



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

**PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y POLÍTICAS PARA IDENTIFICAR  
Y PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN SUS DISTINTAS  
MODALIDADES EN LA EMPRESA PRIVADA “ROQUETAS DE MAR”,  
AÑO 2020-2021**

**AUTORAS:**

**ROSMERY TATIANA MORA CARRERA  
LORENA NATHALÍ SOLÍS CÉLLERI**

**TUTORA: AB. VIVIANA SILVESTRE PONCE, MGT.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**

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

**TÍTULO:**

**PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y POLÍTICAS PARA IDENTIFICAR  
Y PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN SUS DISTINTAS  
MODALIDADES EN LA EMPRESA PRIVADA “ROQUETAS DE MAR”,  
AÑO 2020-2021**

**LÍNEA: DERECHOS HUMANOS Y DE LA NATURALEZA**

**SUBLÍNEA: DERECHO LABORAL**

**PROYECTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA  
ASIGNATURA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.**

**AUTORAS:**

**ROSMERY TATIANA MORA CARRERA**

**LORENA NATHALÍ SOLÍS CÉLLERI**

**TUTORA:**

**AB. VIVIANA SILVESTRE PONCE, MGT.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**

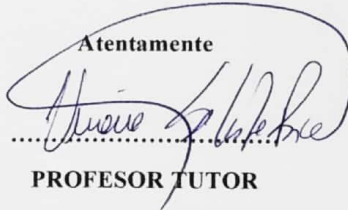
## APROBACIÓN DE TUTORA

La Libertad, 13 de julio del 2022

### CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título: "Programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades, en la Empresa Privada "ROQUETAS DE MAR", año 2020-2021", correspondiente a las estudiantes Rosmery Tatiana Mora Carrera y Lorena Nathali Solís Céleri, 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



.....

PROFESOR TUTOR

## VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

*Lcdo. Dennys Mauricio Panchana Yagual, Mgtr.*

*Celular: 0939211032*

*Correo: [dennys.panchana@educacion.gob.ec](mailto:dennys.panchana@educacion.gob.ec)*

### CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Yo, **DENNYS MAURICIO PANCHANA YAGUAL**, en mi calidad de **LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**, por medio de la presente tengo a bien indicar que he leído y corregido el Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado, denominado **"PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y POLÍTICAS PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN SUS DISTINTAS MODALIDADES EN LA EMPRESA PRIVADA "ROQUETAS DEL MAR", AÑO 2020 - 2021"**, de las estudiantes: **SOLÍS CÉLLERI LORENA Y MORA CARRERA ROSMERY**

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

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

Santa Elena, 16 de Agosto del 2022



Lcdo. Dennys Panchana Yagual, Mgtr.

CI. 0919400176

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EDUCACIONAL  
N° DE REGISTRO DE SENECYT 1031-2018-1947613


## AUTORÍA DEL TRABAJO

La Libertad, 13 de julio del 2022

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, **ROSMERY TATIANA MORA CARRERA, LORENA NATHALÍ SOLÍS CÉLLERI**, estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular I, declaramos la autoría de la presente propuesta de investigación, de título **“Programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades, en la Empresa Privada “ROQUETAS DE MAR”, año 2020-2021”**; 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



---

FIRMA

Rosmery Tatiana Mora Carrera

CC. 1206381368

Tfno. 0982044645

Correo: [rosmery.moracarrera@upse.edu.ec](mailto:rosmery.moracarrera@upse.edu.ec)



---

FIRMA

Lorena Nathalí Solís Célleri

CC. 0929011294

Tfno. 0995066198

Correo: [lorenasolis17@outlook.com](mailto:lorenasolis17@outlook.com)

**TRIBUNAL DE GRADO**



Ab. Ana Tapia Blacio, Mgt.  
**DIRECTORA CARRERA DE DERECHO**



Ab. Daniel Procel Contreras, Mgt.  
**DOCENTE ESPECIALISTA**



Ab. Viviana Silvestre Ponce, Mgt.  
**DOCENTE TUTOR**



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.  
**DOCENTE GUÍA DE LA UIC**

## Índice general de contenidos

### A. PÁGINAS PRELIMINARES

Página de título o portada del trabajo de titulación .....	I
Contraportada .....	II
Página de aprobación del tutor .....	III
Página de validación gramatical y ortográfica .....	IV
Página de autoría del trabajo .....	V
Página de aprobación del tribunal .....	VI
Índice general de contenidos .....	VII
Índice de Tablas.....	IX
Índice de Figuras .....	IX
Índice de Anexos .....	X
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII

### B. INTRODUCCIÓN .....

1
---

#### CAPÍTULO I.....

3
---

#### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....

3
---

1.1. Planteamiento del problema.....	3
--------------------------------------	---

1.2. Formulación del problema .....	5
-------------------------------------	---

1.3. Objetivos: General y Específicos.....	6
--	---

1.4. Justificación de la Investigación .....	7
--	---

1.5. Variables de Investigación.....	8
--------------------------------------	---

Variable independiente .....	8
------------------------------	---

Variable dependiente .....	8
----------------------------	---

Variable interviniente .....	8
------------------------------	---

1.6. Idea a defender.....	8
---------------------------	---

#### CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL .....

9
---

2.1. Marco Teórico.....	9
-------------------------	---

2.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral.....	9
--	---

Derecho laboral en el Ecuador.....	10
------------------------------------	----

2.1.2. Principios y derechos en el ámbito laboral .....	10
---	----

Principio protector .....	11
---------------------------	----

Principio de igualdad y no discriminación .....	12
---	----

Derecho a la dignidad humana .....	12
------------------------------------	----

Derecho a un ambiente laboral sano.....	13
2.1.3. Acoso laboral o Mobbing .....	13
Antecedentes.....	13
Sujetos que intervienen en el acoso laboral.....	15
Causas y consecuencias del acoso laboral.....	16
2.1.4. Tipos de acoso laboral .....	18
Acoso vertical ascendente .....	18
Acoso vertical descendente (bossing).....	19
Acoso horizontal.....	19
Burnout o síndrome de estar quemado .....	19
Boreout o síndrome de estar aburrido.....	19
Acoso sexual.....	20
Violencia Física (Maltrato laboral).....	21
2.1.5. Recursos del Estado para la prevención del acoso laboral .....	21
Lineamientos y tipos de programas .....	21
Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales .....	24
Protocolo de Prevención del Acoso Laboral contra la Mujer.....	26
2.1.6 Responsabilidad del Empleador .....	27
2.1.7. Empresa Privada “Roquetas de Mar” .....	28
Misión y Visión .....	29
Objetivo .....	29
Organigrama de la Empresa .....	29
2.2 Marco Legal.....	31
Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).....	31
Organización Internacional del Trabajo .....	32
Constitución de la República del Ecuador.....	32
Código de Trabajo Ecuatoriano.....	33
Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral.....	34
2.3 Marco Conceptual.....	37
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	38
3.1. Diseño y Tipo de Investigación .....	38
Diseño de investigación.....	38
Tipo de investigación.....	38
3.2 Recolección de la Información .....	39



3.3 Tratamiento de la Información.....	41
3.4 Operacionalización de variables .....	43
CAPÍTULO IV .....	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	45
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados .....	45
4.1.1 Encuesta a los trabajadores de la Empresa “Roquetas de Mar” .....	45
4.1.2 Entrevista al empleador de la Empresa “Roquetas de Mar” .....	56
4.2 Verificación de la Idea a Defender .....	58
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES .....	60
C. PÁGINAS DE CIERRE.....	61
Bibliografía .....	61
Anexos .....	68

### Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Población .....	39
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de variables.....	43
<b>Tabla 3</b> Pregunta #1 .....	45
<b>Tabla 4</b> Pregunta #2 .....	46
<b>Tabla 5</b> Pregunta #3 .....	47
<b>Tabla 6</b> Pregunta #4 .....	48
<b>Tabla 7</b> Pregunta #5 .....	49
<b>Tabla 8</b> Pregunta #6 .....	50
<b>Tabla 9</b> Pregunta #7 .....	51
<b>Tabla 10</b> Pregunta #8 .....	52
<b>Tabla 11</b> Pregunta #9 .....	53
<b>Tabla 12</b> Pregunta #10.....	54
<b>Tabla 13</b> Pregunta #11 .....	55

