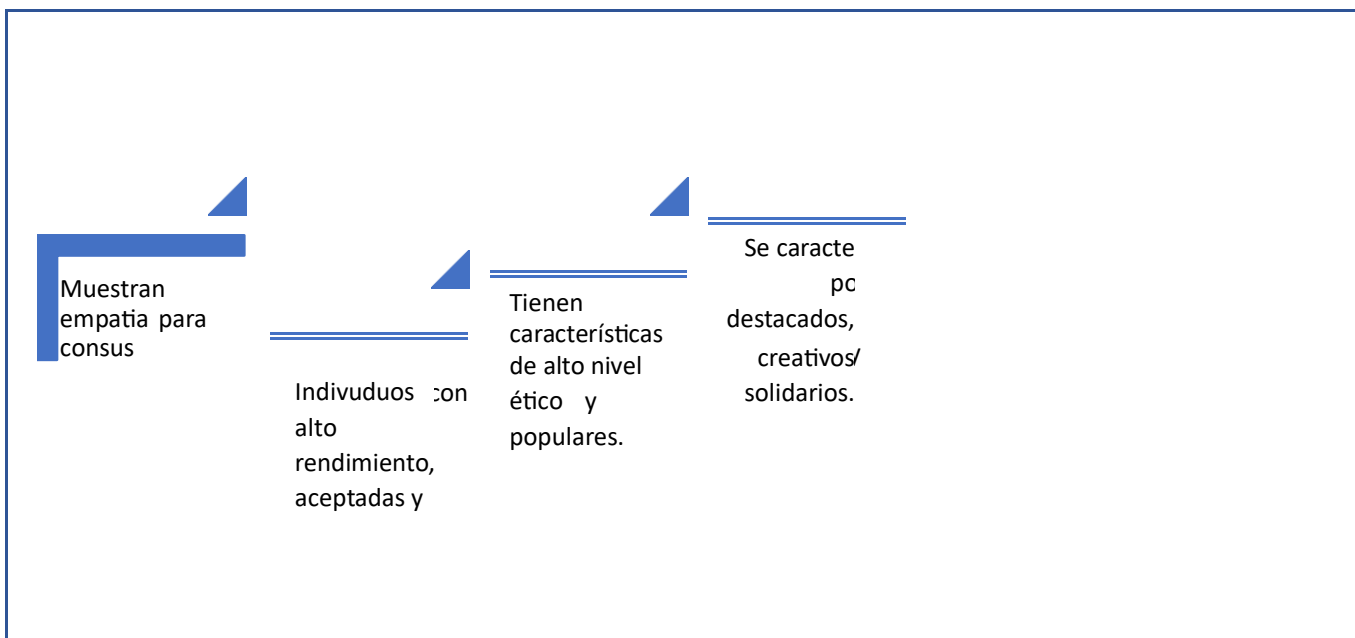
Estos comportamientos son llevados a cabo por una persona o un grupo de personas con el objetivo de intimidar, humillar o perturbar a un individuo en el lugar de trabajo. A continuación, se presentan algunas características comunes del acosador laboral:

1. Comportamiento agresivo: El acosador laboral suele mostrar un comportamiento agresivo y hostil hacia la persona objeto de acoso. Puede utilizar insultos, burlas, gritos o lenguaje ofensivo como forma de intimidación.
2. Abuso de poder: El acosador laboral tiende a aprovechar su posición jerárquica o su influencia en la organización para ejercer su poder sobre la víctima. Puede utilizar su autoridad para imponer tareas injustas, asignar responsabilidades excesivas o negar oportunidades de desarrollo profesional.
3. Conducta sistemática: El acosador busca socavar la autoestima y la confianza de la víctima a través de acciones y palabras constantes, generando un ambiente hostil y degradante.
4. Manipulación y aislamiento: El acosador laboral puede utilizar tácticas manipuladoras para socavar las relaciones y la reputación de la víctima. Esto puede incluir difamación, propagación de rumores falsos o exclusión deliberada de actividades sociales o profesionales.
5. Falta de empatía: El acosador laboral muestra una falta de empatía hacia la víctima y puede ser insensible ante el sufrimiento que causa. Puede minimizar o negar la gravedad de sus acciones y responsabilizar a la víctima por su propio sufrimiento.
6. Comportamiento intimidante: El acosador laboral puede recurrir a tácticas intimidatorias para mantener el control sobre la víctima. Esto puede incluir gestos amenazantes, invasión del espacio personal, miradas fijas o gestos agresivos.

El acosador en materia laboral siempre se va a caracterizar por sentir un nivel de superioridad ante las demás personas dentro de aquel entorno, a su vez compartirá un sentimiento de desprecio otorgando críticas negativas hacia el sujeto pasivo por su desempeño o rendimiento dentro del ambiente de trabajo, aquel comportamiento hostil manifestará sentimientos de envidia y repudio, con la intención de dañar la cual se configura como dolo. Es importante destacar que estas características son indicativas de un acosador laboral, pero no todos los acosadores presentan todas ellas. El acoso laboral puede manifestarse de diferentes formas y con distintas combinaciones de comportamientos abusivos.

2.1.7 Características de la víctima

Cuadro #2 Características de la víctima



Elaborado por: Marlon Santos-Nallely Vega

Fuente: Proyecto de Investigación Jurídica-Ofelia Guanín Collaguazo.

El Acoso laboral o mobbing es todo tipo de hostigamiento hacia un trabajador los actores de este tipo de intimidación pueden ser: jefes, compañeros o subordinados que muestran un comportamiento hostil hacia la víctima, por general, estas acciones se realizan con el objetivo de sacar a la persona de la institución en la que se encuentra dicha la misma, las víctimas de estos acosadores suelen tener un alto rendimiento profesional, estables emocionalmente, son bien aceptados y considerados dentro del ambiente laboral por tal motivo hacia los demás trabajadores son una amenaza.

Las víctimas de acoso laboral son profesionales que han mostrado constante esfuerzo dentro del trabajo para poder ascender de categorización y básicamente tener una vida estable es decir que son personas industriosas, creativas, apreciables, solidarios, pero sobre todo con un alto nivel ético que caracteriza sobre las demás personas, uno de los puntos que no deja de ser importante y por el cual se pueden llegar a hacer perjudicados en la diversidad de ideología, sexo, religión, etc. que están presentes en la actualidad y lo único que se genera en el acosador es el sentimiento de ira y envidia por que siente esa amenaza al trabajo que desempeña diariamente.

Con frecuencia, las víctimas soportan este acoso para atesorar su trabajo debido a la dificultad que se presenta al poder obtener otra fuente de empleo, ocultan estas graves acciones sin poder revelar muchas veces por el miedo de las acciones que se puedan llegar a realizar en contra de ella y perder el trabajo en el que se encuentran presentes, es decir que, las consecuencias rigen desde el miedo presente y continuo. Los rasgos de personalidad que presenta una persona al ser uso de denigración son: emocionalmente manifiestan miedo por lo cual asumen conductas de desesperación, vulnerabilidad y depresión mismo que se evidencian a simple vista por el intercambio social día a día, y se vuelve una persona que por lo general no lo era al principio comienzan las dudas de su propio criterio, germinan falsas explicaciones al encontrarse en un desconcierto en el ámbito y mal desempeño laboral y familiar.

2.1.8 Acoso Laboral

Respecto a la definición del acoso laboral podría tener muchos significados, pero todos apuntan a un mismo tiene por finalidad el cansancio, hostigamiento, comportamiento hostil en el medio laboral, a su vez se fundamenta en la dependencia laboral, la relación entre el causante y la víctima, la misma que en muchas ocasiones por el nivel de jerarquía puede sentirse inferior al acosador, situación que involucra discriminación en el medio.

Desde el punto de vista de Heinz Leymann:

Este fenómeno ha sido llamado “mobbing”, “atacar en grupo a alguien” o terror psicológico. Ocurre como un cisma, donde la víctima es sometida a una estigmatización sistemática mediante, entre otras cosas, injusticias (violación de los derechos de la persona), que después de algunos años puede significar que la persona en cuestión no está en condiciones de encontrar empleo en su profesión específica. Los responsables por este trágico destino pueden ser o compañeros de trabajo o la administración. (Leymann, 1990)

Como lo muestra Leymann se consideran tres factores importantes en la terminología mobbing las cuales son: La acción, el tiempo y la consecuencia, la primera es el que se está haciendo o cometiendo (acoso en el ambiente laboral), en segundo lugar el tiempo, para que se consolide como acoso laboral, se debe identificar las conductas repetitivas de hostigamiento por un límite de tiempo indeterminado y por último las o la consecuencia que en definitiva terminaría con la relación laboral de la persona acosada, la misma que sufriría incapacidad de resolver asuntos para con la empresa, tendría problemas psicológicos entre otras acciones radicales a la finalidad del acoso laboral.

2.1.9 Definición del acoso laboral según la OMS, OIT, Código de trabajo ecuatoriano y La ley Orgánica del Servidor Público.

Cuadro #3 Varias definiciones del acoso laboral

Varias definiciones del acoso laboral según:		
Organización Mundial de la Salud.	Organización Internacional del Trabajo.	Código de Trabajo Ecuatoriano y Ley Orgánica del Servidor Público.
Define el acoso laboral o <i>mobbing</i> como el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido	Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillarlo desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.	Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Elaborado por: Marlon Santos-Nallely Vega

Fuente: OMS, OIT, Código de trabajo ecuatoriano, Ley Orgánica del Servidor Público.

Es importante reconocer que la diversificación de los conceptos de acoso laboral en el cual el avance del derecho en Ecuador hizo que en el año 2017 se considere al acoso laboral como una problemática que debería ser tipificada y tras la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público para prevenir el

acoso laboral se da un concepto básico sobre lo que es el acoso laboral los alcances y límites que este tiene.

2.1.10 Tipos de Acoso Laboral

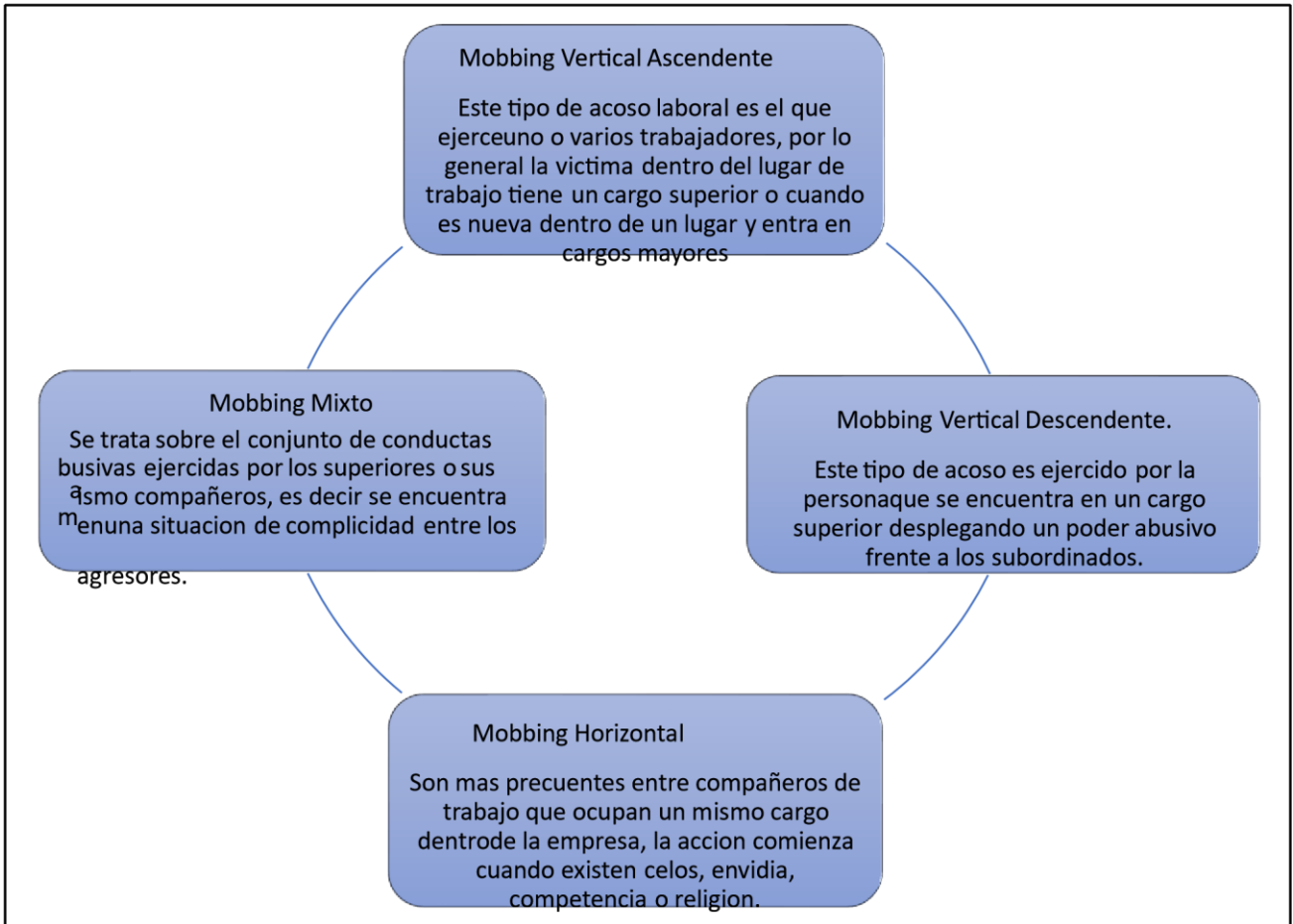
El Origen de los diferentes tipos de acoso laboral

Los diferentes tipos de acoso laboral que se dejan pasar puede estar influenciado por diversos factores uno de los más trascendentales es la necesidad que presenta cada persona de estas importunaciones, se presentan de orígenes por diversas maneras;

1. Estratégico. – Para (Camacho Ramírez, 2008) , el mobbing es realizado “en contra de un trabajador que es percibido y catalogado como un elemento negativo por su empleador y tiene como propósito conseguir su renuncia” (p. 76), se basa en acoso psicológico que se tiene como para poder lograr su objetivo.
2. Institucional. - (Camacho Ramírez, 2018), se presenta a través del empleo de medidas que buscan desestabilizar mentalmente a las víctimas, bien sea por representar una competencia, bien por la existencia de grandes desencuentros (p. 76), es decir que son aquellas conductas de manejo personal.
3. Perverso. - (CAMACHO RAMÍREZ, 2018), La persona jerárquica superior posee una personalidad psicopática. El acoso emana de un sujeto patológico que actúa con la simple intención de destruir a la víctima. No tiene como propósito principal alejarla de su lugar, sino el hostigamiento por sí mismo.

Tipos de Mobbing

Cuadre #4 Tipos de Mobbing



Elaborado por: Marlon Santos-Nallely Vega

Fuente: Acoso Laboral o Mobbing- Adriana Camacho Ramírez 2008

Entre los cuatro tipos de acoso laboral el que se genera más dentro del ambiente laboral, es el acoso psicológico laboral mixto en la organización donde se especifica por una conducta hostil de los mismos compañeros, a ello, donde se suma una actitud buena o complaciente del empleador, por ello, resulta difícil entender un tipo de acoso horizontal dado que la jerarquía no hace nada y deja de hacer.

Además, también se caracteriza por una forma de acoso ambiental donde las conductas acosadoras son aceptadas como algo natural dentro del grupo, sin consideración de irregularidades cometidas y a la vez sin ningún acto de impedimento, esto se da por la

aceptación por parte del empleado acosado desde un principio, aun sin ser el origen de este, se hace responsable de dichas conductas.

Acoso Personal. – se relaciona al acoso psicológico por ser una modalidad asociada a los comportamientos que se relacionan directamente en las características o situación personal de la víctima, es decir, afecta a la vida privada, se refiere a que los malos tratos y humillaciones que recibe el trabajador, como los insultos, burlas, rumores que afectan a la integridad de la persona, intimaciones o marginarlo de las celebraciones.

Acoso Funciona. – caracterizado por modificar las condiciones en el que la víctima se encuentra laborando, se manifiesta un ejercicio abusivo por parte de los superiores por lo que solo se puede llegar a presentar una forma de acoso vertical descendente, esta forma de acoso muy particular se origina en el ejercicio irregular del empleador.

Acoso Organizativo. – (Cervantes Benavides, 2011) En la modalidad del acoso organizado, se materializa a través del ejercicio desigual o mono direccional del poder de dirección, que se utiliza para provocar el aislamiento y/o la estigmatización del trabajador elegido como víctima (P. 63). Esto se da con el objetivo de mejorar la condición laboral para no afectar la situación jurídica.

2.1.11 Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como mobbing no necesita con certeza que se configure para tener consecuencias en la víctima basta con la conducta y la intención de la persona que ejerce estos actos de acoso que su objetivo principal es el mal laboral que va de la mano con su salud física como mental, que se las puede ejemplificar de la siguiente manera:

1. **Efectos psicológicos:** el acoso laboral puede causar estrés crónico, ansiedad, depresión, baja autoestima y problemas de salud mental manifestándose en el entorno laboral como fuera de él.
2. **Problemas físicos:** El estrés prolongado causado por el acoso laboral puede dar lugar a diversos problemas de salud física, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, tensión muscular y fatiga crónica.
3. **Impacto en el rendimiento laboral:** El acoso laboral puede afectar negativamente el rendimiento laboral de la persona acosada. La falta de

motivación, la dificultad para concentrar y el miedo constante pueden llevar a un descenso en la productividad y la calidad del trabajo.

4. Ambiente laboral tóxico: El acoso laboral puede generar un ambiente de trabajo tóxico y perjudicar las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

Los demás empleados pueden verse afectados por la tensión y el miedo, lo que puede resultar en un deterioro del trabajo en equipo, la colaboración y la moral general.