### Índice de Figuras

<b>Figura# 1</b> Hitos históricos que contribuyeron a la creación de la legislación laboral .....	9
<b>Figura# 2</b> Motivos del acoso laboral .....	15
<b>Figura# 3</b> Organigrama de Empresa "Roquetas de Mar" .....	30
<b>Figura# 4</b> Pregunta 1 .....	45
<b>Figura# 5</b> Pregunta 2 .....	46
<b>Figura# 6</b> Pregunta 3 .....	47
<b>Figura# 7</b> Pregunta 4 .....	48
<b>Figura# 8</b> Pregunta 5 .....	49
<b>Figura# 9</b> Pregunta 6 .....	50
<b>Figura# 10</b> Pregunta 7 .....	51

<b>Figura# 11</b> Pregunta 8 .....	52
<b>Figura# 12</b> Pregunta 9 .....	53
<b>Figura# 13</b> Pregunta 10 .....	54
<b>Figura# 14</b> Pregunta 11 .....	55

### **Índice de Anexos**

<b>Anexo 1:</b> Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 .....	69
<b>Anexo 2:</b> Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 .....	74
<b>Anexo 3:</b> Modelo de Encuesta a los trabajadores de la empresa “Roquetas de Mar” .....	81
<b>Anexo 4:</b> Cuestionario Formulario de Google .....	83
<b>Anexo 5:</b> Solicitud de Entrevista al empleador de la Empresa “Roquetas de Mar” .....	84
<b>Anexo 6:</b> Modelo de Entrevista al empleador de la Empresa “Roquetas de Mar” .....	85
<b>Anexo 7:</b> Fotografía de la entrevista vía zoom .....	86
<b>Anexo 8:</b> Modelo de Entrevista al Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil.....	87
<b>Anexo 9</b> Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y CT para prevenir el acoso laboral .....	88
<b>Anexo 10</b> Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial ...	91
<b>Anexo 11</b> Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo .....	96

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

**PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y POLÍTICAS PARA IDENTIFICAR Y  
PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN SUS DISTINTAS MODALIDADES EN LA  
EMPRESA PRIVADA “ROQUETAS DE MAR”, AÑO 2020-2021**

**Autoras:** Rosmery Tatiana Mora Carrera - Lorena Nathalí Solís Célleri

**Tutora:** Ab. Viviana Silvestre

**Resumen**

El acoso laboral o mobbing se manifiesta en distintas modalidades, por lo que, la implementación de programas de capacitación y políticas en las empresas es necesario para su prevención. Este proyecto de investigación tiene como objetivo principal el análisis de estos programas en la Empresa Privada “Roquetas de Mar” para verificar el cumplimiento del Art. 42 #36 del Código de Trabajo, así como la eficacia de dichos programas. Las investigadoras aportarán al lector información doctrinaria, a través de la revisión teórica de varios autores e información legal, referenciando normas vinculantes al acoso laboral, sus modalidades, los recursos que ofrece el Estado para su prevención y erradicación, así como los principios y derechos protegidos del trabajador referente al acoso laboral. Para tal efecto, se aplicó métodos de investigación como el analítico que permite el análisis preciso tras indagar en las particularidades del objeto de estudio, además de la aplicación de técnicas investigativas, tales como entrevistas y encuestas dirigidas a los trabajadores y empleador de la Empresa Privada “Roquetas de Mar”. Estos métodos y técnicas fueron orientadas por el uso del enfoque cualitativo y la investigación exploratoria, mismas que permiten medir el discernimiento de los trabajadores y del empleador en torno a la problemática. Este proyecto pretende servir de fuente para futuros investigadores y una guía a las víctimas de acoso laboral, ya que se describen protocolos y programas que el Estado ofrece para las víctimas, evitando la normalización de la problemática, así como incentivando a la concientización. El sistema laboral ecuatoriano carece de políticas públicas en relación al acoso laboral obstruyendo la ejecución eficaz de la reforma establecida al Código de Trabajo, concluyendo que el Estado debe fortalecer las bases jurídicas para garantizar el derecho a la no discriminación, evitando la propagación de la problemática.

Palabras claves: acoso laboral (mobbing), programas, políticas, prevención, discriminación.

### **Abstract**

Workplace harassment or mobbing manifests itself in different ways, implementing training programs and policies in companies is necessary for its prevention. This research project has as main objective the analysis of these programs in the private company “Roquetas de Mar” to verify fulfillment with Art. 42 #36 of the Labor Code, as well as the effectiveness of such programs. The researchers will provide to the reader doctrinal information with the theoretical review of several authors and law information, referencing binding rules to workplace harassment, its types, the resources offered by the State for its prevention and elimination, as well as the principles and workers protected rights regarding workplace harassment. For that purpose, different research methods were applied such as the analytical, which allows for the accurate analysis of data after reviewing selectively the object of study, in addition to the application of research techniques, such as interviews and surveys aimed at the private company “Roquetas de Mar” workers and employer. These methods and techniques were guided by the qualitative approach and exploratory research, which allow studying the knowledge of the workers and employer about the problem. This project aims to serve as a source to future researchers and a guide to workplace harassment’s victims, since it describes protocols and programs that the State offers to the victims, preventing the normalization of the problem, as well as encouraging awareness. The Ecuadorian Labor System lacks public policies related to workplace harassment obstructing the effective implementation of the reform made to the Labor Code, concluding that the State must strengthen the legal foundations to guarantee the right to non- discrimination, and preventing the spread of the problem.

**Keywords:** Workplace harassment (Mobbing), programs, policies, prevention, discrimination

## **B. INTRODUCCIÓN**

El año 2017 fue favorable para la legislación laboral, puesto que se realizó una reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo de Ecuador, misma que consiste en integrar características en relación al acoso laboral, implementando una definición del acoso laboral y las distintas modalidades en que este se presenta. Esta reforma se consideró, tras establecer la vulneración de un derecho constitucional, el derecho a la no discriminación, ya que la discriminación es una de las causales más comunes para la incidencia del acoso laboral. En el Código de Trabajo se refleja como una obligación del empleador a ser partícipe de la prevención mediante la implementación de programas de capacitación y políticas internas que se enfoquen en explicar a sus trabajadores el mecanismo de reconocer y definir el acoso laboral, incluyendo los medios institucionales en donde puedan realizar las respectivas denuncias en caso de ser víctimas de este problema. Mediante la presente investigación se pretende conocer si los empleadores cumplen su rol de capacitar a sus trabajadores con el fin de establecer un ambiente laboral digno e integral, evitando la discriminación y prevención de la problemática.

Por lo tanto, en el CAPÍTULO I se plantea EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN, en donde se describe detalladamente las características sobre el planteamiento del problema, los elementos que se consideraron para formular el problema, así como los objetivos generales y específicos, la respectiva justificación de la investigación, las variables, en este caso, se presentaron tres, siendo la variable dependiente, independiente e interviniente, concluyendo este primer capítulo con la idea a defender. El MARCO REFERENCIAL, desarrollado en el CAPÍTULO II, se ejecutó la investigación bibliográfica para consolidar el marco teórico, estableciendo distintos elementos sustanciales para la investigación, tales como definiciones, características, modalidades, clasificaciones, sujetos, consecuencias, tipos de programas y sus lineamientos, todos estos aspectos relacionados con el acoso laboral y su prevención, así como las normas vinculantes a estas, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley Orgánica Reformativa, entre otros cuerpos normativos que constituyen el marco legal, además este capítulo incluye definiciones de ciertos términos que no pueden ser de conocimiento para el público en general, mismos que se desarrollaron en el marco conceptual para una mayor comprensión del proyecto. Para establecer la metodología del trabajo de investigación, se detalla en el CAPÍTULO III el MARCO

METODOLÓGICO, en donde se describe el tipo y diseño de investigación, los métodos y técnicas empleadas para la recolección de información y su posterior tratamiento y análisis. Una vez culminado el tratamiento de la información, en el CAPÍTULO IV se reflejan el RESULTADO Y DISCUSIÓN de la investigación, aquí se visualiza el análisis e interpretación de la información obtenida de las encuestas y entrevista, mismas que ayudaron a la verificación de la idea a defender y posteriormente se desarrollan las conclusiones y recomendaciones pertinentes como un aporte a la problemática estudiada.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1.Planteamiento del problema

Ecuador hace no mucho tiempo se mantuvo al margen de un problema latente, por algún motivo, el Acoso Laboral ha sido ignorado por varias décadas. Durante el año 2021, “el Ministerio del Trabajo ha receptado y atendido 251 denuncias por acoso laboral. Las Direcciones Regionales de Quito y Guayaquil son los departamentos con mayor incidencia de casos con 95 y 96 denuncias por acoso laboral o discriminación” (Lynch, 2021).

Las estadísticas respecto al acoso laboral en el país han estado en aumento desde inicios de la pandemia hasta los últimos meses, siendo Quito y Guayaquil las ciudades con más incidencias de casos por acoso laboral en el país.

El diario El Universo (2021) tras una investigación determinó estadísticamente que, en Ecuador, desde marzo de 2020 a 22 de abril de 2021 el Ministerio de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral, de las cuales 106 fueron resueltas. Esto determina que cada mes entre 2 a 26 personas denuncian el hostigamiento. Guayas se convierte en la provincia con más acusaciones llegando a 56; seguido El Oro con 23; Loja con 18; Pichincha y Santo Domingo de los Tsáchilas con 14 denuncias, entre otros.

Leymann et ál., citado por Camacho (2018), define al acoso laboral o mobbing como:

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

En la Constitución (2008) se reconoce en el art. 33 el Derecho al Trabajo y el art. 326 # 5 establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución, 2008).

Teniendo en cuenta lo mencionado, es en el año 2017 cuando se determinó la relevancia jurídica del Acoso Laboral, y se realizó una reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo, con el fin de reconocer, prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia por Acoso Laboral.

En la vida laboral, las personas están expuestas a factores que afectan su salud física, psicológica y social, algunos de estos factores llegan a afectar fuertemente a la persona induciéndolas al suicidio.

El Acoso Laboral, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cerca de 12 millones de personas sufren de Acoso Laboral en el mundo, mientras que la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo han catalogado como una pandemia al ser la causa de varios suicidios; mientras tanto en el continente americano también se encuentra presente el Acoso Laboral, siendo Chile considerado el segundo país de la región latinoamericana con mayor violencia laboral.

(Betancourt, 2018)

El Acoso laboral presenta diversos síntomas, y aquellas personas que lo sufren no se percatan que están siendo acosados laboralmente. Cuando algún familiar o persona cercana a ellos, les hace notar que su estado de vida actual se ha deteriorado, es cuando se dan cuenta que están padeciendo un problema. Las consecuencias que pueden presentar los trabajadores son diversos y pueden ir desde insomnio a terribles períodos depresivos, inducir sensaciones de impotencia y sobre todo manifestaciones psicósomáticas en las que el cuerpo expresa que no está a gusto con la situación o el ambiente.

Los síntomas que padecen las personas acosadas laboralmente, bien sean físicos o psicológicos, van de la mano con un factor común y es el no lograr desconectarse del trabajo. Hay una variada clasificación de Acoso Laboral, también conocido como “Mobbing”, y para que se produzca, es necesario que exista la voluntad por parte del empleador hacia su trabajador, con el fin de discriminarlo progresivamente con sus compañeros, basándose en la relación de poder que existe.

El acoso laboral se presenta en distintas modalidades, siendo éstas; ascendentes, descendentes o bossing, acoso horizontal, burnout, acoso sexual, violencia física y síndrome de boreout; cada una de estas modalidades empiezan progresivamente, con actos que son tomados por los trabajadores con naturalidad, que cuando están presentes ante una situación de mobbing, no todos son capaces de realizar el respectivo procedimiento para denunciar la vulneración que están padeciendo, debido al temor de ser despedidos, considerando que es la única fuente de ingreso económico a la que tienen acceso.

La falta de conocimiento es un problema dentro del ámbito laboral, sobre todo al no aplicar una guía para sancionar a los responsables del acoso laboral y prevenir ser víctimas del mismo. Con la reforma que se realizó en noviembre del año 2017 a la Ley Orgánica del



Servicio Público y al Código de Trabajo, se generó una obligación que tiene que ser cumplida por el empleador, misma que consiste en la implementación de programas de capacitación y políticas que permitan reconocer y prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades.

En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 se explica brevemente una de las reformas laborales realizadas, ya que, a partir de su publicación, todas las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral. Este programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo por medio del sistema que se determina para el efecto.

La población estudiada en esta investigación es la Empresa Privada “Roquetas de Mar”, ubicada en el Cantón de Durán, Provincia del Guayas, (vía Durán – Yaguachi km 9 ½ frente a la 4ta etapa de la Cdla. El Recreo Durán. Ecuador), misma que se encuentra activa desde el año 2008, y está dedicada a ofrecer paquetes turísticos mediante la implementación de su parque acuático con una extensión superior de 1000 metros cuadrados. Se coloca como el complejo turístico más grande de Durán, conformada por 33 trabajadores, mismos que cumplen horarios de medio tiempo. “Roquetas de Mar” se caracteriza por estar calificada con tres estrellas a nivel nacional de turismo, posee un solo empleador y dueño, el mecanismo que este realiza para la contratación del personal se basa en las habilidades, conocimientos, capacidades y experiencia que se adapten al rol que deba ejercer cada trabajador en la empresa.

En la investigación diagnóstica se evaluó si los empleadores de la Empresa Privada que se ha mencionado, cumplen con la obligación que les compete. Es de suma importancia verificar la ejecución de dicha obligación, determinada en el art. 42 # 36 del Código de Trabajo, puesto que su inaplicabilidad conllevaría a la violación del derecho a la no discriminación y al incremento de casos de acoso laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

¿De qué manera se implementan programas de capacitación para identificar y prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades, contemplado en el art. 42, # 36 del C.T., a los trabajadores de Empresa “Roquetas de Mar”?

### **1.3.Objetivos: General y Específicos**

#### **Objetivo general**

Analizar la implementación de programas de capacitación sobre el acoso laboral en sus diferentes modalidades en la Empresa Privada “Roquetas de Mar”, a través de encuestas y entrevistas a los trabajadores y empleadores, para la verificación del cumplimiento del art. 42 #36 del Código de Trabajo y la eficacia de dichos programas.

#### **Objetivos específicos**

- Explicar las diferentes modalidades con las que se manifiesta el acoso laboral mediante la revisión teórica de varios autores y protocolos de prevención de instrumentos normativos para la caracterización del problema que vulnera el derecho a la no discriminación.
- Verificar el cumplimiento de la aplicación de programas de capacitación y políticas para la prevención del acoso laboral mediante encuestas a los trabajadores de la empresa privada “Roquetas de Mar” que permitan la realización de un diagnóstico sobre el discernimiento que tienen los trabajadores acerca de la problemática.
- Examinar la ejecución de la obligación que posee el empleador para la implementación de programas de capacitación y políticas que previenen el acoso laboral mediante la fundamentación teórica y el trabajo de campo para la identificación de la problemática que vulnera el derecho a la no discriminación.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

La implementación de programas y políticas para la prevención del acoso laboral es una obligación del empleador dentro de las empresas, puesto que, coadyuva a disminuir los casos de acoso laboral y permiten que, los trabajadores conozcan de la problemática y puedan identificarlo en cualquiera de sus modalidades.

La presente investigación analizó el cumplimiento del art. 42 #36 del Código de Trabajo dentro de la Empresa Privada “Roquetas de Mar”, ya que es de suma importancia conocer si la obligación derivada de la reforma del 2017 al Código se está aplicando, y así mismo, se evaluó el conocimiento de los trabajadores acerca del acoso laboral. Es necesario que los empleadores de empresas privadas ejecuten la obligación pertinente para que, el trabajador detecte si es acosado laboralmente. Al ser un tema que tiene cuatro años de estar legalmente vigente y ser reconocido como un tema de relevancia jurídica, es importante la implementación de técnicas para mejorar el clima laboral.