5. Consecuencias económicas: El acoso laboral puede tener un impacto financiero en la persona afectada. La pérdida de empleo, la necesidad de tomar licencia médica o la incapacidad para encontrar trabajo debido a los efectos emocionales y psicológicos del acoso pueden generar dificultades económicas e inseguridad financiera.

Es importante abordar el acoso laboral de manera adecuada para prevenir estos efectos negativos. Las políticas y procedimientos claros para tratar el acoso laboral, así como la promoción de un entorno laboral saludable y respetuoso, son fundamentales para prevenir y abordar esta problemática.

2.1.12 Conducta Ilícita del acoso laboral

Cuando una conducta se tipifica se considera que se manifiesta por una acción que va en contra de los derechos de una persona o que la misma inquieta la estabilidad de algo, para esto cuando una conducta se manifiesta como ilícita dentro de alguna normativa es acarreada con una sanción, la misma que tiene como finalidad reparar la lesión o daño causado.

En cuanto a el sujeto activo en la conducta ilícita se manifiesta cuando este accionar es exteriorizado, anteriormente se manifestó que por el nivel de jerarquía el acoso laboral toma mayor fuerza por el nivel de superioridad de algún empleado o jefe, el sujeto pasivo debe acatar las órdenes del sujeto activo el mismo que puede ser jefe o jefa, es ahí donde se configura el acoso laboral. Las acciones como hacer ejercer horas a sobre tiempo, negar documentación, humillar al empleado, son conductas de acoso laboral, todas estas perjudican la seguridad y estabilidad del trabajador y atentan contra los derechos de la víctima.

2.1.13 Conducta antijurídica del acoso laboral

Las actividades enfocadas a las relaciones de trabajo que se consideren enmarcadas como acoso laboral también se configuran como un acoso psicológico del trabajador, exteriorizado por conductas de humillación hacia los o el trabajador, la misma que busca hostigar al trabajador en cuestión, estas acciones tienen efectos que a cierto modo pueden ser exteriorizados en el sujeto pasivo, al mostrar poco rendimiento en las actividades laborales y personales, sentimiento de duda de sus capacidades, problemas familiares, cansancio, entre otros factores que pueden arruinar la estabilidad laboral del acosado.

Se considera como un acto antijurídico ya que contradice lo que manifiesta el:

- Artículo 33 de la Constitución del Ecuador.
- Artículo 66 numerales 3 literal a, b; 4, 5, 6, 9, 17, 20, 23 y 29 literal d., de la Constitución del Ecuador.
- Artículo 326 numeral 5 de la Constitución del Ecuador.

Lo mencionado anteriormente son los artículos de la constitución que garantizan la estabilidad de las personas trabajadoras en el territorio ecuatoriano, en cuestión se atribuye el derecho a trabajar en un ambiente sano respetando su dignidad, trabajo saludable, el derecho a que la persona tenga una integridad personal que atribuye la integridad física, integridad, psíquica, moral y sexual; entre otros derechos importantes que la carta magna ecuatoriana reconoce. El acosador al mostrar su conducta lesiona varios o todos los derechos en cuestión ya que bajo su conducta no reconoce o violenta lo establecido en la constitución. Cabe recalcar que la conducta exteriorizada por el acosador, son conductas no deseadas por la víctima, el compañerismo o relación laboral se ve afectada cuando el acosado siente que se vulneran sus derechos y garantías constitucionales, al no brindarles los mecanismos y medios de seguridad laboral. La conducta antijurídica se configura como tal cuando este tiene consecuencias en el entorno laboral afectando los derechos constitucionales los mismos que pueden ser exteriorizados en las consecuencias al bajo rendimiento laboral y considerando que las personas que sufren de acoso laboral presentarán niveles de inseguridad y ansiedad.

2.1.14 Garantías Jurisdiccionales

Las garantías jurisdiccionales son componentes de carácter judicial que tienen como objetivo la protección de todos los derechos humanos y el libre ejercicio del derecho a la justicia y tutela judicial efectiva a la que se puede recurrir cuando existe una ineficiencia en las garantías primarias, las mismas se activan para la prevención de una violación de derechos o para poder dar una solución o reparación cuando ya se lo cometió (pueden ser de carácter cautelar o de conocimiento).

Por su parte, el art 6 establece lo siguiente:

Finalidad de las garantías. - Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación. Las medidas cautelares tienen como finalidad prevenir, impedir o interrumpir la violación de un derecho. Salvo los casos en que esta ley dispone lo contrario, la acción de protección, el hábeas corpus, la acción de acceso a la información pública, el hábeas data, la acción por incumplimiento, la acción extraordinaria de protección y la acción extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena, se regulan de conformidad con este capítulo (LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL SOCIAL, 2023, p.4).

En Concordancia con el Código orgánico de la función Judicial art 5 establece:

PRINCIPIO DE APLICABILIDAD DIRECTA E INMEDIATA DE LA NORMA CONSTITUCIONAL. - Los juezas y jueces, las autoridades administrativas y las servidoras y servidores de la Función Judicial, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos cuando estas últimas sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, o para negar el reconocimiento de tales derechos (Código Orgánico De La Función Judicial, 2023, p.3).

2.1.15 Protección de los Derechos Constitucionales

Los derechos constitucionales son irrenunciables, escudan a la sociedad cuidando su bienestar. Para Guaita Martorell, 1982 “Los derechos constitucionales son susceptibles de diversas clasificaciones, pero en cualquier caso se espera de los poderes públicos, especialmente del Estado, que promuevan la libertad y la igualdad del individuo”.

Los derechos constitucionales tienen como objetivo la representación clara de igualdad que deben tener todos los ciudadanos para obtener amparo frente al abuso de las demás personas o en organizaciones públicas o privadas, dichos derechos cuidan y hacen efectivo los derechos humanos que se encuentran consagrados en la Norma Suprema, es decir, son derechos intrínsecos de todos inherentes al ser humano. Son aquellos derechos que se encuentran impregnados a la ley superior y automáticamente vinculados a la sociedad. En el Ecuador tiene como fundamento principal el de garantizar los derechos consagrados en la Norma Suprema, uno de los primordiales o principales es fundamentar el valor de la dignidad humana por que es importante como uno de sus objetivos principales respetar el valor del ordenamiento jurídico y jerarquía de la norma jurídica

2.1.16 Derechos reconocidos en la Constitución de la Republica del Ecuador

La Constitución de la Republica del Ecuador es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otro ordenamiento jurídico es un conjunto de reglas de convivencia, es decir, una manera o forma de pacto político y social.

Uno de los derechos que se garantiza es el Derecho de Libertar art 66 numeral 3 establece lo siguiente:

Reconoce a las personas el derecho a la integridad personal física, psíquica, moral y sexual, una vida libre de violencia en el ámbito público y privado por último tiene como obligación por parte del Estado adoptar medidas para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia (Constitución De La República del Ecuador, 2021, p.26).

Dejando establecido lo que la Constitución de la Republica del Ecuador garantiza, en el ámbito laboral la Construcción de un sistema económico, justo, democrático y productivo, donde prevalezca la sostenibilidad igualitaria del desarrollo y medios de producción y la nueva generación de trabajo digno y estable.

La Constitución De La República del Ecuador en su art. 326 numeral 5, establece lo siguiente: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

Teniendo en claro el objetivo fundamental de los artículos estudiados, la Norma Suprema prohíbe rotundamente todo tipo de discriminación, garantiza la igualdad, el acceso al empleo y la igualdad de condiciones. La sección octava tiene como importancia y deber social el

derecho al trabajo y a la economía por ser una fuente para la realización personal, garantizando la vida digna, vida decorosa, con remuneración y retribuciones justas.

2.1.17 La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

El Pacto de San José de Costa Rica constituido en Costa Rica desde el 22 de noviembre de 1996 recalca que en todo estado de derecho donde presiden las instituciones democráticas el fiel cumplimiento de los derechos de los seres humanos se fundamenta en el establecimiento de escenarios radicales y necesarias para su debido esclarecimiento (libertad de organización, alimento, salud, participación política, etc.). Los Estados Americanos que están presentes en dicha Convención reafirman el propósito mutuo de fortalecer el Continente.

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos (Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San Jose, 1978).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos se encuentra consagrada por una diversificación de principios consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos los cuales ya han sido reafirmados y a vez perfeccionados con diferentes enseres internacionales, por lo tanto, especifica que el ser humano tiene el ideal de ser un humano libre y protegido del temor y la miseria.

2.1.18 El acoso laboral como delito en Colombia, Estados Unidos de México y Cuba

Colombia

En la Republica de Colombia (país que forma parte de dicho pacto) mediante un congreso se estableció la LEY 1010 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” consta de 19 artículos referidos al tema donde se señalan los siguientes;

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En el artículo 1o se encuentra la esencia del significado, prevención y la sanción de las

diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo daño a la integridad de la persona, el artículo 2^{do}. donde establece la definición y las diferentes modalidades en que se presenta el acoso laboral; maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral. Por último, está el artículo 10 de la presente ley donde estipula como se sancionada dicha falta disciplinaria entre ellas está “falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público” y “con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere”

Estados Unidos de México

Ley de Trabajo (2012). En los Estados Unidos de México en su Constitución Política especifica que toda persona será protegida por los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que se sean parte, también las garantías de protección que custodian cada uno de los procesos. Este estado cuenta con la “Ley Federal del Trabajo” que rige en las relaciones laborales con el fin de conseguir un equilibrio entre empleador y empleado es decir la producción y la justicia social, el artículo 3º de la ley antes mencionada establece que el trabajo es un derecho y un deber social requiere respeto, libertad y dignidad de quien lo presta e igualdad a hombres y mujeres, seguido a ello está el artículo 3º. Bis donde define el significado de “Hostigamiento” como el abuso del poder en un trato de subordinación de la víctima frente al agresor donde las conductas están basadas en daños físicos, verbales y psicológicas, el artículo 378 prohíbe a los sindicatos los actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros.

Cuba

La República de Cuba es uno de los estados que no pertenece al Pacto de San José, sin embargo, estableció un Nuevo Decreto “Decreto 96” denominado “Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y situaciones en el acoso en el ámbito laboral” su objetivo principal es la debida instalación nuevos principios, deberes, derechos y herramientas jurídicas para enfrentar el acoso, discriminación y violencia en los espacios de trabajo, el presente protocolo establece un significado de discriminación, violación y acoso laboral y así, de tal manera, crea un límite y una función especial para cada acto que afecte al trabajador, y para efectos del tema define al acoso laboral como; amenazas, aislamiento,

humillaciones repetitivas y deliberadas, persecución y otras formas de maltrato en circunstancias vinculadas al trabajo que sufran los trabajadores, cuadros o funcionarios.

2.1.19 Sentencia No. 986-19-JP/21

Los discernimientos, peculiaridades y compendios del acoso laboral que fueron parte de dicha sentencia donde existió una ardua revisión de cuatro procesos por parte de La Corte Constitucional basados en demandas de acción de protección donde se invoca la vulneración de derechos constitucionales por episodios de acoso laboral. En dicha sentencia se determina o se caracteriza al acoso laboral como “violencia” organiza una relación laboral en los trabajadores que va en contra de la integridad humana siendo así potencialmente lesivo de los derechos de las personas, hostigamiento que se ejerce de manera reiterada en el ambiente laboral e incluso en cualquier momento entre trabajador y empleador. La Corte Constitucional basada en la revisión e investigación de cuatro procesos fundados en acciones de protección donde las partes accionantes “alegan una vulneración de derechos constitucionales por acoso laboral” escogidas por la misma corte con el objetivo de un arduo desarrollo de jurisprudencia.

Dentro del estudio realizado a los cuatro procesos por la Corte se desglosó los siguientes aspectos; el definir al acoso laboral como “violencia” que deja como resultado la desestructuración en la relación social en el ámbito laboral y fue de ella, así mismo, impulsa perjuicios a bienes constitucionales (la salud, la integridad de las personas trabajadoras), el objetivo principal por el que se llevó a cabo la revisión es recordar al Estado una de sus obligaciones que es adoptar, establecer e implementar medidas necesarias e importantes para prevenir al acoso laboral en el ámbito público y privado, así mismo, unidades y mecanismos para proteger a las personas servidoras y trabajadoras

En el caso A; declaró vulneración de los derechos a la tutela administrativa efectiva; en el caso B el derecho a la igualdad y no discriminación, a prestar las condiciones dignas al trabajador el derecho a la protección especial en los asuntos de personas con discapacidad; en el caso C, de prestar las condiciones dignas al trabajado en el presente caso; en el caso D basada en el desistimiento de una Acción de Protección.

Uno de los criterios más importantes en el que concluyo la Corte Constitucional del Ecuador es instituir al acoso laboral como “todo trato discriminatorio cuando dichos expresiones y actos se encuentran establecidos en el artículo 11.2 de la Constitución de la Republica del Ecuador”, como medida de reparación integral se encuentra a la sentencia y la obligación que ahora tiene el Ministerio del Trabajo de elaborar e implementar un plan o un proyecto

para la prevención del acoso laboral el ámbito público y privado, y a la Defensoría del Pueblo realizar el debido seguimiento al cumplimiento de lo dictado mediante informes semestrales.

2.1.20 La Ley Orgánica reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral.

2.1.20.1 REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

Los cambios que se dieron en el año 2017 tras la promulgación de esta Ley Orgánica Reformativa para prevenir el acoso laboral, incluyó en su estructura a la LOSEP ya que es necesario conocer la Ley encargada que regula el ambiente laboral de los Servidores Públicos, en la presente se consideró necesario agregar tres artículos indispensables para poder evitar esta problemática en los espacios de trabajo, a su vez que la definición deje de ser un tabú para muchos y perder ese miedo por desconocimiento de las disposiciones normativas que entran en vigor.

De la definición del acoso laboral

Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24:

Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. (Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4) Es necesario conocer que el acoso laboral según la LOSEP es aquella conducta que se manifiesta de forma reiterada en el lugar de trabajo, por lo general estas conductas causan hostigamiento en el personal que labora en alguna entidad, la LOSEP mediante este concepto especifica que cada conducta que perjudique la relación o el desempeño laboral de la persona enmarcando como tal las acciones de maltrato, humillación entre otros factores incidentes, son consideradas como acoso laboral.

De los derechos de las servidoras y los servidores públicos

Artículo 2. En el artículo 23, al final del literal q) elimínese: “y”; el literal r) pasa a ser literal s); y añádase el literal r) con el siguiente texto:

r) No ser sujeto de acoso laboral; y” (Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4), en el artículo 23 mediante esta reforma se implementa entre los derechos de las y los servidores públicos en el literal r, el derecho a no ser sujeto de acoso laboral, esta medida se adopta previo a la evaluación que los legisladores hicieron, fue necesario dar este derecho a los trabajadores ya que en la constitución refiere la seguridad en el ámbito o área laboral, necesitando una normativa conexas que ayude a hacer respetar la seguridad y bajo que mecanismos se debe trabajar para cumplir dicho objetivo

De las causales de destitución

Artículo 3. En el artículo 48, en el literal ñ), después de la palabra “... agresión” incluir el siguiente texto:

“con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediano o inmediato o a una persona subalterna;” (Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, Pag. 4)

Una de las formas en la que se puede destituir a un servidor público según lo manifiesta la reforma en el artículo 48 literal ñ, es que esta persona cometa acoso laboral a un compañero o compañera de trabajo, conocido como acoso laboral en manera horizontal, a un superior jerárquico conocido como acoso laboral en forma vertical ascendente y el que realiza el superior hacia el empleado conocido como acoso laboral de forma vertical descendente.

2.1.20.2 REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Cuando se adoptó esta reforma fue muy necesario el poder querer regular el acoso laboral dentro de las entidades privadas, y hacer prevalecer los derechos de los trabajadores para que no se encuentren inmersos en temas de acoso laboral, a su vez se debe reconocer que las obligaciones del empleador hacia los trabajadores debe prevalecer en todo momento, porque son la base de la estructura de cada empresa privada, hay que cuidar la relación laboral para que no hayan disputas, tal como es el objetivo que se pretende alcanzar con esta reforma.

De la definición del acoso laboral

Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 46:

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

situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4)

Es necesario identificar que la definición del acoso laboral en el código de trabajo en el primer párrafo es el mismo que la definición del acoso laboral en la Ley Orgánica de Servicio Público, pero añade un párrafo más donde manifiesta que las conductas denunciadas como acoso laboral las deben evaluar las autoridades de trabajo dependiendo la situación del caso, pero esta medida puede causar inconformidades en la práctica ya que al ser evaluadas estas manifestaciones de acoso laboral por las propias autoridades de trabajo tal vez no se haga una buena evaluación o a su vez no sea proporcional para el empleado ya que las autoridades de trabajo buscaran velar por el bien del empleador.

De las obligaciones del empleador

Artículo 5: En el artículo 42, añádase un numeral 36, que dirá:

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4)

Para tratar de evitar el acoso laboral en esta reforma se implemento en el artículo 42 del codigo de trabajo, entre las obligaciones del empleador, el realizar talleres de capacitación al personal de trabajo para dar a conocer las disposiciones normativas a las cuales se somete una persona si comete acoso laboral, asi mismo es necesario reconocer que esto ayuda a fomentar la confianza en el area laboral con los comppañeros de trabajo, una medida que sin duda alguna es adaptable a toda empresa. La rproblemática en este articulo es que no manifiesta quien es la autoridad competente para verificar que se cumpla esta obligación, convirtiendo esta obligación en una facultad o dispocisión del empleador y mas no como una obligación.