En este trabajo investigativo se explica el protocolo que debe seguir el trabajador al ser víctima del acoso laboral, las sanciones que recibirá el empleador por el incumplimiento de la obligación correspondiente, y a través del análisis teórico de ciertos autores, como Camacho Ramírez en su libro de “Acoso Laboral o Mobbing”, e instrumentos normativos, aportaron en esta investigación, a determinar conceptos, formas de acoso, procedimientos y aplicación de programas de prevención, así como posibles recomendaciones para disminuir la vulneración del derecho a la no discriminación en el ámbito laboral.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se realizó la práctica de entrevistas y encuestas que ayudaron a diagnosticar a los trabajadores y empleador de la empresa “Roquetas de Mar” sobre cuánto conocimiento poseen acerca del acoso laboral, de tal forma que los resultados de la investigación se respaldan a técnicas metodológicas válidas. Cabe recalcar que la Empresa Privada que se investigó servirá como una pequeña muestra para investigar la problemática, siendo ésta, la primera vez que se realiza un trabajo de investigación acerca del presente tema.

El trabajo de investigación servirá como fuente de información para trabajadores, empleadores, estudiantes y profesionales que se interesen en el área laboral, jurídica y psicológica, debido a que el acoso laboral es una problemática que conlleva a un sinnúmero de complicaciones, no sólo para los trabajadores, sino que los empleadores se podrían ver

afectados tras el bajo rendimiento de su empresa o peor aún, que se vean inmersos en problemas legales por incumplimiento de obligaciones que quizás desconoce.

### **1.5. Variables de Investigación**

#### **Variable independiente**

Programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades

#### **Variable dependiente**

Trabajadores de la Empresa Privada “ROQUETAS DE MAR”

#### **Variable interviniente**

Paro Nacional del 13 de junio al 30 de junio del 2022

### **1.6. Idea a defender**

La inexistencia de una política pública viable para que, los empleadores de las empresas implementen programas de capacitación a los trabajadores, para prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades, incurre a la propagación de casos por acoso laboral.

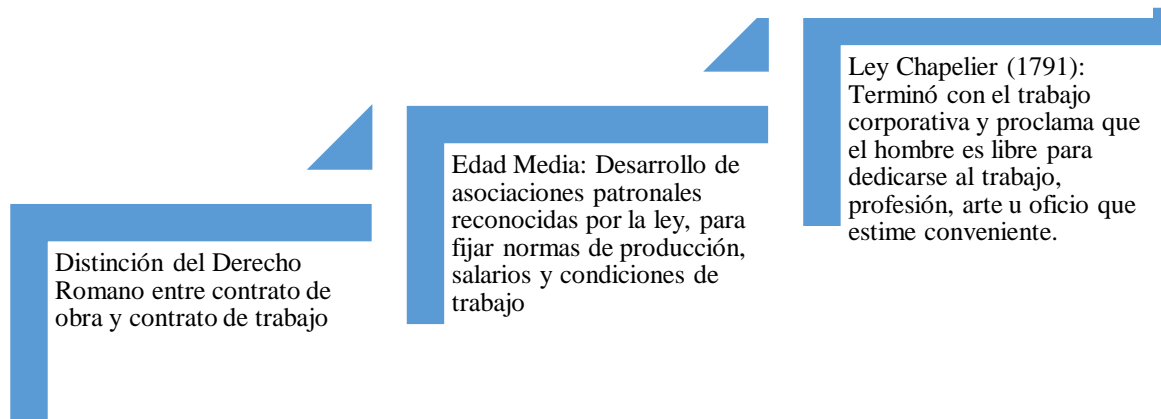
## CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. Marco Teórico

#### 2.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral.

El derecho laboral se remonta a la Edad Media ante la necesidad de la mano de obra de hombres libres como una respuesta a la disminución de la esclavitud, los hombres empezaron a prestar sus servicios mediante la regulación del derecho a través de un contrato de trabajo, que, en su época, su finalidad y sus fundamentos eran distintos a las normas que conocemos en la actualidad del derecho laboral.

**Figura# 1 Hitos históricos que contribuyeron a la creación de la legislación laboral**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

*Fuente: Revista Jurídica UNAM – Lic. Guillermo Hori Robaina*

Como consecuencia de la industrialización, en 1824 se establecen los ordenamientos jurídicos laborales en el ámbito del derecho civil, de corte liberal e individualista. Debido a la industrialización, se generó un abuso hacia el trabajador conduciéndolo a participar en revoluciones que se desarrollaron por toda Europa, siendo ésta una de las primeras etapas del siglo XIX, que ayudó a fomentar una legislación más apropiada para la parte obrera.

Entre el final de la Primera y Segunda Guerra Mundial, se aprobaron en varios países constituciones que elevaron a un rango constitucional las normas laborales, es decir que el derecho al trabajo se internacionalizó y se crea la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) el 28 de junio de 1919 (Hori, 1998). Con la internacionalización del derecho laboral se empezó a construir en América Latina ordenamientos jurídicos del derecho laboral.

Posteriormente, en la actualidad, se establecen aspectos principales relativos al trabajo como:

- a) “La convicción de que el derecho del trabajo es un derecho democrático
- b) El reconocimiento a los trabajadores del derecho a intervenir en todos los problemas económicos
- c) El desarrollo de la seguridad social” (Hori, 1998, p.65).

Estos parámetros permitieron que los trabajadores puedan exigir un trabajo digno y derechos laborales, además del reconocimiento de poder asociarse para mejorar sus condiciones de trabajo.

### **Derecho laboral en el Ecuador.**

El derecho laboral ecuatoriano tiene sus principios en 1985, la burguesía bancaria se apropió del poder, lo que permitió que se desarrollara la industrialización capitalista. En el país, las migraciones se volvieron un problema social, se desvalorizó el salario y comenzaron a surgir manifestaciones para satisfacer demandas salariales.

La Revolución Alfariata de 1895 junto con la Revolución Juliana de 1925 marcaron antecedentes históricos en el ámbito laboral en el Ecuador, desarrollaron un proceso dentro del ordenamiento jurídico que permitió la normatividad de las relaciones laborales en el país, siendo este “el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directa e indirectamente el desarrollo del Derecho Laboral Ecuatoriano” (Sánchez, 2015).

Uno de los principales puntos del derecho laboral es el de respetar la jornada laboral, en donde el trabajador no debe exceder una jornada de 8 horas por día, así mismo, las indemnizaciones por accidentes de trabajo, siendo estos los puntos más controversiales en esa época, ya que eran derechos totalmente ignorados ante las exigencias de los trabajadores.

#### **2.1.2. Principios y derechos en el ámbito laboral**

El derecho laboral se caracteriza de otras ramas del derecho, mediante la tutela que el Estado brinda al trabajador, ya que este representa la parte más vulnerable dentro de la relación laboral. Este trato surge para proteger a los trabajadores ante la posible violación de derechos en vista de las diferencias económicas y sociales que puedan existir dentro de la relación laboral, es por esto que, el derecho laboral se encuentra amparado dentro de la Constitución

y acuerdos internacionales para poder orientar, aplicar, expedir e interpretar las normas relativas al trabajo.

### **Principio protector**

Américo Plá Rodríguez, en su libro “Los principios del derecho del trabajo” expone que: “el derecho del trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación”, en la actualidad por cada puesto de trabajo, hay un sinnúmero de trabajadores aspirantes que no dudarían en aceptar ese trabajo, aunque este fuera en condiciones precarias e inferiores a lo previsto en la ley, con tal de que el trabajador consiga una fuente de ingreso económico, todo esto debido a la inexistente capacidad de negociación entre el trabajador y empleador.

El Principio Protector, en la legislación laboral, se constituye como la parte más importante dentro de las relaciones laborales, cuyo propósito es “compensar la desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable al trabajador” (Plá, 1978). Es por esto que, en la Constitución del 2008 se recoge este principio protector en el Art. 326 #3: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”, el cual también se establece en el Art. 7 del Código de Trabajo.

El principio protector se presenta en las siguientes tres posibles situaciones

- a) Regla *in dubio pro operario*. El juez debe elegir entre varios sentidos de la norma, la más favorable para el trabajador.
- b) Regla de la norma más favorable. En esta situación, existen dos o más normas aplicables al caso, la autoridad administrativa o judicial debe decidir cuál es la norma que se debe aplicar. Aquí, se ve alterada la jerarquía de las fuentes del Derecho del Trabajo, que, según Mario de la Cueva, “tienen una función distinta a las del Derecho Civil, en el cual su objeto es llenar lagunas de la ley, pero en lo laboral es mejorarla en beneficio de los trabajadores” (Guerrón, 2001).
- c) Regla de condición más beneficiosa. “La aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador” (Plá, 1978). El legislador no puede expedir normas que restrinjan, limiten o disminuyan derechos laborales reconocidos cuyo origen sea estatal o no, ya que sería

contradictorio que la Carta Magna establezca que existen disposiciones normativas que no pueden estar sujetas a reforma en pro de los trabajadores, pues se estaría ignorando el principio protector.

### **Principio de igualdad y no discriminación**

Dentro de la doctrina del derecho, se establece una serie de principios en beneficio del trabajador, entre ellos, el principio de no discriminación arbitraria, que establece la igualdad de todas las personas ante la ley, y la prohibición de discriminar a alguien en razón de su sexo, raza, etnia, religión, situación económica, entre otros.

En materia laboral, el principio de igualdad se establece de forma expresa, únicamente como, el principio de igualdad de la remuneración, por el cual se establece que “a igual trabajo igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; debiendo tenerse en cuenta la especialización y práctica en la ejecución del mismo, al momento de fijarla” (Guerrón, 2001).

Por el contrario, el principio de la no discriminación, no se limita a la remuneración, sino que debe ser considerada y aplicada en todos los aspectos de la relación laboral, por lo que empleadores y empresas deben contratar personas sin discriminación alguna, como personas con capacidades especiales, o de otra religión, raza, filiación política diferentes, etnia, etc.

### **Derecho a la dignidad humana**

El trabajo es una condición sociológica del ser humano, que se ejecuta para satisfacer una necesidad, por lo que se lo considera un “derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (CNDH, 2016).

La dignidad humana alude que se debe establecer condiciones justas para el trabajador, considerando que la relevancia del trabajo recae en el aspecto económico y social, es necesaria la protección de los derechos laborales, puesto que ambos aspectos son primordiales para desarrollarse en sociedad, al existir los derechos humanos laborales se puede garantizar que los trabajadores tengan a disposición beneficios para que, realicen su prestación de servicios con la dignidad humana adecuada en conjunto a la igualdad de género, salarios y a trabajar sin discriminación, buscando la protección y el respeto de sus derechos.



### **Derecho a un ambiente laboral sano**

Las Naciones Unidas reconocen a varios principios universales que se relacionan con los derechos humanos, el derecho al trabajo es uno de ellos y la necesidad de crear estándares adecuados para el trabajo es un punto que no pasa desapercibido, es fundamental definir el criterio de un ambiente sano y para poder definirlo se debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad” (OMS, 2010).

En investigaciones realizadas por la OMS y la OIT, se estima que en todo el mundo mueren dos millones de trabajadores por año, como resultado de accidentes o enfermedades, accidentes que terminan con incapacidad del trabajador, trabajadores con trastornos depresivos, entre otras complicaciones que se presentan al no desempeñar un trabajo en un ambiente saludable. El ambiente sano de trabajo se relaciona con varios aspectos laborales y no solo con el trato que debe ofrecer el empleador a sus trabajadores, sino con ofrecer un ambiente ideal que permita garantizar la salud física y mental del trabajador, con el fin de prevenir al trabajador de forma integral ante posibles enfermedades o accidentes laborales.

#### **2.1.3. Acoso laboral o Mobbing**

##### **Antecedentes**

La etimología de la palabra *mobbing* proviene del término inglés *mob*, que significa acosar, asediar o acorrallar, el acoso laboral siempre ha existido en la sociedad, un ejemplo claro de esto, lo fue la esclavitud, en donde muchas personas se vieron obligadas a ejercer esfuerzo humano y físico en condiciones precarias, sin embargo, con el pasar del tiempo, se ha reconocido al acoso laboral como un problema social y se han creado una serie de instrumentos jurídicos para poder proteger a los trabajadores de posibles abusos en el ambiente laboral.

El acoso laboral se mantuvo bajo la mesa por varias generaciones, quizás por falta de conocimiento y análisis respecto a las consecuencias que puede adquirir quienes son víctimas de esta modalidad de violencia. Es en la década de los 80, en donde se empieza a identificar y definir el acoso laboral, recalcando que sus inicios fueron a partir de estudios psicológicos, siendo uno de los pioneros en la materia el Dr. Heinz Leymann.

Leymann (1996), considerado como uno de los primeros estudiosores del acoso laboral en instituciones públicas y privadas, diferenció este término del acoso escolar, al que se le acuñó

el término *bullying* para referirse a las agresiones entre niños y adolescentes, y adquiriendo el término *mobbing* para las agresiones entre adultos.

El profesor alemán Heinz Leymann, realizó una investigación que ganó el Premio Nobel de Medicina, tras identificar el comportamiento entre los animales (ratas), observando que grupos de la misma especie reaccionaban contra los nuevos elementos de la misma y contra los más débiles del grupo. Durante su investigación pudo notar que un grupo de animales tenían cierto nivel de agresividad, en donde el clan ataca con ímpetu al nuevo animal. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado, por lo que al relacionarlos con los seres humanos encontraron una serie de similitudes y luego surgió el término *mobbing* que en la actualidad se ha socializado por todo el mundo. (Ochoa, et al., 2021).

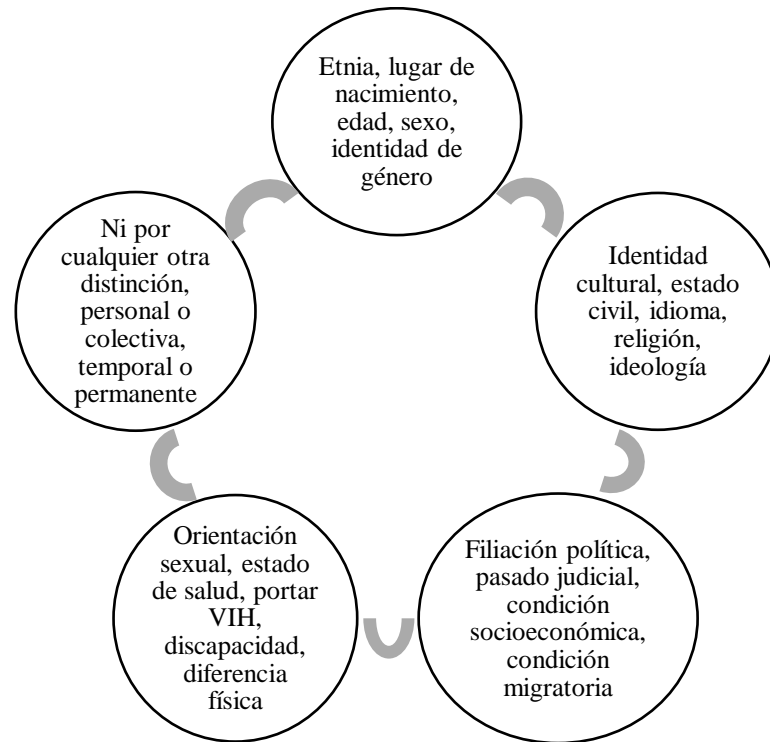
El acoso laboral provoca consecuencias en la vida del trabajador, tales como alteraciones de personalidad, ansiedad, depresión, sentimientos de fracaso, culpa, y en ocasiones logra afectar sus relaciones interpersonales. El acoso comprende, en definitiva, el abuso de poder existente en el acosador hacia el acosado en determinado entorno u organización.

Se puede definir al acoso laboral como una acción que puede ser ejercida en una doble vía, es decir, que se puede manifestar entre empleador hacia trabajador, e incluso entre trabajadores, agrediendo mediante una conducta abusiva contra la dignidad e integridad física y psicológica de la víctima, dejándole en un estado de indefensión y vulnerabilidad.

En el ámbito jurídico, se reconoce al acoso laboral como un comportamiento que atenta a la dignidad de la persona, mismo que se ejerce reiteradamente de forma lesiva, desarrollado en el lugar de trabajo y en cualquier momento que se ejerza contra una de las partes de la relación laboral (jefe-trabajador) o entre trabajadores que den como resultado la afectación, maltrato, humillación o que perjudique y amenace la situación laboral de la víctima (derechoecuador, 2017).

El acoso laboral se considera como una actuación discriminatoria cuando se tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos incluyendo la filiación sindical, gremial.

**Figura# 2 Motivos del acoso laboral**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

*Fuente: Derecho Ecuador – Acoso Laboral*

A partir de estos estudios desde la perspectiva psicológica y social, han ayudado a desarrollar bases jurídicas que amparen a los trabajadores que son víctimas de esta modalidad de violencia con rasgos discriminatorios como la aplicación de programas de prevención y capacitaciones a empleadores y trabajadores para evitar el aumento del acoso laboral.