De las prohibiciones al empleador

“**Artículo 6.** En el artículo 44, añádase un literal m) que dirá:

El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión” (Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4), Según lo que manifiesta este artículo queda totalmente prohibido para el empleador el cometer actos de acoso laboral o la autorización ya sea por acción o por omisión, estas conductas que se emiten de forma lesivas, atentan con la seguridad del trabajador por eso es necesario que si el empleador conoce esta problemática dentro del lugar de trabajo o fuera de este, denuncie o tome medidas necesarias para poder controlar y erradicar el acoso laboral.

De las prohibiciones al trabajador

“**Artículo 7.** En el artículo 46, añádase un literal j) que dirá:

El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.”
(Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4)

Mediante la implementación de esta reforma, se añade entre las prohibiciones del trabajador el cometer actos de acoso laboral hacia las personas que se encuentran dentro del ambiente como lo son, empleados a mismo nivel, hacia sus superiores entre otros que prohíben esta conducta.

De las causas para que el empleador pueda dar por terminado el contrato

Artículo 8. En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al final de numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “; y,” y añádase un numeral 8, que dirá:

Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4)

Es necesario lograr identificar que en el artículo 172 del código de trabajo tras la reforma del año 2017 añaden el numeral 8 entre las causales para dar por terminado un contrato laboral en el cual, se sanciona con esta medida al trabajador que ha causado daño mediante acoso laboral ya sea en conjunto o solo a un compañero, hacia el empleador, o hacia un subordinado de la empresa.

El acoso laboral que comúnmente se da es el que se genera entre trabajadores a mismo nivel de jerarquía, pero influye mucho los años de trabajo ya que al ser un trabajador que lleva años siente nivel de superioridad por tener más tiempo laborando, otros de los factores que involucra la reforma al artículo 172 es el acoso emitido por un superior a un inferior en forma jerárquica este acoso por lo general se da cuando hay un exceso de trabajo del superior al inferior, y un caso que para muchos podría ser nuevo pero que generalmente pasa es el acoso emitido del trabajador hacia el empleador, pero ¿Cómo se comete este acoso?, si bien es cierto la doctrina no da muchas especificaciones de este, pero se da cuando el trabajador genera malos comentarios de forma reiterada hacia la empresa o hacia el empleador, disminuyendo el nivel de credibilidad o de confianza de las personas hacia el lugar de trabajo.

De las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato

Artículo 9. En el artículo 173, al final del numeral 2, elimínese: “y”; al final del numeral 3, sustitúyase el punto final: “.”, por “y,”; y añádase un numeral 4, que dirá:

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

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4)

Ahora bien, la figura del acoso laboral no solo trae consigo, daños en materia laboral o perdida de trabajo en los peores de los casos, si no más bien los daños económicos, emocionales, familiares y psicológicos que este va a acarrear por la conducta exteriorizada.

El Código de Trabajo en la reforma del artículo 173 manifiesta que el trabajador puede dar por terminado en contrato una vez presentada la petición de visto bueno que es la forma en la que se puede dar por terminada la relación laboral, en estos casos el trabajador ya no quiere seguir en el lugar de trabajo por la inconformidad que presenta. Aquí da paso a un método alternativo de solución de conflictos, los entes encargados como la inspección de

trabajo optará por dar la solución extrajudicial equitativa y equilibrada para las partes, pero hay que analizar si estas medidas son alcanzables y conformes por el daño causado.

De las atribuciones de los inspectores de trabajo

Artículo 10.- En el artículo 545, al final del numeral 7, elimínese: “y”; el numeral 8 pasa a ser numeral 9, el numeral 8 dirá:

En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta”. Y al final del numeral 8, sustitúyase el punto final por “; y,”. (Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral, 2017, pag. 4)

Es necesario reconocer los errores emitidas por las autoridades de trabajo o por el trabajador, y así mismo ofrecer o pedir las disculpas públicas por el error cometido, que tal vez no encamine esto a reparar los daños, pero en forma psicológica puede ayudar en algo, estas atribuciones las pueden solicitar los inspectores de trabajo dependiendo el nivel del daño causado.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es el documento fundamental que establece la estructura del gobierno y los derechos y obligaciones de los ciudadanos en la República del Ecuador. Fue aprobada en 2008 y es conocida como la Constitución de Montecristi, debido a que fue redactada en la ciudad de Montecristi.

Esta constitución establece un marco legal que enfatiza los derechos humanos, la justicia social y la participación ciudadana.

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

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

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

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.
5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.
6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones.
9. El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras.
17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.
20. El derecho a la intimidad personal y familiar.
23. El derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir atención o respuestas motivadas. No se podrá dirigir peticiones a nombre del pueblo.
29. Los derechos de libertad también incluyen:
 - d) Que ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley.

Art. 230.- En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:

3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.

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

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

Para la Constitución del Ecuador es indispensable reconocer y hacer prevalecer los derechos humanos de las y los ecuatorianos, y en esta norma citada se observa que los derechos de los trabajadores implican, seguridad, igualdad, no discriminación, entre otros aspectos que pueden inferir en el ámbito laboral. La Carta Magna del Ecuador crea un ámbito de protección para las personas que se encuentran en territorio ecuatoriano, a su vez garantiza y reconoce a los derechos humanos como parte fundamental de su estructura.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza una serie de derechos fundamentales para los trabajadores en el país. Estos derechos se establecen en varios artículos de la Constitución de Ecuador de 2008, y su objetivo es promover condiciones laborales justas, proteger a los trabajadores y garantizar su bienestar. Entre los derechos laborales reconocidos por la Constitución de Ecuador se presenta: la igualdad y no discriminación, salario justo y condiciones de trabajo dignas, seguridad social, organización sindical, negociación colectiva, prohibición del trabajo infantil y forzoso, protección a los derechos de los trabajadores.

2.2.2 Ley Orgánica de garantías Jurisdiccionales y Control Social.

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Social de Ecuador es una ley que regula el ejercicio de las garantías jurisdiccionales y el control social en el país. Su objetivo es fortalecer y garantizar el acceso a la justicia y la protección de los derechos de las personas.

ART. 6.- Finalidad de las garantías. - Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación. Las medidas cautelares tienen como finalidad prevenir, impedir o interrumpir la violación de un derecho. Salvo los casos en que esta ley dispone lo contrario, la acción de protección, el hábeas corpus, la acción de acceso a la información pública, el hábeas data, la acción por incumplimiento, la acción extraordinaria de protección y la acción extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena, se regulan de conformidad con este capítulo.

La finalidad de esta es que garantiza el acceso a la justicia y la protección de los derechos de las personas, incluyendo el derecho a un juicio justo, a la defensa, a la igualdad ante la ley y a la tutela judicial efectiva. Es de interés del trabajador observar hasta que punto la ley garantiza los derechos de los trabajadores ya que en el marco normativo general la ley ampara al trabajador en todos los ámbitos mediante los mecanismos de protección.

2.2.3 Código Orgánico de la Función Judicial

El Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) regula la organización y funcionamiento del sistema judicial en el país, establece normas y procedimientos que rigen la función judicial y los órganos encargados de administrar justicia.

ART. 5.- Principio de aplicabilidad directa e inmediata de la norma constitucional. - Los jueces, las autoridades administrativas y las servidoras y servidores de la Función Judicial, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos cuando estas últimas sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, o para negar el reconocimiento de tales derechos.

El principio de aplicabilidad directa e inmediata de la norma constitucional se refiere a la capacidad de las disposiciones de una Constitución para ser aplicadas directamente por los tribunales y otras autoridades sin necesidad de legislación adicional. Este principio implica que las normas constitucionales tienen plena eficacia y pueden ser invocadas y aplicadas de manera inmediata en casos concretos, a su vez los ciudadanos pueden acudir a los tribunales

para hacer valer sus derechos fundamentales directamente a través de acciones de protección, hábeas corpus, amparo u otros mecanismos legales sin necesidad de que exista una ley específica que regule cada situación. Los tribunales están facultados para interpretar y aplicar las normas constitucionales de manera directa en casos concretos, garantizando así la protección de los derechos y la legalidad de las acciones del Estado.

2.2.4 Ley Orgánica Reformativa al Código De Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral (2017)

Esta Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP, nace tras reconocer que los derechos de los trabajadores estaban siendo vulnerados, luego de un fallo de la Corte Nacional de Justicia, se pudo evidenciar que las leyes laborales hasta ese tiempo no tenían una definición exacta de lo que es el acoso laboral, así mismo las disposiciones normativas no especificaban el que hacer cuando se presentaban estas situaciones en el ámbito laboral.

La presente Reforma entra en vigencia en el año 2017, asumiendo el rol de prevenir el acoso laboral aquí se muestran algunas actividades que debe hacer el empleador como obligación a su vez, especifica las reparaciones del daño cuando exista prejuicios dentro del área laboral, fue necesario aplicar esta normativa ya que esta conducta vulnera la seguridad del trabajador entre otros derechos. Fue en el periodo de gobierno del señor Lenin Moreno Garcés que se aprobó esta Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP, por lo cual los legisladores de ese tiempo tomaron en cuenta la problemática trabajando en cada uno de los diez artículos que se encuentra en su estructura.

2.2.4.1 REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24:

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

Artículo 2. En el artículo 23, al final del literal q) elimínese: “y”; el literal r) pasa a ser literal s); y añádase el literal r) con el siguiente texto:

“r) No ser sujeto de acoso laboral; y,”

Artículo 3. En el artículo 48, en el literal ñ), después de la palabra “... agresión” incluir el siguiente texto:

“con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna;”

2.2.4.2 REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO.

Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 46:

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

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”.

Artículo 5: En el artículo 42, añádase un numeral 36, que dirá:

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

Artículo 6. En el artículo 44, añádase un literal m) que dirá:

“El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”.

Artículo 7. En el artículo 46, añádase un literal j) que dirá:

“El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa”.

Artículo 8. En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al final de numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “; y,” y añádase un numeral 8, que dirá:

“Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”.

Artículo 9. En el artículo 173, al final del numeral 2, elimínese: “y”; al final del numeral 3, sustitúyase el punto final: “.”, por “y,”; y añádase un numeral 4, que dirá:

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

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Artículo 10.- En el artículo 545, al final del numeral 7, elimínese: “y”; el numeral 8 pasa a ser numeral 9, el numeral 8 dirá: “En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta”. Y al final del numeral 8, sustitúyase el punto final por “; y”.

La composición de estos diez artículos para reformar la Ley Orgánica del Servidor Público y el Código de trabajo son indispensables para evitar el acoso laboral, dicha estructura manifiesta la reforma en los tres primeros para la LOSEP y los siete restantes para el Código de Trabajo, que a su medida presentan algunas inconsistencias en cuanto al concepto de acoso laboral, las sanciones no suelen ser proporcionales, las entidades encargadas de verificar la presencia de acoso laboral pueden caer en corrupción al no ser evaluadas directamente por un órgano en la ejecución de justicia sino más bien corresponde a los órganos administrativos resolver las controversias presentadas como acoso laboral, por otro lado no presenta información alguna del ente regulador de las asistencias a las capacitaciones para prevenir el acoso laboral entre otras inconsistencias presentes en el actual estudio.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Ambigüedad: Palabra, frase o texto de dudoso sentido y, por ello, necesitado de interpretación (v.). (Ossorio)

Garantías: Conjunto de declaraciones, medios y recursos con que los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y ejercicio de los derechos públicos y privados fundamentales que se les reconocen.

(Cabanellas, 2006)

Código: Del latín codex con varias significaciones; entre ellas, la principal de las jurídicas actuales: colección sistemática de leyes. Por antonomasia, recibe el nombre de Código el de Justiniano, el hecho por su orden, y que contiene una colección completa y ordenada de constituciones imperiales romanas, leyes, rescriptos, ordenanzas y otras disposiciones. (Cabanellas, 2006)

Derechos: Tomado en su sentido etimológico, Derecho proviene del lat. directum (directo, derecho); a su vez, del lat. dirigere (enderezar, dirigir, ordenar, guiar). En consecuencia, en sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido es tanto como ius (v.). (Ossorio)

Decoroso: Decoro Circunspección en el lenguaje y en la conducta. | Gravedad o dignidad en el ejercicio de un cargo o función. | Honor. Honestidad. | Respeto, consideración, reverencia (Dic. Der. Usual). (Ossorio)

Solventar: Lo que resuelve, desata o disuelve. | Libre de deudas. | Capaz de satisfacerlas a su vencimiento al ser exigidas. | Se dice del que está en condiciones de desempeñar un cargo con eficacia y sentido de la responsabilidad. | Susceptible de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas (Dic. Der. Usual). (Ossorio)

Asalariado: El trabajador que vive del salario que percibe; o sea, todo aquel que está sometido al régimen del salario y precisa de éste para subsistir. (V. oB reR o, SALARIADO, TRABAJADOR.) (Cabanellas, 2006).

Indemnización: resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo civil, quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro está obligado a reparar el perjuicio causado, y aun no existiendo ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hecho de las cosas de propietario o guardador.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y tipo de investigación

Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo, el mismo que se define de la siguiente manera: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) “la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto” (pág. 364).

Bajo el esquema de una investigación teórica del acoso laboral y el análisis de la parte jurídica, elementos de suma importancia que permite recopilar la información necesaria apuntando al objeto de estudio, mismos que ayudaron a sintetizar la idea planteada en la presente investigación. Por lo tanto, esta investigación se realiza bajo el enfoque cualitativo, facilitando la deducción de la información a través de la aplicación de los mecanismos externos e internos para la profundización del tema: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP referente al Acoso Laboral.

Tipo de investigación

En referencia al método exploratoria Carlos Méndez expone lo siguiente:

El estudio exploratorio tiene una utilidad especial: permite al investigador formular hipótesis de primero y segundo grado, las cuales pueden ser relevantes en el nivel más profundo del estudio propuesto; se considera una etapa de inicio en la investigación. En la práctica es más difícil, pues es la iniciación en el conocimiento científico (Méndez, 1988, pág. 124).

Bajo este contexto, la presente investigación se trabaja bajo un enfoque exploratorio, en el cual se realizan entrevistas a abogados de libre ejercicio, abogados laboristas y a una jueza multicompetente de la ciudad de Durán, al enfocarse la presente investigación en un problema en la normativa, se reconoce la importancia del punto

de vista judicial de un juez sin importar la jurisdicción, entendiéndose que su representación vincula su opinión con lo que manifiesta la reforma en estudio. A través de este método se busca explorar e indagar los alcances y límites que tiene la reforma al código de trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, el mismo que entró en vigor en el año 2017. Recordando que la presente tiene un diseño cualitativo, relacionándose con el tipo de investigación exploratorio.

3.2 Recolección de la información

Para el sustento de la recolección de la información, es necesario considerar que el presente trabajo investigativo, busca analizar los límites y alcances de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante las guías de entrevistas tanto a jueces especializados en materia laboral como abogados expertos en la misma rama, para esto se debe verificar las dos variables de investigación las cuales son: los Alcances y límites a la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP y el acoso laboral .

Población

Según Arias Gómez , Villasís-Keever, & Miranda Novales (2016), la población de estudio “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p.202). Por población también se hace alusión a muestras biológicas, animales, expedientes, hospitales, objetos, leyes, normas, elementos, objetos, eventos, también se refiere al conjunto que se pretende investigar y así poder obtener información o resultados. En el presente tema de investigación la población es la siguiente.

TABLA

1 POBLACIÓN

DESCRIPCIÓN	N
Jueces en materia Laboral en Ecuador	43
Abogados	96.926
Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y la LOSEP para prevención al acoso laboral.	1
TOTAL	96.970

Elaborado por Marlos Gregorio Santos Moreira- Nallely Dennisse Vega Fuentes

Muestra

La muestra hace alusión a una porción representativa de la población, por lo general, hay que establecerla o determinarla en función a los requerimientos de la investigación. Para Hernández, Fernandez , & Baptista (2006) “la muestra es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), éste deberá ser representativo de la población. En el tema de investigación “Alcances y Limites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y la LOSEP para prevención al acoso laboral” se inclinara hacia la muestra no probabilística por conveniencia (por intereses del objeto de estudio), por la complicación que existe al querer acceder a toda la población que muestra la tabla, la implementación de esta técnica permitirá una propia selección de los individuos que serán parte de dicha investigación.

TABLA#2 MUESTRA

DESCRIPCIÓN	N
Jueces en materia laboral en Ecuador	1
Abogados	5
Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y la LOSEP para prevención al acoso laboral.	1
TOTAL	7

Elaborado por Marlos Gregorio Santos Moreira- Nallely Dennisse Vega Fuentes

Métodos, Técnicas e Instrumentos

Método

Los métodos de investigación sirven como estrategias para deducir los procedimientos lógicos para la recolección de datos importantes, que van a facilitar el camino para lograr ejecutar de forma positiva el objetivo de la presente. Bajo esta premisa, la presente investigación acerca de los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevención del Acoso Laboral se aplicarán los siguientes métodos de investigación: método analítico, método exegético, método deductivo y el método comparativo jurídico a continuación se detallan los siguientes:

Método Analítico

César Bernal Torres en su libro de la metodología de la investigación tercera edición menciona lo siguiente: “Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (Bernal, 2010, pág. 60), la importancia que tiene este método para la presente investigación es que a través del mismo, se logra descomponer cada artículo de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir

el acoso laboral, con la finalidad de estudiar cada uno de sus artículos y mediante el análisis individual determinar cuáles son los alcances y límites de dicha reforma, con enfoque a la problemática de estudio.

Cabe recalcar que este método se lo determinará bajo una pirámide inversa, siendo lo general lo más amplio de la pirámide, hasta lo específico haciendo relación a la cúspide y finalidad de la investigación, gracias a este análisis se detallará cada artículo en relación con los actuales y futuros problemas que tendría si no se toman cartas en el asunto.