### **Sujetos que intervienen en el acoso laboral**

El acoso laboral se configura por tres sujetos, siendo éstos, el acosador (sujeto activo), la víctima (sujeto pasivo), y la empresa (entorno o lugar físico).

✓ Acosador:

“Es un “psicópata organizacional” que emplea técnicas de ataques sutiles, manipula su entorno cuyo objetivo es terminar con la dignidad de la víctima y su desacreditación profesional dentro de la organización” (Méndez, 2004).

Por lo general, el sujeto activo es el empleador o jefe del acosado, es el agresor, quien ejerce actos simultáneos de violencia física o psicológica, con la intención de perjudicar a otra

persona en el entorno laboral, basándose en el abuso de poder y en la vulnerabilidad de la víctima.

✓ Víctima:

Ávila (2014) en su trabajo de tesis 'Propuesta de reforma para establecer el acoso laboral en el Código de Trabajo', cita a Rodríguez, quien indica que "la víctima es señalada, se las hace sentir culpable de algo hasta que se los autoexcluye, con el argumento de que no es capaz de realizar sus funciones"

El sujeto pasivo se caracteriza por estar en un estado de indefensión, al ser sometido a constantes acciones que transgreden su dignidad humana, a tal punto de sufrir daños físicos o psicológicos, sufrimientos emocionales, y la sensación de ser autoexcluidos o sobrecarga en sus funciones laborales

✓ Empresa:

Es el lugar o entorno físico en el cual se ejecutan los actos de hostigamiento y discriminación hacia el sujeto pasivo. "La empresa también podría ser considerada como un sujeto activo al momento de imponer sanciones, si se verifica la inacción de ésta para detener los actos lesivos" (Hermosa, 2017).

### **Causas y consecuencias del acoso laboral**

✓ Causas

Daniel Mosquera (2020) en su trabajo de titulación 'Aumento del acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación en el artículo 172 del Código de Trabajo', cita a Villa y Trujillo (2019), quienes mencionan como causa del mobbing el "demostrar el poder que ostenta el acosador como medio para amedrentar al resto del personal, con el fin de mantenerse y afianzarse", así como también afirman que "los celos y la envidia que sienten los acosadores son las causas más frecuentes del mobbing".

Tanto en empresas privada como públicas, este tipo de comportamientos existen generando un ambiente laboral desagradable y perjudicial para el trabajador. El acosador, tal como lo indican los tratadistas, actúa de forma maquiavélica hacia la víctima, arrastrando a todo el grupo para poder escudarse en él, y que su responsabilidad quede difuminada.

Camacho Ramírez, (2018) en su libro *Acoso laboral o Mobbing*, menciona a Einarsen y Hauge, quienes tras realizar una investigación concluyeron que el acoso laboral se produce por dos causales: la primera vinculada a factores sociales y organizacionales, mientras que la segunda se relaciona a factores individuales de la personalidad tanto de la víctima como del victimario. Las causales sociales y organizacionales se relacionan directamente con la empresa ya que esta no implica solamente un espacio físico en donde se realizan actividades laborales, influye el manejo de la organización de la empresa y la aplicación de procedimientos que pueden favorecer la propagación de situaciones con acoso laboral, en cuestiones sociales el acoso laboral se puede manifestar por el liderazgo, bien este se manifieste con mucha intensidad o sea escaso, el liderazgo en situaciones de acoso laboral, puede influir con el acosador por la necesidad de mantener bajo control situaciones laborales o la desconfianza en los subordinados al momento de ejecutar una orden, como también el deseo de reconocimiento por parte de los superiores pueden influenciar para crear a un 'dictador', esto en caso de que exista un liderazgo excesivo, cuando el liderazgo es nulo o escaso pueden presentarse situaciones en que le resulte ineficaz a otros trabajadores, creando un conflicto que podría crear ambigüedad de roles, elevar los niveles de estrés y el acoso laboral como tal.

Otra causa por la que se produce el acoso laboral se relaciona con factores económicos, la globalización que se mantiene presente en el sector de producción cambió el funcionamiento de las relaciones laborales, incitando la precarización y desmejoramiento laboral, manteniendo a sus trabajadores en pésimas condiciones laborales. El ambiente laboral influye en la existencia del acoso laboral, ciertos tipos de trabajos y cargos, como el negocio de ventas, la docencia e incluso cargos de policía, al crearse diferentes entornos laborales, se puede manifestar el acoso laboral con tal normalidad que se lo pasaría como una práctica común, que constituyen acoso, pero no están constituidos legalmente como tal. La personalidad del individuo es prioritaria para que el acoso laboral se manifieste, esto en relación a la víctima como para el acosador.

#### ✓ Consecuencias

La Corte Nacional de Justicia del Ecuador en su sentencia N° 978-2011, (2012) expone que:

el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades

profesionales, en especial, estrés laboral, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

(Corte Nacional de Justicia Sentencia, N° 978-2011, 2012).

En esta sentencia se explica las posibles consecuencias del acoso laboral, recalando a las enfermedades producidas por cualquier modalidad de acoso, además del estrés laboral, que podría considerarse causa o consecuencia del acoso laboral. “(...) niveles de estrés que van desde fatiga leve hasta reacciones de tipo psicossomático, causando varias enfermedades físicas, patológicas; como son enfermedades de tipo cardiovascular, digestivas o dolores de tipo muscular; efectos fácilmente probados con una pericio de tipo médico” (Lalama et al, 2022).

Topa Cantisano et al, (2017) clasifican a las consecuencias en dos ámbitos; personales y organizacionales, diferenciando en el aspecto personal, las alteraciones psicológicas como la depresión, ansiedad, estrés, fatiga, etc., y en el aspecto de la organización se produce el bajo desempeño, niveles de producción no deseados, negligencias laborales, ausentismo, que influyen en el desarrollo norma de la empresa

La falta de confianza y autoestima en el trabajador pueden provocar, a su vez, consecuencias como el abandono del lugar de trabajo, sin la voluntad de querer conseguir uno nuevo.

#### **2.1.4. Tipos de acoso laboral**

El acoso laboral o *mobbing* se manifiesta de diferentes formas, de acuerdo a la persona que lo efectúe, dando como resultado el daño emocional, psicológico o físico del receptor de la agresión. Los tipos de acoso laboral se clasifican de la siguiente manera:

##### **Acoso vertical ascendente**

Es el que se exterioriza del subordinado al superior jerárquico. “Normalmente suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior” (Bojana, s.f.)

Este tipo de acoso, aunque no es tan habitual, es provocado cuando no se acepta o no se reconoce el cargo superior de la víctima, y al ser alguien jerárquicamente superior a los demás, la parte acosadora no necesariamente se trata de una persona, sino de varias aplicando el “todos contra uno” de forma persecutoria.

### **Acoso vertical descendente (bossing)**

A diferencia del anterior, este tipo de acoso se da del superior al subordinado, es el más común, y se lo denomina también como *bossing*, haciendo referencia al término en inglés *boss* que significa jefe. “Se origina cuando el superior abusa de un subordinado, aprovechándose del poder que se le ha conferido” (Olivera, 2020).

Con la subordinación existente entre el jefe y empleado, o cualquier individuo con jerarquía superior a la víctima, desde el momento de la contratación, se configura un abuso de poder, al no ser aplicada esa subordinación con los parámetros correctos en un marco de respeto y tolerancia.

### **Acoso horizontal**

El acoso horizontal se manifiesta entre iguales jerárquicos. “(...) un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico” (Caamaño, 2011).

Olivera (2020) explica que en este tipo de acoso entre compañeros de trabajo se da por el ocultamiento de información, actitudes ofensivas, envidia o la competencia en general, con el propósito de que la víctima se deprima, desencadenando la exclusión de la víctima del grupo.

### **Burnout o síndrome de estar quemado**

El burnout se refiere al estado de agotamiento físico y mental, provocado por el estrés laboral. “Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral” (Quirón Prevención, 2018).

El síndrome de burnout se da en cualquier ocupación en donde exista un ambiente laboral con demasiada tensión, desagrado y relaciones laborales conflictivas entre trabajadores y empleadores, o también al existir discrepancia entre las expectativas del trabajador y la realidad de tareas diarias en la empresa/organización.