Método Exegético

El método exegético tiene una característica muy importante al tratarse de la interpretación, análisis, deducción de las palabras o frases que el emisor quiere dar a conocer, así el receptor bajo su interpretación, puede acatarla de la misma manera que el emisor quiera transmitir. la interpretación jurídica en el método exegético cumple un papel fundamental, ya que mediante este método se puede analizar, interpretar los textos legales, doctrinarios entre otros, conforme a esto Alberto Cajal manifiesta lo siguiente:

El método exegético es un método de interpretación que se utiliza en el estudio de los textos legales y que se centra en la forma en la que fue redactada la ley o regulación por parte del legislador. Se estudia mediante el análisis de las reglas gramaticales y del lenguaje. (Cajal, 2021)

Bajo los preceptos y técnicas utilizadas en la presente investigación, al ser una problemática normativa, el método exegético servirá para interpretar la reforma y analizar con exactitud cada uno de los artículos conforme a la problemática planteada, se debe examinar el texto jurídico en relación con la problemática para rendir juicios de valor, importantes para la presente investigación, con la finalidad de aclarar o dar paso a futuras soluciones para contrarrestar la problemática.

Método Deductivo

El método deductivo prima en la presente investigación ya que el problema se encuentra en la normativa, es así que para determinar conclusiones específicas en la sociedad, se debe partir desde el contenido de la Ley Reformatoria al Código de trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, en dicha cuestión Cesar Bernal manifiesta:

Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas,

leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (Bernal, 2010, pág. 59)

Como lo manifiesta Bernal en su libro se toma desde conclusiones generales apuntando a lo específico, como el análisis de leyes, dicho instrumento es parte y génesis de la presente investigación, para demostrar a través de este los alcances y límites que tiene dicha reforma.

Método Comparativo Jurídico

El método comparativo jurídico determina bajo la relación de leyes internacionales si la aplicación del derecho es razonable o no, determinando análisis concretos similares o diferentes a lo que las normativas nacionales no abarcan. Se basa a la comparación de los cuerpos legales para dar conclusiones específicas. En definición, Bernal expone que es un “Procedimiento de investigación y esclarecimiento de los fenómenos culturales que consiste en establecer la semejanza de esos fenómenos, infiriendo una conclusión acerca de su parentesco genético, es decir, de su origen común” (Bernal, 2010, pág. 60).

En el presente texto de investigación, este método sirve para comparar tres cuerpos legales los cuales son Ley Orgánica Reformativa al Código Laboral y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral de Ecuador, La Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos de México y la Ley 1010 de 2006 de Colombia, con la finalidad de analizar los artículos y ver la proporcionalidad de sus sanciones.

Técnicas

Las técnicas de la investigación sirven para obtener información relevante para destacar el objeto de estudio, a través de las técnicas que se utilizaran en el presente tema de investigación se logrará sistematizar la información, filtrarla, compararla y analizarla a medida que esta fundamente la problemática en cuestión.

TABLA #3

Técnica	Instrumento
Documental	Ficha Bibliográfica
Análisis de Contenido	Comparación de Normativa

Entrevista	Guía de Entrevista
------------	--------------------

Elaborado por Marlos Gregorio Santos Moreira- Nallely Dennisse Vega Fuentes

Técnicas de investigación

Bajo la presente investigación se toma por consideración las técnicas de tipo documental y de campo las mismas que van a facilitar la recolección de toda la información bajo diversos tipos y fuentes de investigaciones realizadas, con la finalidad de respaldar la información analizada por el investigador.

Cabe destacar que para emplear las técnicas de la investigación se utilizará el fichaje ya que a través de esta se puede obtener información precisa para darle mayor fuerza a la investigación, del mismo modo se considera a la lectura científica al momento de recolectar información importante y doctrinaria, el análisis de la reforma al Código Laboral y LOSEP conforme al acoso laboral, y en el ámbito de las técnicas de campo se utilizará la técnica de entrevista, ya que se tomará la opinión de abogados en libre ejercicio en ámbito laboral y en la parte judicial, una entrevista a una jueza multicompetente del cantón Duran, la misma que representará a los jueces de la población de la presente, al ser un problema en la normativa es de suma importancia tener en cuenta cada una de las técnicas mencionadas ya que así se logrará cumplir con el objeto de estudio.

Instrumento de investigación

Como la presente investigación tienen un enfoque cualitativo la misma que le favorece al autor recopilar la información, analizarla para luego establecer conclusiones claras y precisas mediante el método analítico, exegético, deductivo y el método comparativo jurídico se logrará complementar la información investigada con los instrumentos mencionados con anterioridad, se analizaran citas textuales para reforzar lo planteado y fortalecer a un porcentaje considerable la redacción de la investigación, para llevar a cabo la presente se considera pertinente hacer uso de

bibliografías, investigaciones, normativas internacionales, opinión profesional entre otros instrumentos

3.3 Tratamiento de la Información

Para poder hacer el respectivo tratamiento de la información se utilizaron varios elementos indispensables para poder recolectar la información necesaria, uno de los elementos utilizados fue la investigación bibliográfica por la que se sustenta esta investigación tanto teórica como legalmente, fortaleciendo la doctrina que es de mucha importancia en la presente.

Se realizaron entrevistas a cinco abogados con experiencia en temas laborales y a un juez de lo laboral quien en su experiencia tenía una clara concepción del caso de acoso laboral, se implementaron dispositivos portátiles para llevar a cabo este instrumento y la información una vez receptada fue analizada y filtrada, para sustentar la presente investigación, por último es necesario reconocer que mediante la información que se adoptó en las entrevistas respaldan el objeto de estudio, encaminándose a las falencias y poca eficacia de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral.

3.4 Operacionalización de las variables

TABLA #4

TEMA: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el Acoso Laboral.						
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO
Alcances y límites de la Ley Orgánica reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral.	Variable Independiente	Mediante la Ley Orgánica reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP, se busca prevenir el acoso laboral mediante diez artículos que priman en dicha normativa	Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP, para prevenir el acoso laboral.	Ambigüedad del concepto del acoso laboral.	<p>Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.</p> <p>-¿Cree usted que el concepto de acoso laboral es ambiguo para resolver conflictos legales, considerando que no determina el límite de tiempo exacto para catalogarlo como acoso laboral?</p> <p>Al ser un concepto ambiguo, siendo usted un defensor de los derechos de los trabajadores, -¿Cree usted que se suele confundir el termino de acoso laboral, con el de acoso sexual?</p>	<p>Entrevista a Juez en materia Laboral.</p> <p>Entrevista a abogados especialistas en materia Laboral.</p>

				<p>Autoridad competente para evaluar la presencia de acoso laboral en entidades privadas</p>	<p>En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo, pero en el artículo no numerado después del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servidor Público, no manifiesta quienes son los encargados de valorar si existe o no acoso laboral. ¿Quién o quiénes son los encargados de verificar y evaluar la presencia de acoso laboral en las entidades públicas?</p>	<p>Entrevista a Juez en materia laboral</p>
--	--	--	--	--	---	---

				<p>Al ser las propias autoridades de la empresa privada en la que labora un trabajador, ¿cree usted que existiría corrupción al evaluar la presencia de acoso laboral?, ¿Cuáles son las estrategias que implementaría como abogado defensor para resolver estos casos?</p> <p>Artículo 5 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.</p> <p>¿Qué sanción puede acarrear el empleador por no cumplir con la obligación dispuesta en el Artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo?</p>	<p>Entrevista a abogados especialistas en materia Laboral.</p> <p>Entrevista a abogados especialistas en materia Laboral.</p>
--	--	--	--	---	---

				<p>Prohibiciones del trabajador.</p>	<p>Artículo 7 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.</p> <p>El artículo 46 literal J, del código de trabajo manifiesta que está prohibido para el trabajador el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.</p> <p>La doctrina manifiesta entre los tipos de acoso laboral en rama vertical, el acoso vertical ascendente que hace referencia al acoso por los trabajadores hacia un superior jerárquico, el acoso horizontal que hace referencia al tipo de acoso que comete o cometen los empleados en el mismo nivel de jerarquía,</p> <p>¿Cómo el empleado de una empresa puede cometer acoso laboral hacia el empleador si</p>	<p>Entrevista a Juez en materia Laboral.</p>
--	--	--	--	--------------------------------------	---	--

				<p>la doctrina no tiene el empleador si la doctrina no tiene concepto alguno de cómo aplicar este tipo de acoso?, ¿Existe ambigüedad en este artículo? Si se cometiera este tipo de acoso, ¿Cómo se castigaría?</p> <p>Artículo 8 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.</p> <p>Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores, ¿Cree usted que la conciliación es la vía adecuada para resolver los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que estas dejan como consecuencias daños psicológicas, emocionales, económicos entre más aspectos por la parte afectada?</p>	<p>Entrevista a abogados especialistas en materia Laboral.</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>Causa para que el trabajador de por terminado el contrato</p>	<p>Artículo 9 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP. Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores ¿Cree usted que es suficiente indemnizar al trabajador con la remuneración percibida en el último año más la indemnización por despido intempestivo cuando no quiera este seguir laborando en la empresa, o es necesario hacer la reparación integral de los daños otorgándole tratamiento psicológico, por los daños causados?</p>	<p>Entrevista a abogados especialistas en materia Laboral.</p>
--	--	--	--	--	--	--

<p>Prevención al acoso laboral</p>	<p>Variable dependiente</p>	<p>El acoso laboral también conocido como mobbing es el comportamiento inadecuado dentro de la relación laboral, el cual se manifiesta por el hostigamiento en el ámbito laboral y por la sobrecarga de actividades laborales, perjudicando el bienestar físico y emocional, psicológico del trabajador.</p>	<p>Prevención al acoso laboral</p>	<p>Ejecución de la obligación</p> <p>Antes y el después de la implementación de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de trabajo y la LOSEP para prevenir el acoso Laboral</p>	<p>¿Cree usted que es necesario que el Ministerio de trabajo solicite a las entidades públicas y privadas el registro de asistencia a talleres de socialización a fin de constatar la obligatoriedad de estos?</p> <p>Desde la implementación de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, ¿Ha disminuido el índice de denuncias por acoso laboral?</p>	<p>Entrevista a Juez en materia Laboral.</p> <p>Entrevista a Juez en materia Laboral. Entrevista a abogados especialistas en materia Laboral.</p>
---	------------------------------------	--	------------------------------------	---	--	---

			Referencia del acoso laboral en instrumentos normativos Internacionales	El acoso laboral en Cuba, México y Colombia.	En Cuba, Colombia y México el acoso laboral es catalogado como delito, ¿Cree usted que se debería considerar al acoso laboral como un delito en Ecuador siendo el trabajo la fuente principal de ingreso económico?	
--	--	--	---	--	---	--

Elaborado por Marlos Gregorio Santos Moreira- Nallely Dennisse Vega Fuentes

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 ENTREVISTA AL ABOGADO E INSPECTOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO

KLEVER FAUSTO CUCHIPARTE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.
INVESTIGADORES: Marlon Gregorio Santos Moreira – Nallely Dennisse Vega Fuentes

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

1. Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.

- ¿Cree usted que se suele confundir el termino de acoso laboral, con el de acoso sexual?

Dentro de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo define al “ACOSO LABORAL” como un acto atentatorio sin indicar los sujetos principales o de quien hacia a quien existe el acoso, solo exterioriza tal vez entre “relación laboral” que se “entiende de empleador a trabajador o de trabajador a empleador”. Y en la Ley Orgánica al Servidor Público NO da una definición exacta al “ACOSO LABORAL”.

El Abogado e Inspector manifiesta como opinión propia desde la práctica y ahora ejerciendo un cargo público evidentemente si existe una confusión de acoso laboral y acoso sexual esto sucede cuando mediante los tramites que se presentan, para el acoso laboral se realiza un trámite administrativo que es prejudicial que es mediante un acuerdo ministerial y es ahí cuando se confunden el acoso sexual con el acoso laboral. El acoso laboral es un hostigamiento al trabajador, una sobrecarga de trabajo, un aislamiento entre trabajadores y

en casos propios como abogado litigante también se da por no respetar la hora de trabajo, remuneraciones, vacaciones, decimos tercero, décimo cuarto y utilidades, y en casos excepcionales también existe acoso laboral al jefe. Es muy diferente el Acoso Laboral y Acoso Sexual.

2. En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo:

¿Cree usted que existiría corrupción al evaluar la presencia de acoso laboral?, ¿Cuáles son las estrategias que implementaría como abogado defensor para resolver estos casos?

El Ministerio de Trabajo como ente regulador entre empleadores y trabajadores a través del Inspector de Trabajo una de sus atribuciones es conocer las causas por la que se da el Acoso Laboral, si puede existir una corrupción 50/50 pero no existe una manera de combatir es casi nula, como ente regulador no se puede ir a favor del empleador o trabajador porque para determinar o corroborar ese acoso se debe realizar mediante pericias y como ente regulador no se tiene esa facultad del juez que si lo hace, pero al no conocer el acoso laboral directamente si no previo a una fase de administrativa al código de trabajo, estas pericias se lo deben realizar mediante psicólogos, psiquiatra, trabajador social como parte principal del acoso laboral y con un psicólogo directamente al acuerdo ministerial, paramento y directrices para el acoso laboral, por lo tanto, concluye en que existe corrupción en el acoso laboral pero no existe nada con q combatirlo desde el ministerio de trabajo y tampoco mediante el ejercicio privado porque es una vía administrativa.

Entre las vías que implementaría como abogado defensor están dos opciones; desde la parte litigante y desde la parte de las diligencias de investigación

1. Como Abogado Defensor es en el interrogatorio y contrainterrogatorio en los informantes por lo que se encuentra en una fase administrativa es decir que no existen testigos ni declaración de partes, donde se muestra en encontrarnos con una mentira programada por parte de los informantes por la carga de la prueba a cargo del empleador

de acuerdo con los interrogatorios y contrainterrogatorios entre las técnicas de litigación se puede hacer defensa técnica

2. Estar presente en todas las diligencias de investigación es decir el abogado defensor debe acompañar a los acompañamientos con los trabajos con psicológicas, gestión social para saber lo que habla el proceso y que es lo que deben preguntar en base al proceso.
3. **Artículo 8 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.**

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores: ¿Cree usted que la conciliación es la vía adecuada para resolver los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que estas dejan como consecuencias daños psicológicas, emocionales, económicos entre más aspectos por la parte afectada?

Como Abogado Defensor considera que, si es una vía adecuada siempre y cuando se cumplan parámetros, la Conciliación es un Método Alternativo de Solución de Conflictos una persona trabajadora no tiene recursos para pagar un abogado, tiene un desgaste mental, un desgaste económico y no quiere seguir en el mismo caso por el tiempo por el que se demora.

Primero se debe realizar un pronóstico, diagnóstico y tratamiento; diagnóstico adecuado del acoso laboral, pronóstico de que puede pasar en casos de que en el diagnóstico no traten temas importantes y un tratamiento adecuado no se puede quedar en sentencia, se debe dar un arduo tratamiento y luego de esto pensar si puede existir una mediación.

4. **Artículo 9 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.**

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores ¿Cree usted que es suficiente indemnizar al trabajador con la remuneración percibida en el último año más la indemnización por despido intempestivo cuando no quiera este seguir laborando en la empresa, o es necesario hacer la reparación integral de los daños otorgándole tratamiento psicológico por los daños causados?

Como Abogado Defensor considera muy importante lo que es la “paz mental” seguido a ello la familia, las deudas y todo lo que va de la mano con la vida privada de la persona, la indemnización es parámetro que se tiene que realizar, sin embargo, a criterio personal considero que no es justo la remuneración indicada en dicho artículo por que esta en juego

la paz mental del trabajador donde al ver lo que tuvo que pasar el trabajador debe tener un tiempo considerable de recuperación.

5. En Cuba, Colombia y México el acoso laboral es catalogado como delito, ya que se considera al trabajo como la fuente principal de ingresos para las familias.

¿Cree usted que se debería considerar al acoso laboral como un delito en Ecuador siendo el trabajo la fuente principal de ingreso económico?

Como Abogado Defensor y a criterio personal, no se lo puede considerar como delito por que tiene que ser una conducta social, típico, antijurídica y culpable por acción u omisión, no se lo puede considerar porque el COIP no está preparada para una reforma primero se debe elevar a consulta, hacer una reforma, tener una opinión de una autoridad competente, al poder considerarla con delito no se podría saber de que manera resolver al ser un proceso administrativo, actualmente no se cuenta con un Juez de Trabajo, Ministro de Trabajo, si es que el acoso laboral se lo puede llevar a delito debe ser salas especializadas en Materia de Garantías Constitucionales por eso existe abusos a habeas corpus.