### **Boreout o síndrome de estar aburrido**

Román (2021), señala que el *boreout* es un síndrome que manifiesta una profunda desmotivación laboral, mismo que se manifiesta porque la persona no realiza actividades productivas en el trabajo, el *boreout* implica que el trabajador se aburre porque lo han

apartado de sus tareas, lo dejan en un rincón sin nada que hacer creando un patrón de aburrimiento crónico en el trabajo.

Esta condición se puede presentar por otros factores, sin embargo, cuando se presenta porque el jefe o algún superior del trabajo evita que el empleado realice sus funciones pertinentes y provoca que el trabajador se mantenga sin realizar actividades por un prolongado tiempo, puede empezar un aburrimiento crónico que desemboque depresión laboral y consigo problemas psicológicos graves y bajas laborales.

Fontelles (s.f.), explica que en derecho se conoce a este síndrome como falta de ocupación efectiva, pueda que parezca un acto inofensivo para el trabajador, sin embargo, con el pasar del tiempo esta situación desgasta emocionalmente al trabajador e induce a que los compañeros de trabajo que inicialmente querían socializar con la persona que esta apartada del resto, simplemente quede excluida y no lo tomen en cuenta.

### **Acoso sexual**

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define al acoso sexual como un “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (OIT, s.f.).

En la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), se definió al acoso sexual laboral como:

Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

(OIT, s.f.)

Tanto la OIT como la CEDAW concluyen que el acoso sexual es un acto de discriminación de género, afectando violentamente contra las mujeres transgrediendo derechos fundamentales del trabajo, constituyendo un problema social y de salud en el ámbito laboral, el acoso sexual implica comportamientos de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe, mismo que incluye: bromas sexistas, acercamientos, comentarios sexuales, entre otros.



El acoso sexual es un delito que puede presentarse tanto en mujeres como en hombres, el hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo, en el área de trabajo el acosador necesariamente no es el jefe, si no que puede darse por cualquier compañero de trabajo, un cliente o incluso proveedores, puede manifestarse de diferentes maneras, siendo las más comunes el chantaje, como un ambiente laboral hostil; en el primer caso la víctima se ve forzado o condicionado a realizar algún acto de connotación sexual, para recibir algún beneficio laboral o para evitar ser despedido del mismo. En el segundo caso se presenta la intimidación o humillación, misma que puede ser física (acercamientos innecesarios), verbal (comentarios sexuales), no verbal (gestos de connotación sexual, enseñar objetos pornográficos).

### **Violencia Física (Maltrato laboral)**

El maltrato laboral constituye a cualquier acto de violencia que agrede la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se encuentra desempeñando un rol de empleado, incluye también expresiones verbales injuriosas o ultrajantes y comportamientos que influyen a que el trabajador pierda autoestima y dignidad.

La Defensoría del Pueblo de Bolivia (2014), explica que la manifestación más común del maltrato laboral es por medio de agresión física, es decir cualquier tipo de contacto físico o amenazas físicas que sugieren actos como levantar la mano o un acercamiento al rostro de la víctima con gritos, romper objetos mientras levanta la voz y se dirige hacia la víctima, o cualquier tipo de acto que tenga como consecuencia una afectación física que no constituya delito.

### **2.1.5. Recursos del Estado para la prevención del acoso laboral**

#### **Lineamientos y tipos de programas**

Las relaciones laborales pueden derivar en conductas lesivas vulnerando derechos humanos de una de las partes, configurándose de esta manera el acoso, por lo que es necesario que la empresa privada o pública implementen medidas y lineamientos para prevenir el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo seguro para sus trabajadores, sancionando, de ser el caso, a todo aquel que incentive o cometa estos comportamientos lesivos.

Según Mella Méndez (2013) y otros tratadistas, existen tres tipos de programas que el empresario o empleador deben implementar frente a situaciones de acoso laboral, clasificándose en:

#### a) De prevención

La empresa, a través de su empresario, se encarga de implementar medidas preventivas para evitar la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. “Estas medidas pueden ser diversas, entre las cuales resaltan las campañas de información a los trabajadores sobre el acoso, las cuales publican datos relevantes relacionados con la dinámica de la conducta, efectos, canales de denuncia, entre otros” (Marquina, 2020). Así mismo, se debe implementar capacitaciones para los trabajadores ordinarios y superiores, para dar a conocer todos los procedimientos y protocolos existentes dentro de la empresa, y que puedan reconocer este tipo de conductas lesivas y actuar con anticipación.

El fin de la ejecución de las medidas preventivas es que, todos los trabajadores de la empresa tengan conocimiento suficiente acerca del mobbing, saber cómo prevenirlo y cómo actuar ante un caso de acoso laboral, garantizando de esta manera el derecho a la no discriminación, y construyendo un clima laboral óptimo y saludable para todos dentro de las relaciones de trabajo.

#### b) De intervención

Las medidas de intervención se aplican al momento en que se ha detectado una conducta que puede ser calificada como mobbing o acoso laboral, teniendo en cuenta la situación física, laboral, y psicológica de la víctima, así como su entorno y las pruebas que ayudan a verificar la conducta lesiva.

“El empresario tendrá la obligación de poner en práctica el protocolo implementado para la investigación de las denuncias de acoso laboral, salvaguardando los derechos del trabajador denunciante” (Marquina, 2020). Al verificarse la existencia del acoso laboral, el empresario o empleador deberá tomar medidas para proteger a la víctima, así como su posible reparación de daños, y dependiendo de la gravedad del acoso, se debe imponer medidas sancionatorias para el acosador, de acuerdo a lo dispuesto en la normativa. Palomeque López, (2016) indica que el despido debe ser la última alternativa de sanción contra el trabajador acosador, toda vez que el comportamiento infractor, habilita al empresario a iniciar el procedimiento de despido, el cual debe ser grave y se debe tener certeza de la culpabilidad del trabajador

Al existir una conducta lesiva, se debe sancionar de alguna forma al que produjo tal conducta, cumpliendo con el principio de proporcionalidad, de acuerdo a la gravedad de la lesión, el empleador tiene la facultad de imponer una amonestación, suspensión,

modificación funcional o geográfica al trabajador acosador, con el fin de romper toda relación laboral con el trabajador acosado, siendo el despido la última alternativa de sanción.

c) De control y evaluación

Las medidas de control y evaluación sirven para verificar la eficacia de las medidas de prevención e intervención que fueron aplicadas ante el caso de caso laboral. Marquina, (2020) menciona que estas medidas van a ayudar a que los programas de prevención respondan a la dinámica de las conductas de acoso, teniendo en cuenta que no existe un modelo preestablecido para éstas, siendo cada vez más difíciles de detectar.

De esta manera, la empresa y empleador tendrán conocimiento si los programas y capacitaciones implementadas son óptimas o deficientes dentro del entorno de trabajo para prevenir y actuar frente al acoso laboral o mobbing, y en caso de que estos recursos no hayan resultado de forma positiva, permitirá al empleador la facultad de poder modificar los programas para obtener uno más adecuado.

Por otro lado, y debido a la crisis sanitaria por la pandemia del Covid-19, se establecieron ciertos lineamientos para mitigar los efectos del riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral, González Atencio et al, (2020) en su artículo científico “Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano”, menciona que, el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, (2020) recomienda a los empleadores proteger a los trabajadores del miedo y la incertidumbre del trabajo, establecer cargas de funciones equilibradas en horarios de disponibilidad para todos, con objetivos y plazos de entrega razonables, teniendo en cuenta que no por estar en teletrabajo, están disponibles para trabajar las 24 horas del día.

En Ecuador, con la incorporación del acoso laboral en el ordenamiento jurídico, y a pesar de que existen medidas prohibitivas y sancionatorias frente al acoso, no se establecen de forma clara acciones para prevenir conductas que atentan contra la dignidad humana. Es necesario el apoyo de las empresas e instituciones públicas y privadas para la implementación de capacitaciones para la identificación del problema, “(...) difusión de programas anti acoso laboral, garantizar la confidencialidad sobre las quejas para que los programas sean eficaces, implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación de manera permanente a los programas de prevención del acoso laboral” (Luna, 2018).