ANALISIS DE LA ENTREVISTA AL ABOGADO E INSPECTOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO KLEVER FAUSTO CUCHIPARTE

En la entrevista realizada al Ab. Klever Fausto Cuchiparte vía zoom a las 18H00 el día martes 7 de noviembre del 2023, dirigida por los estudiantes Marlon Santos Moreira y Nallely Vega Fuentes con el tema **“Alcances y Limites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral”** se destacó temas importantes el Ab. nos indicó que nuestro tema de tesis es muy novedoso e importantes sobre todo porque en la actualidad la ambigüedad que existe en dicha reforma está afectando en el ámbito laboral. Como primer punto de la entrevista el Ab. estableció sus puntos de vista donde a criterio personal y en base a su experiencia en el libre ejercicio también afirmo que en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo en la definición de **“ACOSO LABORAL”** si existe una ambigüedad primero no indica los sujetos principales (o de quien hacia quien) solo da una breve explicación induciendo a la **“relación laboral”** y lo que se entiende de ello por tener una relación de trabajador a empleador, por lo tanto, no existe una claridad en la ley no se encuentra establecido los sujetos que interviene en el acoso laboral y como se puede tratar, segundo en la LOSEP no existe una definición exacta del **“acoso laboral”**, *desde el libre*

ejercicio del Ab. y en la actualidad desde su cargo público afirma si existe una confusión entre acoso laboral y acoso sexual evidentemente esto se genera por la ambigüedad que existe en la definición de acoso laboral, por lo tanto, esta tergiversación causa un daño a las personas que se encuentran en el ambiente labora, durante la entrevista también se menciona que por la falta de claridad antes, durante y después de La Ley Orgánica Reformativa existe una corrupción en 50/50 en los procesos de acoso laboral muchas veces esto sucede de manera económica por parte de los superiores de la empresa que se encuentra dentro de este proceso, sin embargo, la manera de combatirla es nula porque al no existir las pericias necesarias psicólogos, psiquiatra, trabajador social como parte principal del acoso laboral no se puede esclarecer los sucesos subsistidos en la relación laboral, como ente regulador no puede ponerse en conjunto de una de las partes, tercero las técnicas que se utilizan para que exista debido proceso en los casos antes nombrados en l entrevista se encuentra muy escaso de la justicia que debe existir sin tener que llevar a un pago interno, para que la sentencia en el caso sea justa, el ultimo punto analizado durante la entrevista es la conciliación de opinión y experiencia propia del Ab. en los casos llevados no debe existir la conciliación por que juega uno de los derechos mas importantes de las personas que es la integridad para llevarlo a conciliación primero debe existir un pronóstico, diagnóstico y tratamiento porque se debe tener en claro el daño que existe en la persona trabajadora muchas veces una remuneración no es la justa teniendo en cuenta que esto acarrea un daño a la salud mental de la persona.

4.1.2 ENTREVISTA AL ABOGADO JHON MANUEL ALEJANDRO SUAREZ

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica

Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.

**INVESTIGADORES: Marlon Gregorio Santos Moreira – Nallely Dennisse Vega
Fuentes**

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

1. Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.

- ¿Cree usted que se suele confundir el termino de acoso laboral, con el de acoso sexual?

De acuerdo con la práctica profesional, efectivamente si se llega a la confusión del acoso laboral y acoso sexual, el acoso laboral se basa en una relación de dependencia, por lo tanto, acoso sexual va de la mano con la relación laboral, pero se resuelve mediante la vía judicial y no administrativa, sin embargo, si existe una confusión y se por la ambigüedad que existe en la definición de acoso laboral.

2. En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo:

¿Cree usted que existiría corrupción al evaluar la presencia de acoso laboral?, ¿Cuáles son las estrategias que implementaría como abogado defensor para resolver estos casos?

En base al procedimiento frente al acoso laboral, si considera que existe una corrupción por las personas que valoran la existencia de “acoso laboral”, como lo es un psicólogo también está en conjunto a relación laboral, sin embargo, el sistema muestra o da a personas no indicada para realizar los determinados procesos que son necesarios para poder mostrar el caso frente a la sociedad, el tener la facultad de poder a las personas idóneas se puede resolver en lo que se basa el acoso laboral.

3. Artículo 8 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores: ¿Cree usted que la conciliación es la vía adecuada para resolver los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que estas dejan como consecuencias daños psicológicas, emocionales, económicos entre más aspectos por la parte afectada?

La conciliación como Medio Alternativo de Solución de Conflictos, no se considera una vía adecuada en primera instancia para poder resolver los casos no se pone en juego la salud psicológica de las personas trabajadoras, el dinero y tiempo nunca es justo cuando se daña la integridad y se afecta una de las fuentes económicas principales de los trabajadores para su sustento diario. Existen daños totalmente irreversibles.

4. Artículo 9 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores ¿Cree usted que es suficiente indemnizar al trabajador con la remuneración percibida en el último año más la indemnización por despido intempestivo cuando no quiera este seguir laborando en la empresa, o es necesario hacer la reparación integral de los daños otorgándole tratamiento psicológico por los daños causados?

Desde el libre ejercicio de abogado se considera que una indemnización nunca es lo justo frente a un daño irreversible al ser humano, en base a la ley si debe existir una indemnización pero no se considera lo justo o lo mas probable para poder subsanar ese daño, tomando en cuenta que se pone en juego la salud de la persona trabajadora, los planes a futuro, el diario vivir de la persona y también se juega con la familia que esta atrás del trabajador.

5. En Cuba, Colombia y México el acoso laboral es catalogado como delito, ya que se considera al trabajo como la fuente principal de ingresos para las familias.

¿Cree usted que se debería considerar al acoso laboral como un delito en Ecuador siendo el trabajo la fuente principal de ingreso económico?

No se lo puede considerar como delito por que esta fuera de los alcances del COIP para ser considerado debe ser una conducta social, típico, antijurídica y culpable por acción u omisión, elevar a consulta popular muchas veces por la autoridad que en la actualidad están al mando del país, no les conviene poder considerar al “acoso laboral” como un delito.

ANALISIS DE LA ENTREVISTA AL ABOGADO JOHN MANUEL ALEJANDRO SUAREZ

La entrevista realizada el miércoles 8 de noviembre del 2023 a las 15H00 al Ab. John Manuel Alejandro Suarez que en la actualidad ocupa un cargo publico en la Prefectura de Santa Elena/Provincia de Santa Elena, al inicio del dialogo se mencionó que nuestro proyecto es de base investigativo y tiene como elemento fundamental a la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para la prevención del acoso laboral expedida en el año 2017, a lo que manifestó que si estaba al tanto de los varios cambios por los que ha pasado el Código de Trabajo y la LOSEP en el ámbito del “acoso laboral” e incluso el cargo público que ejerce está dentro de lo que es Talento Humano, donde también desde la experiencia de abogado litigante nos afirmaba que si existe una confusión con el acoso laboral y acoso

sexual y todo por la falta de claridad que persiste en la definición de acoso laboral y que de no ser por las vías por las que se resuelve son diferentes existiría una gran desconcierto en la jurisprudencia ecuatoriana, la corrupción que existe frente al proceso justo por el que se resuelve la vía administrativa muchas veces no general una sentencia o decisión justa frente al trabajador vulnerado, la mayoría de las veces y es un secreto a voces que dentro de los casos o procesos las autoridades superiores de la empresa demanda proporcionan un pago para salir victoriosos al final de los procesos, el no tener las pericias adecuadas no se vuelve un proceso justo.

Durante la entrevista al ab, recalca que la salud la integridad y el bienestar de todos los seres humanos son derechos irrenunciables, imprescriptibles e inalienables fundamentales que otorga la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto, la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos jamás debería ser una vía adecuada por el cual resolver esos procesos, no se debe jugar con la salud psicológica de la persona, no se debe olvidar que detrás de todo trabajador esta su familia (esposa, hijos, hermanos, padres, abuelos), así mismo, las deudas y los problemas fuera del ambiente laboral y que al existir un daño no solo queda en practica diaria del trabajo porque también deja secuelas que fuera de ella deja también un miedo de enfrentarse a la sociedad.

Para finalizar la entrevista el ab, nos mencionada que las autoridades que en la actualidad manejan al País se encuentran muy lejos de los conocimientos necesarios para poder determinar la realidad de un daño fuerte que este tipo de acoso deja como resultado la corrupción que existe en la actualidad hace poder al mando a potestades que no aseveran como se encuentra en la actualidad el Código de Trabajo y la LOSEP, por lo tanto, el país esta muy lejos de considerar al acoso laboral como un delito por la falta de responsabilidad y atención que se le debería de dar al debido proceso.

4.1.3 ENTREVISTA AL ABOGADO CARLOS ROBERTO FUENTES CRISTOBAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.

INVESTIGADORES: Marlon Gregorio Santos Moreira – Nallely Dennisse Vega Fuentes

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

1. Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.

- ¿Cree usted que se suele confundir el termino de acoso laboral, con el de acoso sexual?

En base a la experiencia como abogado litigante, no se confunde acoso laboral y acoso sexual por qué; el acoso laboral es del ámbito laboral en las funciones del servidor público o empleado privado es inherente a las funciones, existe un protocolo en el *convenio 190* donde hacen un análisis explicativo al tipo de discriminación sea por el aspecto físico del trabajador, sin embargo, el acoso laboral se da por el hostigamiento hacia al trabajador algo muy diferente a lo que es la discriminación. Y el acoso sexual es mediante vía judicial en varias ocasiones se comienda en el ambiente laboral pero como lo estipula el COIP se debe cumplir parámetros de la relación de poder que obliga a ejercer una relación fuera de la naturaleza

2. En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo:

¿Cree usted que existiría corrupción al evaluar la presencia de acoso laboral?, ¿Cuáles son las estrategias que implementaría como abogado defensor para resolver estos casos?

El ab, manifestó que en la actualidad lamentablemente si existe corrupción y en base a la experiencia y en casos propios como abogado de libre ejercicio donde tuvo la oportunidad de resolver muchos de ellos mediante la inspección de trabajo no ha sido pues por lo que ha tocado llevarlo al Juzgado de lo Civil mediante una apelación, porque en la inspección de trabajo no sirvió de nada el tener absolutamente todas las evidencias necesarias, la corrupción sigue persistiendo y el acuerdo económico fuera de lo laboral por parte de las autoridades no queda atrás, negar todo los recursos presentado a la inspección de trabajo fue

uno de los motivos principales por lo que muchos de los abogados el libre ejercicio se lleva el proceso al Juzgado Civil

3. Artículo 8 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores: ¿Cree usted que la conciliación es la vía adecuada para resolver los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que estas dejan como consecuencias daños psicológicas, emocionales, económicos entre más aspectos por la parte afectada?

El ab, manifestó que la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos no se debería implementar en los casos de acoso laboral por ser un área muy sensible, el ser fuente de ingresos económicos de una familia, se habla de un ser humano y su salud psicológica que afecta al área emocional a criterio propio, no se debe conciliar por que deja secuelas que no se subsana con un acuerdo económico, para conciliar debe ser por la voluntad de ambas partes sin obligación, si el empleador no está satisfecho no puede conciliar porque es un ser humano que trabaja para ganar un sustento tiene que existir una sanción.

4. Artículo 9 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores ¿Cree usted que es suficiente indemnizar al trabajador con la remuneración percibida en el último año más la indemnización por despido intempestivo cuando no quiera este seguir laborando en la empresa, o es necesario hacer la reparación integral de los daños otorgándole tratamiento psicológico por los daños causados?

En la Constitución de la Republica del Ecuador art.- 66 establece que toda resolución administrativa tiene que llevar una reparación integral el acoso laboral al ser resulta por la vía administrativa y dentro de las competencias precisamente si existe una indemnización , sin embargo, a criterio de propio el ab. considera que no es digna lo que se otorga como compensación por el daño a la integridad de la persona trabajadora, se le debe dar un tratamiento psicológico a él y su familia porque están unidos en el proceso de recuperación, la pago de lo mismo muchas veces no es lo justo ni lo necesario para reparar el daño, también se debería de imponer al juez una multa económica y pecuniaria a la persona que ocasiono el daño.

5. En Cuba, Colombia y México el acoso laboral es catalogado como delito, ya que se considera al trabajo como la fuente principal de ingresos para las familias.

¿Cree usted que se debería considerar al acoso laboral como un delito en Ecuador siendo el trabajo la fuente principal de ingreso económico?

En Ecuador no se lo puede considerar como delito por ser resuelto mediante vía administrativa, si puede es cierto que ocasiona un daño muy grave a la persona trabajadora, pero al no contar con las autoridades competentes y estudiadas muchas veces no se le da una seriedad al caso, es muy difícil tipificarlo cuando el país aún no está preparado para este nuevo delito.

ANALISIS DE LA ENTREVISTA AL ABOGADO CARLOS ROBERTO FUENTES CRISTOBAL

La entrevista realizada el día 7 de noviembre del 2023 a las 20H00 al Abogado Carlos Roberto Fuentes Cristóbal dedicado al libre ejercicio y dueño de Consultorio Legal “Fuentes & Fuentes” brindo aportes fundamentales al proyecto de investigación desde su experticia manifestó que no existe ningún tipo de confusión entre acoso laboral y acoso sexual debido a que ambas son de diferentes vías por el cual se resuelve que si el acoso sexual en varios casos propios se genera o comienza con el acoso laboral en la relación laboral pero en criterios no existe ningún tipo de barullo entre estos dos tipos de acoso, la mayoría de problemas de generan estos casos se da por la ambigüedad que presente la definición de acoso laboral, durante el discernimiento del ab, nos manifestó que el país en la actualidad se encuentra muy desactualizado de estos tipos de caso en materia laboral y los problemas incrementan debido al mismo, a si mismo, se desarrollan grandes cuestiones de corrupción por parte de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo (Inspectoría) por eso muchos de los abogados de libre ejercicio requieren de un apelación mediante un Juzgado de lo Civil, aunque sería mucho más factible que exista un Juzgado Laboral, otro punto importante es que muchas veces los funcionarios que ingresan a la Inspectoría no son profesionales en el tema por ser delegaciones provinciales, seguido a ello el ab, nos manifestó que uno de los primeros filtros al que se recurre en casos de acoso laboral es ineficaz comenzando por los inspectores de trabajo que solo es uno a nivel provincial debido al recorte del personal.

Uno de los temas últimos y más importantes que se topó durante la entrevista es la conciliación donde se manifestó que desde el lado humano no debería ser la adecuada por el cual resolver estos casos y desde el lado legal tampoco porque va en contra de los derechos constitucionales de todo ser humano, no se debería conciliar por que estos tipos de actos dan como resultado secuelas que no se pueden subsanar, no se recupera mediante una indemnización, atrás del trabajador existe una familia que mantener, el vulnerar derechos fundamentales de las personas debe ser sancionado debe pasar por un estudio para que estos actos por parte del superior o compañero no se vuelvan a repetir.

4.1.4 ENTREVISTA AL ABOGADO MANUEL ANGEL VERA DEL PEZO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.

INVESTIGADORES: Marlon Santos – Nallely Vega.

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

1. Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.

- ¿Cree usted que se suele confundir el termino de acoso laboral, con el de acoso sexual?

En mi opinión como jurista no puedo indicar si existe confusión, pues bien, al reformar la ley (LOSEP Y CT) dentro de la definición “acoso” en nuestro país ya define hacia dónde va direccionado dicho término, es decir, va a lo laboral, a la o las personas en relación contractual remunerativa sea estas la víctima empleadora o empleada, y dentro de este acoso laboral, puede haber acoso sexual como parte de, como complemento, como atentatoria a su dignidad, como maltratos, como conducta abusiva etc., entonces a mi entender, el acoso laboral es más amplio que el acoso sexual que solo se fija en esa tipología.

2. En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las

conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo:

¿Cree usted que existiría corrupción al evaluar la presencia de acoso laboral?, ¿Cuáles son las estrategias que implementaría como abogado defensor para resolver estos casos?

Al entrar en vigencia la reforma laboral sobre asuntos de acoso en el ámbito de trabajo, al momento de evaluar la presencia de un tipo de acoso laboral en la que Ecuador está en fase primaria y con la limitación de tiempo que prevé tanto el Código de Trabajo o de LOSEP para probarlas en caso de que se plantee un visto bueno u otro denuncia se podría quedar sin sanciones que sería solo administrativas y remunerativas, por lo tanto, fácilmente la defensa técnica (profesional del derecho) buscaría solo la caducidad en los tiempos.

3. Artículo 8 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores: ¿Cree usted que la conciliación es la vía adecuada para resolver los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que estas dejan como consecuencias daños psicológicas, emocionales, económicos entre más aspectos por la parte afectada?

En mi calidad de defensor técnico de la víctima, la conciliación No sería la manera mas adecuada de resolver estos casos, este tipo de conductas (del agresor o victimario) bien se podría adecuar a las antijurídicas de carácter penal y deberían ser sancionadas con pena de privativa de libertad pues, a las víctimas de este tipo de acoso en caso de ser probadas, conlleva un sinnúmero de daños como lo es el psicológico (es un delito según artículo 157 COIP) dentro del acoso laboral podríamos encontrar acoso sexual (delito según art. 166 COIP), al estar vinculado el acoso laboral en caso de que esta clase de delitos bien podría tipificarlo como delito y la mejor manera de prever futuros acoso sería sancionar con pena privativas de libertad.

4. Artículo 9 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores ¿Cree usted que es suficiente indemnizar al trabajador con la remuneración percibida en el último año más la indemnización por despido intempestivo cuando no quiera este seguir laborando

en la empresa, o es necesario hacer la reparación integral de los daños otorgándole tratamiento psicológico por los daños causados?

NO, como lo manifieste en líneas anteriores, no sería suficiente la reparación de los daños causados u la indemnización por los acosos laborales que fueran sujetos específicamente los que tienen relación de dependencia laboral, pues en nuestro medio es complicado tener u obtener un trabajo estable, y al salir de un trabajo con daños sean económicos, psicológicos etc., el sujeto victima podría caer en depresión u otros factores que podrían encadenar hasta quitarse la vida, creo que la tranquilidad de cualquier persona afectadas, es que el sujeto activo de esta clase de acoso es ver que haga justicia no solo con reparaciones integrales sino que sean sujetos de prisión

5. En Cuba, Colombia y México el acoso laboral es catalogado como delito, ya que se considera al trabajo como la fuente principal de ingresos para las familias.

¿Cree usted que se debería considerar al acoso laboral como un delito en Ecuador siendo el trabajo la fuente principal de ingreso económico?

SI, desde un punto de vista penal, la conducta de los agresores bien podría adecuarse a los de un delincuente, pues, el fin de aquellos es hacer daño tanto físico, psicológico y emocional.

ANALISIS DE LA ENTREVISTA AL ABOGADO MANUEL ÁNGEL VERA DEL PEZO

La entrevista realizada al ab, Manuel Ángel Vera Del Pezo dedicado al libre ejercicio y con experiencia en el ámbito laboral, como inicio nos manifestó que nuestro tema realmente es muy interesante porque desde su criterio también define que si existe muchos problemas dentro del código de trabajo y en la LOSEP referente al acoso laboral que en la actualidad existen muchos casos o procesos referente al mismo que ya son un problema que se debe tratar en lo laboral, no se confunde al acoso laboral y acoso sexual, sim embargo la ambigüedad que existe en la terminología si conlleva al no poder dar una solución a los mismos por se el ámbito laboral es mucho mas amplio que el acoso sexual. Con la vigencia de la reforma laboral la única vía por la que se resuelve el mobbing es administrativas y mediante remunerativas, por lo tanto, en la defensa técnica solo se buscaría la caducidad en los tiempos.

Como abogado defensor de estos tipos de procesos afirma que la conciliación en ningún momento es una vía adecuada porque implica conductas agresivas y que bien debería ser aplicadas mediante carácter penal y así sancionarlas con pena privativa, y según la guía de entrevistas también considera que el “acoso laborales” por la conducta de los agresores de puede comenzar por un “simple hostigamiento” pero termina en daños físico, psicológico y emocional que no se soluciona con una simple indemnización, por la existencia de secuelas no subsanables, que dañan la salud psicológica de los trabajadores y el pensar que al trabajar en otra empresa o institución le volverá a pasar lo mismo, quedándose así sin una fuente de ingreso o sustento para su familia.

4.1.5 ENTREVISTA AL ABOGADO FELIPE CARDENAS ECHEVERRIA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica

Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.

INVESTIGADORES: Marlon Santos – Nallely Vega.

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

1. Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.

- ¿Cree usted que se suele confundir el termino de acoso laboral, con el de acoso sexual?

Si existe una confusión entre las dos terminologías, por que inicia con un acoso laboral y luego desencadena con un acoso sexual, porque la ley quedo muy escueta debió ser más especifica al analizar este tipo de casos debió detallar cuando, la manera y hasta donde son los límites para considerar un acoso laboral. Si existe una confusión entre estas dos terminologías la ley quedo muy simple al tocar estos casos muy graves en el ambiente laboral, no es especifica, no es clara, no es precisa a opinión persona debería existir una reforma para poder dar una solución correcta, para empezar a respetar al trabajador y sobre todo la mujer trabajadora.

2. En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo:

¿Cree usted que existiría corrupción al evaluar la presencia de acoso laboral?, ¿Cuáles son las estrategias que implementaría como abogado defensor para resolver estos casos?

Si desde mi experiencia de libre ejercicio y abogado litigante si existe corrupción es todos los procesos de acoso laboral porque también se da al omitir que existe una afectación hacia un trabajador, se vulnera los derechos de los trabajadores dejando a un lado “los sueños de la persona”, el mismo empleador o las autoridades competentes amedrentan al trabajador para que ya no siga con el proceso solapando así a la persona que ejerce ese tipo de acoso. Como ab, litigante actuaría haciendo un llamado a los medios de comunicación sobre la vulneración y amenazas que afronta el trabajador y si como ab defensor no denuncia se vuelve cómplice de esta afectación a los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

3. Artículo 8 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores: ¿Cree usted que la conciliación es la vía adecuada para resolver los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que estas dejan como consecuencias daños psicológicas, emocionales, económicos entre más aspectos por la parte afectada?

No, la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos no se debe implementar en los casos de acoso laboral por que desde la experticia no se le da la total protección al empleador y no se lo cuida de los problemas que existan una vez de darle un fin al proceso, daña la integridad, perjudica la economía del trabajador, la conciliación es un buen método, pero no en tema que tengan con la vulneración de los derechos constitucionales de los seres humanos.

4. Artículo 9 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores ¿Cree usted que es suficiente indemnizar al trabajador con la remuneración percibida en el último año más la indemnización por despido intempestivo cuando no quiera este seguir laborando

en la empresa, o es necesario hacer la reparación integral de los daños otorgándole tratamiento psicológico por los daños causados?

No, la indemnización no es la correcta, si se debiera de cumplir de acuerdo a la ley, pero después el punto de vista propia no es lo justo hacia el trabajador frente al gran daño al dejar secuelas que no son subsanables.

5. En Cuba, Colombia y México el acoso laboral es catalogado como delito, ya que se considera al trabajo como la fuente principal de ingresos para las familias.

¿Cree usted que se debería considerar al acoso laboral como un delito en Ecuador siendo el trabajo la fuente principal de ingreso económico?

Si, se debería considerar como un delito por que esta afectando uno de los derechos constitucionales como lo es el derecho al trabajo, por lo tanto afectar un derecho vulnerado implica que se afectan más derechos que estén concatenados a ellos, perturba a los derechos del niño en casos de tener hijos y el derecho a la salud. Hasta la actualidad se sigue viendo en desde una baja perspectiva al acoso laboral de una manera descabellada no se le da la debida atención al gran daño que afrontan los trabajadores.

ANALISIS DE LA ENTREVISTA AL ABOGADO FELIPE CARDENAS ECHEVERRIA

En la entrevista realizada al Ab Felipe Cárdenas Echeverría abogado de libre profesión manifiesto que nuestro proyecto de investigación si considera a “Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a LOSEP para prevenir el acoso laboral” no es específica, no es clara y es ambigua, por eso que en los abogados de libre profesión y quienes ocupan un cargo publico si existe una confusión entre el ACOSO LABORAL Y ACOSOS SEXUAL, la ley quedo muy simple al afrontar estos casos y no ver al acoso laboral como un grave problema, por lo tanto, si debería existir una reforma al CODIGO DE TRABAJO A LA LOSEP, en el libre ejercicio muchas veces por desconocimiento de ley no saben cual es el debido proceso que se debe seguir frente a estos casos, el acoso laboral da como resultado un acoso sexual desde la perspectiva doctrinaria se da por la tergiversación en la definición.

La experiencia el ab nos afirmó que si existe corrupción por que se omite una afectación tan grave al ser humano no se debe jugar con la salud, la integridad y el buen vivir de los seres humanos, son derechos que se encuentran establecidos en la Constitución de la Republica del Ecuador, y nos afirma que en su defecto el País si debería considerar al acoso laboral como un delito por que esta basado o constituido por una valoración o acto humana con el objetivo de perjudicar a la otra persona, ceñida por el criterio ético de la autoridad que ofende, daña y perjudica la salud del empleador al ejercer violencia psicológica injustificada mediante actos negativos y hostiles en el trabajo entre compañeros, autoridades (vertical y horizontal)

4.1.6 ENTREVISTA AL ABOGADO JOSE LUIS ENDARA PUGA JUEZ EN MATERIA LABORAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código ce Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.

INVESTIGADORES: Marlon Santos – Nallely Vega.

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

1. Estructura de la conceptualización del articulo 1 y 4 de la reforma.

- ¿Cree usted que el concepto de acoso laboral es ambiguo para resolver conflictos legales, considerando que no determina el límite de tiempo exacto para catalogarlo como acoso laboral?

A criterio personal y en base a la experiencia y a la Reformas del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público es muy general por que la definición dice que debe entenderse al acoso laboral como todo *comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona* , es decir, aquí prevalece los afectos y desafectos y la forma en que la persona trabajadora capte lo que es la “subordinación” en materia laboral y exista una confusión con acoso laboral y lo que en materia es su trabajo, de tal manera, si debe existir un amplio

desarrollo a la definición de “acoso laboral” por lo que también se basa mas en lo que es la salud de la persona como fuente principal por ser la manera en que las personas se desarrollan en la sociedad. Se deja en claro que con la LEY ORGANICA REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO Y A LA LOSEP LA DEFINICION DE ACOSO LABORAL NO DEJA DE SER SIMPLE, SI EXISTE AMBIGÜEDAD Y NO OBTIENE UN DEBIDO REQUERIMIENTO A LO EN REALIDAD QUIERE LLEGAR A TENER UNA BUENA CONCEPTUALIZACION Y SIN UNA DEBIDA ESTRUSCTURA.

2. En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo, pero en el artículo no numerado después del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servidor Público, no manifiesta quienes son los encargados de valorar si existe o no acoso laboral.

- ¿Quién o quiénes son los encargados de verificar y evaluar la presencia de acoso laboral en las entidades públicas?

Los encargados de realizar el debido seguimiento tal como se encuentra establecido en el Acuerdo Ministerial 122 del Ministerio del Trabajo y las encargadas son las dignidades de Talento Humano quienes tiene la potestad de hacer llegar a la máxima autoridad emita sus debidos tramites para la debida destitución del empleador de ser el caso.

3. Artículo 5 de la ley orgánica reformatoria al código de trabajo y a la LOSEP.

Artículo 42 numeral 36 “OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR” 36.- Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

- ¿Qué sanción puede acarrear el empleador por no cumplir con la obligación dispuesta en el Artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo? ¿Cree usted que es necesario que el Ministerio de trabajo solicite a las entidades públicas y privadas el registro de asistencia a talleres de socialización a fin de constatar la obligatoriedad de estos?

En el Convenio 81 de LA OIT tiene que ver con las atribuciones del Inspector de Trabajo art. 454, tiene la potestad de asesorarse por los medio convincentes del cumplimiento de sus obligaciones, se tiene que realizar una inspección y verificar q si se ha cumplido con lo ordenado e incluso se manifiesta que el Ministerio del Trabajo debe generar de manera obligatoria que se reforme los reglamentos internos de trabajo, porque también debe regir el principio de tipicidad es decir que debe estar suscrito dentro del reglamento la acción cometida el efecto y la sanción que se pueda dar, enfocándose en la realidad de los hechos, los códigos de ética deben prevalecer en todo empresa o institución públicas o privadas.

4. Artículo 7 de la ley orgánica reformatoria al código de trabajo y a la LOSEP.

-El artículo 46 literal J, del código de trabajo manifiesta que está prohibido para el trabajador el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

La doctrina manifiesta entre los tipos de acoso laboral en rama vertical, el acoso vertical ascendente que hace referencia al acoso por los trabajadores hacia un superior jerárquico (esto suele ocurrir cuando el superior jerárquico es nuevo en la empresa), el acoso horizontal que hace referencia al tipo de acoso que comete o cometen los empleados en el mismo nivel de jerarquía.

¿Cómo el empleado de una empresa puede cometer acoso laboral hacia el empleador si la doctrina no tiene concepto alguno de cómo aplicar este tipo de acoso?, ¿Existe ambigüedad en este artículo?, Si se cometiera este tipo de acoso, ¿Cómo se castigaría?

Desde la experiencia propia si existe trabajadores que se empeñan en desacreditar a la empresa a los trabajadores con “el trato y los pagos justos” emitiendo o creando un daño al empleador mediante denuncias a la institución del Ministerio de Trabajo, las denuncias injustificadas mediante el IEES por falsas acusaciones o denuncias injustificadas por parte de los trabajadores que sí genera un acoso laboral hacia los empleadores.

5. Desde la implementación de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral: ¿Ha disminuido el índice de denuncias por acoso laboral?

Desde la implementación de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral en el año 2017 ha generado mayor incremento de acoso laboral, se da por la confusión de la “subordinación” en estos casos prevalece el desconocimiento de la norma y la generalización de la norma.

ANALISIS DE LA ENTREVISTA AL JUEZ JOSE LUIS ENDARA PUGA

La entrevista realizada el día 8 de noviembre del 2023 a las 8H00 AM al Juez José Luis Endara Puga caracterizado por tener una amplia trayectoria especializado en Derecho Laboral, fue Docente Universitario de la Carrera de Derecho de la Universidad Técnica de Cotopaxi, fue Inspector de Trabajo durante 8 años y Socio Fundador de la FIRMA ENDARA LAUR que tiene 3 años laborando en el libre ejercicio profesional convirtiéndose así en una disertación muy fructífera donde nos manifestó que en base a su experiencia y a las Reformas en el Código de Trabajo y en la LOSEP es muy general por que la definición de acoso laboral se especifica como un comportamiento atentatorio, es decir, que no esclarece lo que en realidad requiere por que no solo se confunde con acoso sexual también se encuentra incluida de subordinación que existe en estos procesos. Los encargados como lo del Ministerio del Trabajo y las encargadas son las dignidades de Talento Humano no cuentan con los conocimientos suficientes para saber que proceso llevar cuando se da la existencia de uno, esto se ve realizado por tener autoridades competentes que trabajen al bienestar de los derechos del trabajador, los inspectores de trabajo muchas veces no son los adecuados para seguir con el proceso por que son vacíos en experiencia y conocimientos, por lo tanto, la atención que se le de a estos procesos va a depender mucho de que autoridad va a llevar dicho proceso.

En la entrevista se pudo concluir que con la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral en el año 2017 no ha disminuido en nada los casos de acoso laboral por lo que ha generad un incremento de estos procesos, se da por la confusión de la “subordinación” y del acoso sexual en estos casos prevalece el desconocimiento de la norma, la generalización de la norma y la ambigüedad que existe frente a la conceptualización.

4.2 Verificación de la Idea Para Defender.

En el Capítulo I del presente proyecto investigativo se instauró como idea a defender: “La Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP presenta inconsistencia para determinar su aplicabilidad”, donde mediante entrevistas a un juez experto en el ámbito laboral y abogados de libre ejercicio y dentro de un puesto público, se ve comprobado mediante este proyecto de investigación.

Los artículos referidos en dicha reforma muestran una ambigüedad comenzando por la definición de “acoso laboral” donde se estableció que por dicha tergiversación si existe una confusión entre acoso sexual y laboral, esto sucede al no dar una debida aplicación al acoso laboral es ahí donde se deja en un amplio proceso positiva para que exista un acoso sexual sobre todo porque en base a entrevistas profesionales afirman que un acoso en el ámbito laboral genera uno sexual, por lo tanto, al ser resueltos por diferentes vías, no existe un resolución justa. Mediante una de las entrevistas realizadas a uno de los ab, acepta que en el país debe existir una nueva reforma al Código de Trabajo y a la LOSEP en los casos de acoso laboral el mismo debe ser estudiado de manera minuciosa por dejar secuelas subsanables, un daño grave a la salud psicológica de la persona y a su integridad, pero sobre todo por ir en contra de Derechos Constitucionales de todos los seres humanos art 66 inciso 2, 3 (a, b, c).

Así mismo, los trabajadores públicos y privados son vulnerados no existe ninguna exclusividad aquí porque la relación de poder y corrupción que muchas veces ejercen las autoridades se ven en toda institución o empresa pública y privada, la inconsistencia que existe dentro de la ley genera que muchas veces no exista una claridad y una exactitud al momento de dictar una sentencia y las personas demandas muchas veces se cogen de esta ambigüedad para aseverar que no existe acoso laboral y que ningún derecho ha sido vulnerado.

Por lo tanto, mediante dichas entrevistas se demuestra que dicha maleabilidad si genera un daño grave en la sociedad, al ser el trabajo una de las fuentes de ingresos económicos más importantes en la vida de todo ser humano, se debe implementar nuevos estudios para una nueva reforma y solicitar un personal adecuado en dichas instituciones donde se lleven a cabo la búsqueda de una solución a los procesos en sus primeros filtros.

CONCLUSIONES

- El Acoso Laboral o Mobbing es un tema que se vive a diario y se ha convertido en una realidad de poca importancia porque esta conducta se la ve de forma normal, sin embargo, mediante la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y la LOSEP para prevenir el acoso laboral se buscó contrarrestar esta problemática, pero esto no ha sido suficiente.
- Es indispensable contar con personal altamente calificados y aptos para los puestos de trabajos y mas aun cuando se trabaja en los temas de investigación y peritaje para diagnosticar la presencia de acoso laboral en las instituciones, la normativa no prevé la competencia necesaria para ocupar estos cargos.
- La ambigüedad presente en la Ley abre una brecha extensa sobre el excesivo abuso por parte de una autoridad en una empresa o institución tanto pública como privada hacia sus trabajadores, la reforma no contempla que se pone en juego es la estabilidad, dignidad e integridad de la persona y así sus derechos constitucionales.
- Las falencias presentadas en esta reforma, radica en la falta de autoridades competentes para investigar la presencia de acoso laboral, la ambigüedad del contexto de acoso laboral, los filtros por los que pasa el proceso de acoso laboral, la reparación integral de los daños causados y así mismo en la falta de autoridades que evalúen los programas de capacitaciones que ejercen las empresas tanto pública como privadas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que, si conoce de algún tema inmerso en acoso laboral, denuncien a las autoridades para que no se siga normalizando esta problemática, que a desmedida influye en la economía y estabilidad de las familias y por ende del Ecuador, así mismo esto da una iniciativa a una nueva reforma aplicable y proporcional para garantizar la estabilidad laboral.
- El Ecuador debería considerar que los puestos laborales para inspectorías de trabajo y para los encargados del ministerio de trabajo, deben ser personas capacitadas que pasen por un proceso de méritos para que no exista mas adelante problemas de corrupción, así mismo debería existir una institución que regule la actividad de los inspectores de trabajo y los miembros del ministerio de trabajo.
- Mediante un nuevo suplemento o reforma se debería incluir el daño que este tipo de acoso genera en los trabajadores, porque la falta de conocimiento y claridad en esta reforma crea confusión y no ayuda a que prevalezca el derecho a la estabilidad laboral.
- Es recomendable que las autoridades, estudiantes, trabajadores y personas en general promuevan propuestas necesarias para erradicar esta problemática, así mismo que se evalúen las falencias presentadas en esta reforma valorando su aplicabilidad en los casos de acoso laboral.

C. PAGINAS DE CIERRE

Bibliografía

Arias Gómez , J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales , M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 202.

Asamblea Nacional del Ecuador, (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. *Registro Oficial*, 116, de 9 de noviembre de 2017.

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

Ávila, D. (2014). *Propuesta de Reforma Para Establecer EL Acoso Laboral En el Código de Trabajo*. Quito. [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/3995/1/T-UCE0013Ab-259.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Cundinamarca: Pretince Hall.

Betancourt López, A.E. (2018). *Mobbing y su influencia en la calidad de vida*.

[Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27350/1/BETANCOURT%20L%C3%93PEZ%20ALEJANDRA%20ELIZABETH%20PDF.pdf>

Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de derecho*, 215240.

Camacho Ramírez, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario. <https://elibro.net/es/lc/upse/titulos/117661>

Cámara De Diputados del H. Congreso De La Unión. (2022,27 de diciembre). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación .

Castillo Gallo, C. y Reyes Tomalá, B. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/47/24/172-1>

Congreso de Colombia. (2006,23 de enero). *Ley 1010 De 2006*. Diario Oficial de Colombia .

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, (2020). <https://dpej.rae.es/>
ECUADOR, A. N. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*
2008. QUITO: LEXIS. Nacional, A. (1938). *Código de Trabajo Ecuatoriano*.
Quito: Lexis.

ECUADOR, C. D. (2008).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M.
(2010). *Metodología de la investigación*, quinta edición. México : Mc
Graw Hill educación.

Hernández, R., Fernandez , & P., B. (2006). McGraw-Hill. *Metodología de la
Investigación*.

Hori, G. (1998). *Historia de Derecho del Trabajo*. *Revista Jurídica del Instituto de la
Judicatura Federal UNAM*.

[https://revistas-
colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/download/31655/2
86 4 4](https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/download/31655/28644) [https://es.linkedin.com/pulse/acoso-laboral-qu%C3%A9-es-como-se-
identifica- y donde-ben%C3%ADtez-dom%C3%ADnguez](https://es.linkedin.com/pulse/acoso-laboral-qu%C3%A9-es-como-se-identifica-y-donde-ben%C3%ADtez-dom%C3%ADnguez)

[https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de
%20a
coso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20em
ple ados.](https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20a%20coso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados.)

Leymann, H. (1990). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*.
Mexico : ResearchGate.

LEYMANN, H. (1996). EL CONTENIDO Y EL DESARROLLO DEL MOBBING EN EL TRABAJO.

LEYMANN, H. (2006). EL CONTENIDO Y EL DESARROLLO DEL MOBBING EN EL TRABAJO.

Luna Vargas, M. (2018). *El acoso laboral en la legislación laboral*. [Trabajo de titulación, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2229>

Álvarez, C. E. (2011). *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales* (4ª ed.). Limusa. S.A. De C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES

Méndez, C. (1988). METODOLOGIA. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Mundial del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_863210/langes/index.htm#:~:text=La%20primera%20encuesta%20mundial%20sobre,econ%C3%B3micos%2C%20sociales%20y%20culturales%20complejos.

OIT. (26 de Marzo de 2013). *Organización Internacional de Trabajo* . Obtenido de Organización Internacional de Trabajo:

OIT. (5 de Diciembre de 2022). *Organización Mundial del Trabajo*. Obtenido de Organización

OMS. (9 de Septiembre de 2022). *Linked In*. Obtenido de Linked In:

ONU. (29 de noviembre de 1985). Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declarationbasic-principles-justice-victims-crime-and-abuse#:~:text=18.-,Se%20entender%C3%A1%20por%20%22v%C3%ADctimas%22%20las%20personas%20que%2C%20individual%20o, lleguen%20a%20constituir%20vicio>

Ossorio, M. (s.f). *Diccionario de Ciencias Políticas Jurídicas y Sociales*. (1ª ed.). Datascan, S.A.

<https://derechounsxx.karthos.com/wp-content/uploads/2021/06/Diccionario-de-ciencias-juridicas-politicas-ysociales-manuel-osorio.pdf>

Pérez Aroca , R., & González Acedo, J. (2016). FORMACION Y ORIENTACION LABORAL.

Sánchez, R. (2015). *Antecedentes del Derecho Laboral y tributario del Ecuador*.
https://issuu.com/robertosanchezchavez/docs/derecho_laboral_y_tributario.docx#:~:text=ANTECEDENTES%20DEL%20DERECHO%20LABORAL%20ECUATORIANO,industrializaci%C3%B3n%20y%20la%20acumulaci%C3%B3n%20capitalista.or

Suárez, E. E. (2020). *Introducción al derecho*. Santa Fe: Universidad Nacional del Litoral UNL.

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: LEXISFINDER. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-delEcuador_act_ene-2021.pdf

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (2005). *CODIGO DE TRABAJO*. QUITO: LEXISFINGER. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanella*. Perú: Heliasta. Obtenido de <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/G%3%A9nero%2C%20Sociedad%20y%20Justicia/GSJ-11%20Diccionario%20juri%CC%81dico%20elemental.%20Guillermo%20Cabanellas%20de%20Torres.pdf>

Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan, S.A. Obtenido de <https://biblioteca.ismm.edu.cu/wpcontent/uploads/2017/06/diccionario-juridicopolitico.pdf>

ANEXOS



REGISTRO OFICIAL®

ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Lcdo. Lenín Moreno Garcés
Presidente Constitucional de la República

SUPLEMENTO

Año I - Nº 116

**Quito, jueves 9 de
noviembre de 2017**

Valor: US\$ 1,25 + IVA

**ING. HUGO DEL POZO BARREZUETA
DIRECTOR**

Quito: Avenida 12 de Octubre
N23-99 y Wilson
Segundo Piso

Oficinas centrales y ventas:
Telf. 3941-800
Ext. 2305

Sucursal Guayaquil:
Av. 9 de Octubre Nº 1616 y Av. Del Ejército
esquina, Edificio del Colegio de Abogados
del Guayas, primer piso. Telf. 252-7107

Suscripción anual:
US\$ 400 + IVA para la ciudad de Quito
US\$ 450 + IVA para el resto del país

Impreso en Editora Nacional

16 páginas

www.registroficial.gob.ec

**Al servicio del país
desde el 1º de julio de 1895**

SUMARIO:

Págs.

FUNCIÓN LEGISLATIVA

LEY:

ASAMBLEA NACIONAL:

- LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL 2

FUNCIÓN EJECUTIVA

ACUERDO:

MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR:

- 035-2017 Deróguese el Acuerdo Ministerial No. 026-2017, de 28 de julio de 2017, publicado en el Registro Oficial No. 72, de 5 de septiembre de 2017 5

GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS

ORDENANZA MUNICIPAL:

- 003-2017-CM Cantón Penipe: Para la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas 6

**ASAMBLEA NACIONAL REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

Suplemento – Registro Oficial N° 116

Oficio No. SAN-2017-1393

Quito, 30 de octubre del 2017

Ingeniero

Hugo Del Pozo Barrezueta

Director Del Registro Oficial

En su despacho.- De mis consideraciones:

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL**.

En sesión de 19 de octubre de 2017, el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial presentada por el señor Presidente Constitucional de la República.

Por lo expuesto y, tal como dispone el artículo 138 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompaño el texto de la **LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL**

CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, para que se sirva publicarlo en el Registro Oficial.

Atentamente,

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDÓÑEZ
Secretaria General

**ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Secretaria General de la Asamblea Nacional, me permito **CERTIFICAR** que la Asamblea Nacional discutió y aprobó el **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL**

CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL”, en primer debate el 8 de junio de 2017; en segundo debate el 15 y 22 de agosto de 2017; y, se pronunció sobre la objeción parcial del Presidente Constitucional de la República el 19 de octubre de 2017.

Quito, 25 de octubre de 2017

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDÓÑEZ Secretaria General

REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La Constitución de la República, en el numeral 3 del artículo 66 reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la integridad personal, que entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia.

En concordancia con este precepto, el artículo 326 de la Norma Suprema, en el numeral 5 prescribe que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Por su parte, el artículo 3 de la Constitución de la República establece, dentro de los deberes primordiales del Estado, el deber de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. El artículo 11.2 de la Constitución que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones—de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

Al objetivo de erradicar la discriminación se orienta además el art 230 de la Norma Suprema que prohíbe, en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo; el artículo 329 que establece que “para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”; y el artículo 331 donde se afirma que “el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.

Con este marco constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infi riéndoles maltratos de palabra o de obra; y el artículo 173 incluye como causal por la que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato, las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

A su vez, la Ley Orgánica del Servicio Público, en los artículos 23 y 48 se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo. El artículo 23, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y el artículo 48, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión.

De la lectura de estos cuerpos legales se puede evidenciar que la normativa legal vigente no permite visibilizar el acoso laboral en toda su dimensión, con lo cual imposibilita el cumplimiento del principio de tolerancia cero a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo, que propugna la OIT; y sobre todo no acata los preceptos constitucionales que reconocen a las personas el derecho a la integridad personal, que implica el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad y bienestar, en ausencia de discriminación.

En consecuencia, es necesario expedir reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, como instrumentos que regulan los aspectos laborales en el sector público y en el sector privado, con la finalidad de acoger los criterios de la OIT respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, así, cumplir con los preceptos constitucionales sobre la materia.

REPÚBLICA DEL ECUADOR *Asamblea*
Nacional

EL PLENO

Considerando:

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República, en el numeral 3 reconoce y garantizará a las personas, el derecho a la integridad personal que, entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República, en el numeral 5 prescribe que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Que, el artículo 3 la Constitución de la República establece, dentro de los deberes primordiales del Estado, el deber de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;

Que, el artículo 11.2 de la Constitución de la República que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”;

Que, el artículo 230 de la Constitución de la República prohíbe, en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo;

Que, el artículo 329 de la Constitución de la República establece que “para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”;

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República afirma que “el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”;

Que, el artículo 42 del Código del Trabajo, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infi riéndoles maltratos de palabra o de obra;

Que, el artículo 173 del Código del Trabajo determina las causales por las que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato individual de trabajo;

Que, el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Que, el artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y,

Que, es necesario expedir reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, regulando y sancionando el hostigamiento laboral, para cumplir los preceptos constitucionales y el principio de tolerancia cero a

la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, propugnado por la Organización Internacional del Trabajo.

4 – Jueves 9 de noviembre de 2017

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las

Suplemento – Registro Oficial N° 116

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral

**CAPÍTULO I
REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL
SERVICIO PÚBLICO**

Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24:

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

Artículo 2. En el artículo 23, al final del literal q) elimínese: “y”; el literal r) pasa a ser literal s); y añádase el literal r) con el siguiente texto:

“r) No ser sujeto de acoso laboral; y,”

Artículo 3. ~~En el artículo 48, en el literal ñ), después de la palabra “... agresión” incluir el siguiente texto:~~

~~“con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna;”~~

**CAPÍTULO II REFORMAS AL CÓDIGO
DE TRABAJO**

Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 46:

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

circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”.

Artículo 5: En el artículo 42, añádase un numeral 36, que dirá:

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

Artículo 6. En el artículo 44, añádase un literal m) que dirá:

“El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”.

Artículo 7. En el artículo ~~46~~, añádase un literal j) que dirá:

“El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un ~~compañero o~~ compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa”.

Artículo 8. ~~En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al final de numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “; y,” y añádase un numeral 8, que dirá:~~

“Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Prevía a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”.

Artículo 9. En el artículo 173, al final del numeral 2, elimínese: “y”; al final del numeral 3, sustitúyase el punto final: “.”, por “; y,” y añádase un numeral 4, que dirá:

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

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

Registro Oficial N° 116 – Suplemento

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”.

Artículo 10.- En el artículo 545, al final del numeral 7, elimínese: “y”; el numeral 8 pasa a ser numeral 9, el numeral 8 dirá: “En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta”. Y al final del numeral 8, sustitúyase el punto final por “; y”.

DISPOSICIÓN FINAL

Las disposiciones de la presente Ley Orgánica Reformativa entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los diecinueve días del mes de octubre de 2017

f.) **DR. JOSÉ SERRANO SALGADO,**
Presidente

f.) **DRA. LIBIA RIVAS ORDÓÑEZ,** Secretaria
General

No. 035-2017

EL MINISTRO DE COMERCIO EXTERIOR

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 154, numeral 1, prescribe que “... las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”;

Que, el numeral 5 del artículo 261 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que las políticas económica, tributaria, aduanera, arancelaria, de comercio exterior, entre otras, son competencia exclusiva del Estado central;

Que, el numeral 2 del artículo 276 ibídem determina que uno de los objetivos del régimen de desarrollo del Ecuador es construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible;

Que, en el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico

Administrativo de la Función Ejecutiva se dispone: “Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales”;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 25 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 19 de 20 de junio de 2013, se creó el Ministerio de Comercio Exterior como Cartera de Estado rectora de la política comercial;

Que, el Decreto Ejecutivo ídem, en su artículo 4, numeral 1, dispone que el Ministerio de Comercio Exterior, como Ministerio rector de la política de comercio exterior no petrolera tiene entre sus atribuciones la de proponer, ejecutar y coordinar las negociaciones de acuerdos comerciales, así como administrar la implementación y seguimiento de los acuerdos comerciales internacionales suscritos por el país...”;

Que, en sesión de 29 de septiembre de 2016, el Pleno del COMEX adoptó la Resolución No. 0242016, a través de la cual, dicho organismo colegiado emitió dictamen favorable respecto a los resultados del proceso de negociación entre la República del Ecuador y la Unión Europea para la adopción del Protocolo de Adhesión del Ecuador al “Acuerdo comercial entre la Unión Europea y sus Estados miembros por una parte, y Colombia y el Perú, por otra”; el mismo que será denominado para futuros propósitos como “Acuerdo Comercial Multipartes UE-Colombia-Perú”;

Que, el “Protocolo de adhesión del Acuerdo comercial entre la Unión Europea y sus Estados miembros, por una parte, y Colombia y el Perú, por otra, para tener en cuenta la adhesión de Ecuador” al “Acuerdo Comercial entre la Unión Europea y sus Estados Miembros por una parte y Colombia y Perú por otra parte”, fue suscrito en la ciudad de Bruselas, Reino de Bélgica, el 11 de noviembre de 2016;

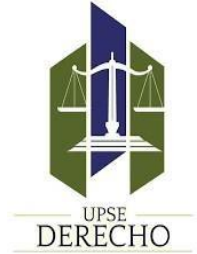
Que, mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 900 del 12 de diciembre del 2016 se publica el Dictamen Nro. 00916-DTI-CC de la Corte Constitucional del Ecuador, donde declara que “El Protocolo de Adhesión del Acuerdo Comercial entre la Unión Europea y sus Estados Miembros, por una Parte, y Colombia y el Perú, por otra, para tener en cuenta la adhesión de Ecuador”, son compatibles con la Constitución de la República del Ecuador, en consecuencia la Corte Constitucional expide dictamen favorable del mismo;

Que, el artículo 15 del Anexo II RELATIVO A LA DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE «PRODUCTOS ORIGINARIOS» Y MÉTODOS PARA LA COOPERACIÓN ADMINISTRATIVA del “Acuerdo comercial entre la Unión Europea y sus Estados miembros, por una parte, y Colombia y el Perú, por otra parte” establece que los productos originarios de la Unión Europea, al importarse a los Países Andinos signatarios, y los productos originarios de los Países Andinos Signatarios, al importarse a la Unión Europea, se beneficiarán de este Acuerdo presentando, de conformidad



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.
INVESTIGADORES: Marlon Santos – Nallely Vega.**



**ENTREVISTA AL ABOGADO _____ JUEZ EN MATERIA LABORAL
DE _____**

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.

-¿Cree usted que el concepto de acoso laboral es ambiguo para resolver conflictos legales, considerando que no determina el límite de tiempo exacto para catalogarlo como acoso laboral?

En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo, pero en el artículo no numerado después del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servidor Público, no manifiesta quienes son los encargados de valorar si existe o no acoso laboral.

-¿Quién o quiénes son los encargados de verificar y evaluar la presencia de acoso laboral en las entidades públicas?

Artículo 5 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

Artículo 42 numeral 36 “OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR”

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

-¿Qué sanción puede acarrear el empleador por no cumplir con la obligación dispuesta en el Artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo?

¿Cree usted que es necesario que el Ministerio de trabajo solicite a las entidades públicas y privadas el registro de asistencia a talleres de socialización a fin de constatar la obligatoriedad de estos?

Artículo 7 de la ley orgánica reformativa al código de trabajo y a la LOSEP.

-El artículo 46 literal J, del código de trabajo manifiesta que está prohibido para el trabajador el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

La doctrina manifiesta entre los tipos de acoso laboral en rama vertical, el acoso vertical ascendente que hace referencia al acoso por los trabajadores hacia un superior jerárquico (esto suele ocurrir cuando el superior jerárquico es nuevo en la empresa), el acoso horizontal que hace referencia al tipo de acoso que comete o cometen los empleados en el mismo nivel de jerarquía.

¿Cómo el empleado de una empresa puede cometer acoso laboral hacia el empleador si la doctrina no tiene concepto alguno de cómo aplicar este tipo de acoso?, ¿Existe ambigüedad en este artículo?, Si se cometiera este tipo de acoso, ¿Cómo se castigaría?

Desde la implementación de la Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral:

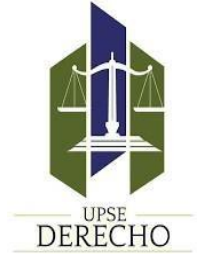
¿Ha disminuido el índice de denuncias por acoso laboral?



**UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Alcances y Límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso Laboral.

INVESTIGADORES: Marlon Santos – Nallely Vega.



ENTREVISTA AL ABOGADO _____

OBJETIVO: Analizar los alcances y límites de la Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la LOSEP para prevenir el acoso laboral, mediante la evaluación de sus artículos verificando la efectividad desde la implementación de la reforma a estos cuerpos normativos.

Estructura de la conceptualización del artículo 1 y 4 de la reforma.

-¿Cree usted que se suele confundir el término de acoso laboral, con el de acoso sexual?

En el código de trabajo en el artículo no numerado, luego del artículo 46 manifiesta el concepto de “ACOSO LABORAL” en su segundo inciso establece que las conductas que se denuncien como Acoso Laboral deberán ser valoradas por las autoridades del trabajo:

¿Cree usted que existiría corrupción al evaluar la presencia de acoso laboral?, ¿Cuáles son las estrategias que implementaría como abogado defensor para resolver estos casos?

Artículo 8 de la ley orgánica reformatoria al código de trabajo y a la LOSEP.

Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores:

¿Cree usted que la conciliación es la vía adecuada para resolver los casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que estas dejan como consecuencias daños psicológicas, emocionales, económicos entre más aspectos por la parte afectada?

Artículo 9 de la ley orgánica reformatoria al código de trabajo y a la LOSEP.

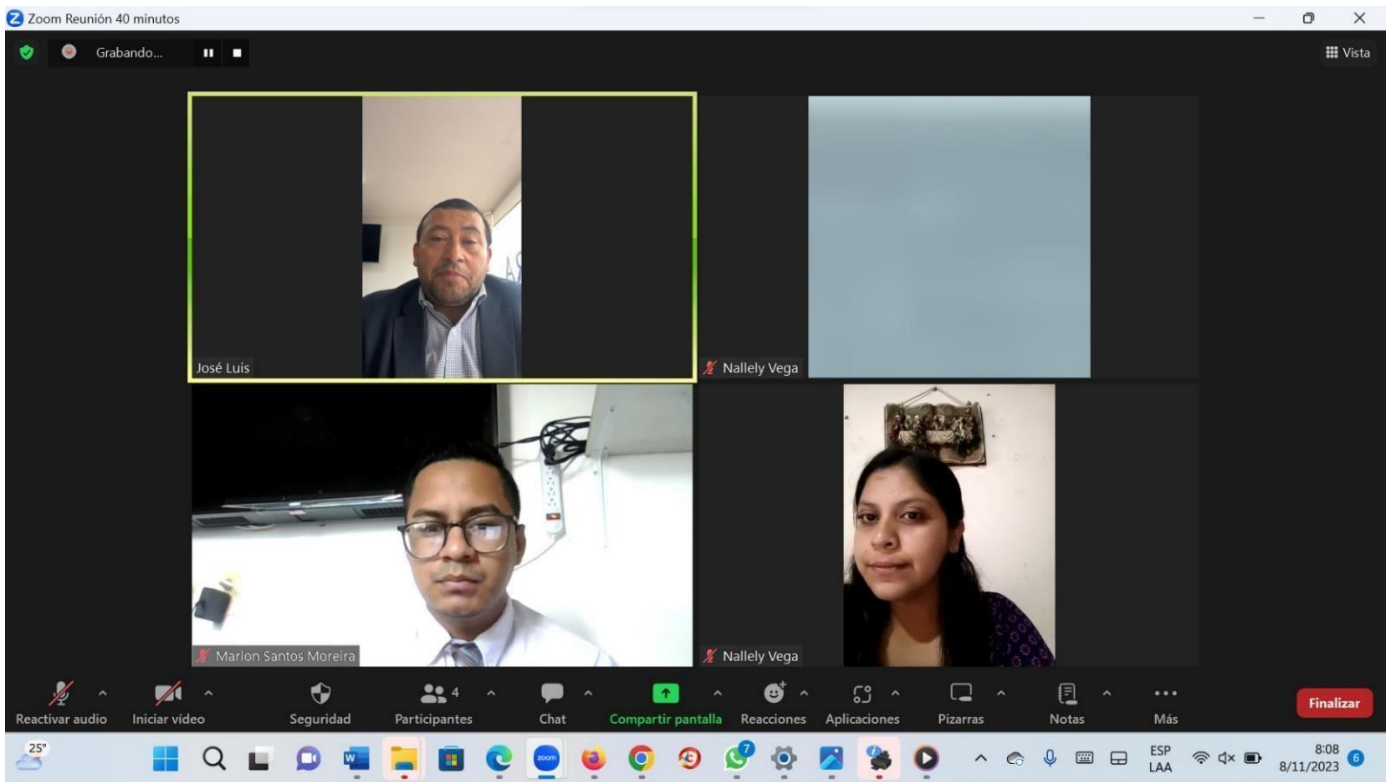
Como abogado defensor de los derechos de los trabajadores

¿Cree usted que es suficiente indemnizar al trabajador con la remuneración percibida en el último año más la indemnización por despido intempestivo cuando no quiera este seguir laborando en la empresa, o es necesario hacer la reparación integral de los daños otorgándole tratamiento psicológico por los daños causados?

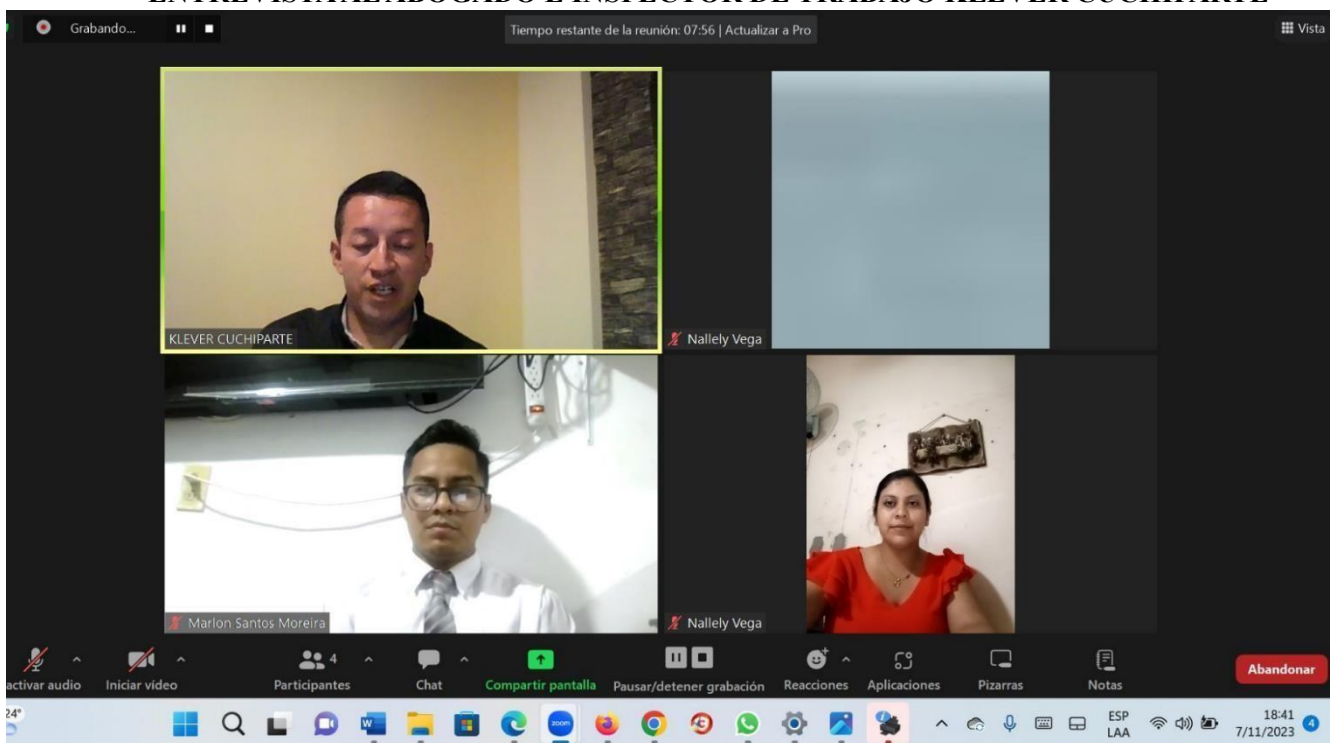
En Cuba, Colombia y México el acoso laboral es catalogado como delito, ya que se considera al trabajo como la fuente principal de ingresos para las familias.

¿Cree usted que se debería considerar al acoso laboral como un delito en Ecuador siendo el trabajo la fuente principal de ingreso económico?

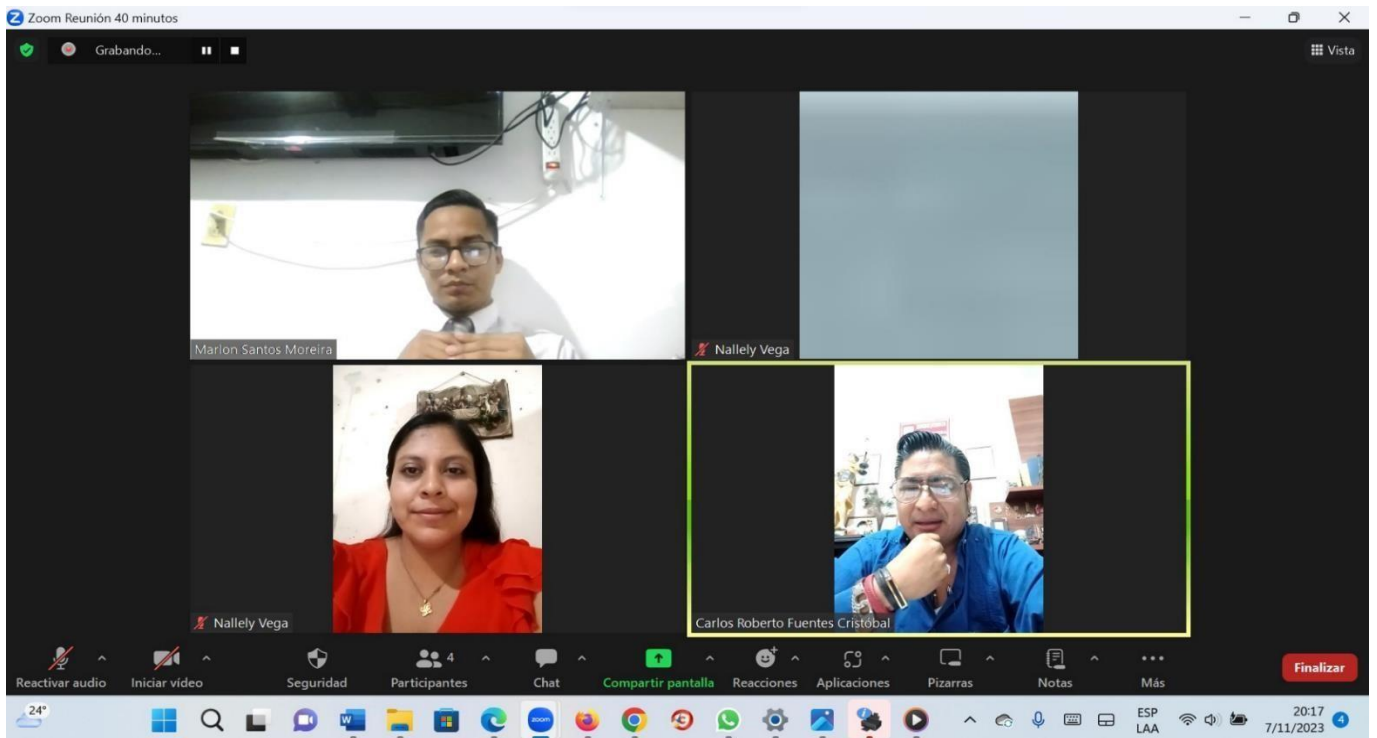
ENTREVISTA AL JUEZ JOSE ENDARA PUGA



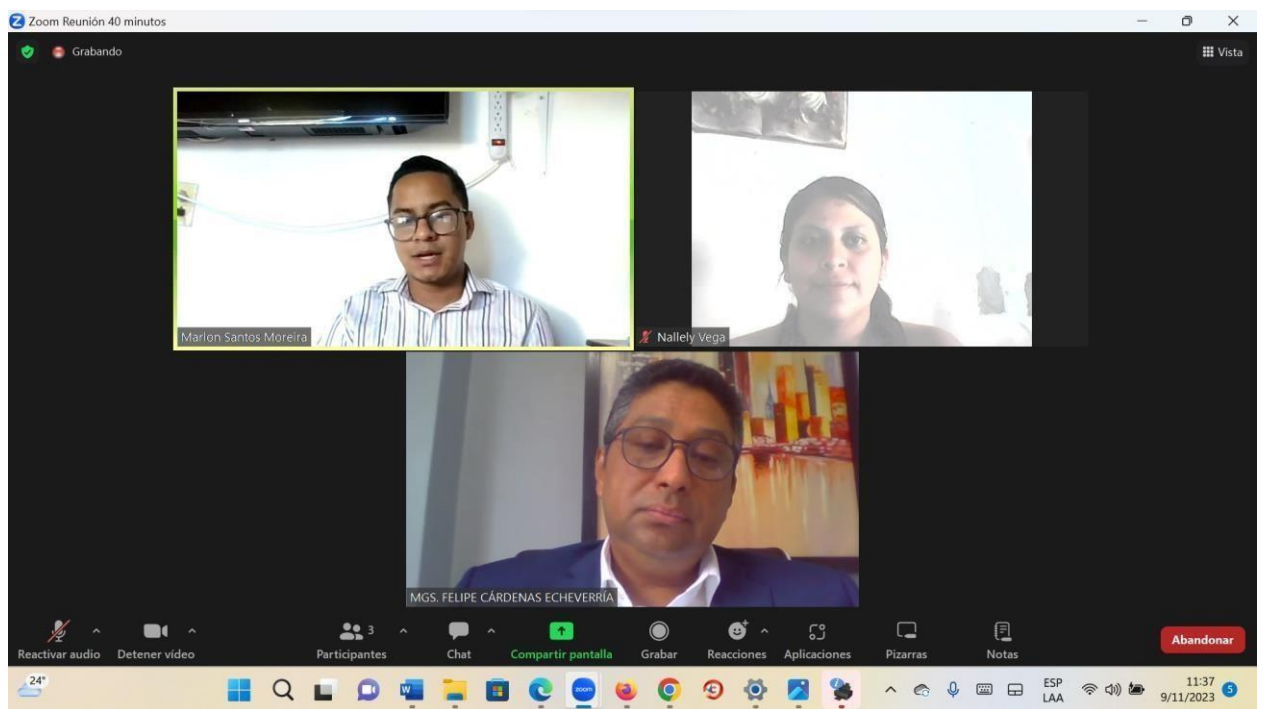
ENTREVISTA AL ABOGADO E INSPECTOR DE TRABAJO KLEVER CUCHIPARTE



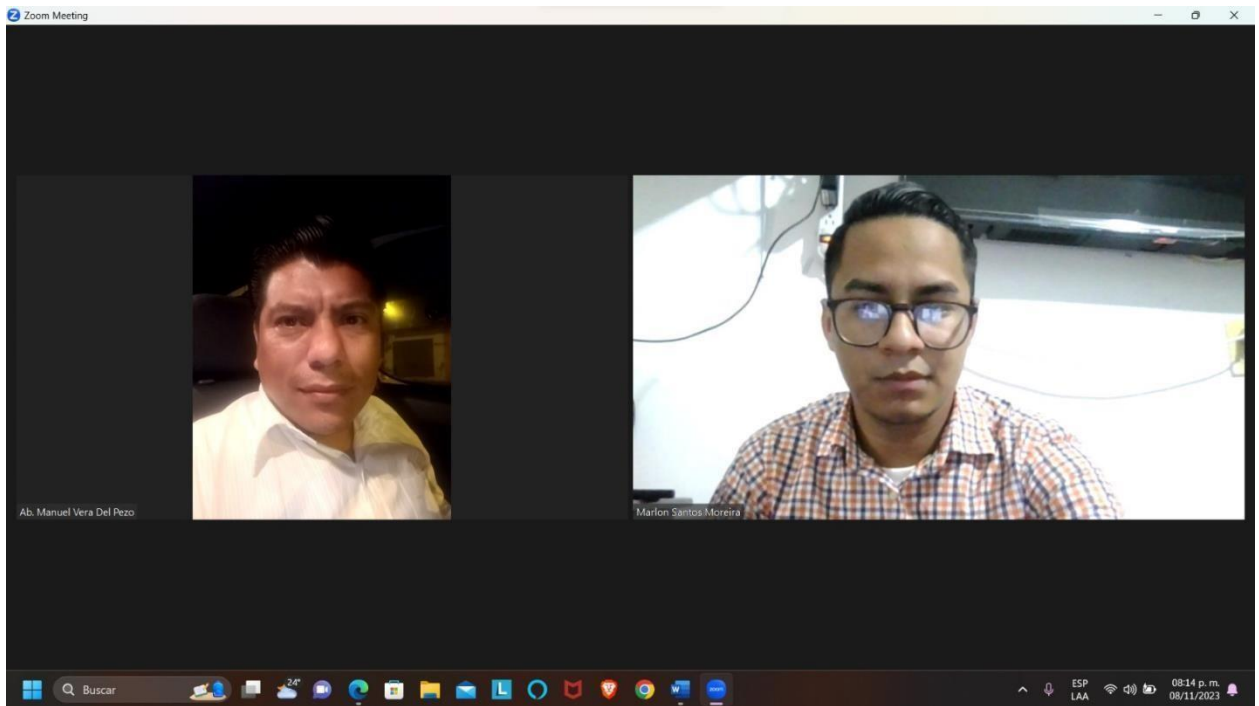
ENTREVISTA AL ABOGADO CARLOS FUENTES CRISTOBAL



ENTREVISTA AL ABOGADO FELIPE CARDENAS ECHEVERRIA



ENTREVISTA AL ABOGADO MANUEL ANGEL VERA DEL PEZO



ENTREVISTA AL ABOGADO JOHN ALEJANDRO