## **Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales**

El “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales” se enfoca en mejorar el entorno laboral evitando situaciones que pueden producir o agravar problemas de salud mental y física. La OIT define a los factores de riesgo psicosocial como “aquellas características de las condiciones que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicas a los que se llama estrés” (OIT, 2013). A su vez, los riesgos psicosociales pueden derivar situaciones, tales como: el acoso laboral, sexual, violencia, discriminación, entre otros, el riesgo psicosocial puede generar depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, etc.

Los riesgos psicosociales constituyen un reto en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no solo afectan significativamente la salud de los trabajadores sino también tienen efectos negativos para las empresas, organizaciones y gobiernos, esto se refleja en altos índices de ausentismo, presentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización y jubilación anticipada de los trabajadores afectados.

(Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, s.f.)

Por tal razón, se han establecido políticas en el marco normativo para prevenir o minimizar los riesgos psicosociales, tal es el caso del Acuerdo Ministerial 398, publicado en el Registro Oficial 322 del 27 de julio del 2006 “Prohibición terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA” el cual establece que se prohíbe “la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA, en virtud que violenta el principio de no-discriminación” (Ministerio de Trabajo, 2006). Este acuerdo también menciona la aplicación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para la protección de los trabajadores.

Asimismo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, el Ministerio de Trabajo, (2017) expidió la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, el cual establece la aplicación del “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales” en todas las empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores, con el fin de fomentar una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades laborales, dicho programa debe ser reportado en el mes de diciembre cada año al Ministerio Rector del Trabajo.

El objetivo general del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales es:

“Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejora las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores” (Ministerio del Trabajo, 2018).

Este programa busca disminuir el índice de casos por acoso laboral mediante la implementación de programas que permitan su prevención en el entorno de trabajo, garantizando a los trabajadores un espacio laboral saludable, donde haya igualdad y no discriminación.

✓ Actividades enfocadas a cumplir los objetivos del Programa

El Ministerio del Trabajo, (2018) en la “Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales” detalla las actividades enfocadas en la implementación del programa:

- Sensibilizar y socializar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por las personas naturales, jurídicas, instituciones públicas y privadas.
- Aplicar un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial a todo el personal de la empresa.
- Desarrollar un plan de acción con medidas preventivas y de intervención conforme a los riesgos psicosocial detectados en la evaluación.

Las actividades enfocadas en garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral:

- Realizar talleres de sensibilización en la empresa con temas relacionados a los derechos laborales, inclusión social, igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- Desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA a través de la sensibilización del tema, realización de prueba de detección de VIH de manera confidencial y voluntaria, y el asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria.

✓ Responsables del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales

La “Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales”, (2018) establece a los responsables y sus funciones para la aplicación del programa. El equipo de trabajo responsable está integrado por:

- Representante legal o máxima autoridad: Es quien debe garantizar el cumplimiento del programa, con recursos y apoyo necesario a todo el equipo de trabajo, además de realizar una evaluación periódica para analizar los resultados alcanzados.
- Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el responsable de estructurar y desarrollar el programa, así como promover buenas prácticas de seguridad y prevención del riesgo psicosocial e informar periódicamente los resultados alcanzados de los programas.
- Médico ocupacional: Se encarga de desarrollar el programa de prevención de VIH-SIDA, así como brindar la atención médica necesaria a todos los servidores, empleadores y trabajadores.
- Responsable de Talento Humano: Apoyar la implementación del programa mediante acciones necesarias que faciliten el desarrollo y cumplimiento de programa, y entregar la información necesaria del personal para la evaluación del riesgo psicosocial. El Departamento de Talento Humano también es responsable de realizar talleres relacionados a derechos laborales de los grupos prioritarios para garantizar la no discriminación en el ámbito laboral.
- Integrantes de Organismos Paritarios de Seguridad e Higiene del Trabajo: Es responsable de apoyar la implementación del programa mediante una participación activa en las capacitaciones, talleres y campañas, etc.
- Trabajador/a Social: Se encarga de realizar acciones de apoyo al personal y a familiares que así lo requieran, y gestionar talleres relacionados a los derechos laborales para garantizar la igualdad, inclusión social y no discriminación.
- Jefes, supervisores o responsables de área: Deben apoyar la aplicación del programa mediante acciones necesarias que faciliten su cumplimiento.

### **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral contra la Mujer**

En el año 2020 se aprobó en Ecuador, el “Protocolo de prevención del acoso laboral contra la mujer”, con el objetivo de establecer parámetros con las medidas necesarias que reduzcan la discriminación, acoso laboral, y violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en el espacio de trabajo. En el protocolo se proponen medidas de conducta que son necesarias para identificar conductas inadecuadas y establecer el procedimiento adecuado para que se remitan las denuncias de acoso laboral que puedan existir en el sector público y privado.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador.

(Ministerio del Trabajo, 2020)

Asimismo, en el Protocolo emitido por el Ministerio del Trabajo, (2020) se explica que, para iniciar un proceso de intervención, la víctima o representante legal debe acercarse a la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) para realizar la respectiva denuncia, posteriormente inicia un proceso de investigación, mismo que durará diez días, con el fin de recolectar información y testimonios que ayuden en el caso. Finalmente, la resolución puede tomarse por dos vías, la primera se aplica cuando mediante la investigación, no encuentran aspectos discriminatorios o acoso laboral o violencia como tal, la UTAH recomendará una solución de conflictos laborales para fomentar el diálogo, activar protocolos y aplicar regímenes disciplinarios, y en caso de que se encuentre violencia, discriminación o acoso laboral, se pueden aplicar medidas sancionadoras.

Las medidas de sanción, en caso de que se haya reconocido el acoso laboral, se aplicarán de acuerdo al sector:

Público: Se aplicará el régimen disciplinario correspondiente a la normativa laboral vigente

Privado: Las sanciones se aplicarán a los establecido a los Reglamentos internos, previa aprobación del Ministerio de Trabajo, lo cual no superará el 10% de la remuneración del trabajador, de acuerdo al art. 44 del Código de Trabajo.

### **2.1.6 Responsabilidad del Empleador**

El empleador, de acuerdo al Art. 42 #36 del Código de Trabajo, tiene la obligación de implementar programas y políticas de prevención del acoso laboral en sus distintas modalidades, sin embargo, el Código de Trabajo no establece de forma específica las sanciones por su incumplimiento.

“El empresario se encuentra obligado prevenir el menoscabo de los derechos fundamentales del trabajador, a tomar en cuenta dichos derechos en la organización del trabajo, así como las medidas necesarias a fin de proteger los derechos fundamentales del trabajador” (Marquina. 2020).

Con la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, que expidió el Ministerio de Trabajo, (2017) en el art. 10 establece las sanciones por el incumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales:

Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436, 628 del Código de Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo. (...).

(Ministerio del Trabajo, 2017)

Frente a la situación del acoso laboral, la inacción del empleador puede configurar la responsabilidad por los daños causados al trabajador afectado, con la obligación de pagar una indemnización, según sea el caso, debido al rol de garante que posee el empleador o empresario a los trabajadores para que convivan en un ambiente laboral saludable, libre de discriminación y acoso. “Del mismo modo, el empresario puede ser sancionado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien puede intervenir debido a la configuración de las faltas laborales relacionadas con las obligaciones socio laborales y/o de seguridad y salud en el trabajo” (Marquina, 2020).

Los deberes y obligaciones del empleador relacionados con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, son los que provocan que exista una acción activa contra el acoso laboral, para su prevención y protección, habilitando de esta forma, que el empleador tenga la responsabilidad de ejecutar las medidas de tutela otorgadas por el ordenamiento jurídico tales como la implementación de programas para prevenir el acoso laboral, la rescisión del contrato de trabajo, el cese de conductas y el reconocimiento de una indemnización por daños y perjuicios.

Es una necesidad fundamental, que el ordenamiento responda de una forma más eficaz e idónea frente a este fenómeno dentro del ámbito laboral, para que no existan lagunas legales, puesto que el acoso laboral es una problemática que afecta de manera silenciosa a los trabajadores, y su protección no debe derivar sólo de deberes generales sino de una obligación expresamente recogida.

#### **2.1.7. Empresa Privada “Roquetas de Mar”**

Es el complejo más grande de Durán, fundado en abril del 2008, con una extensión de más de 1000mts de sano entretenimiento. Es un fascinante mundo de piscina con toboganes, patios de comida, pista de baile, mesas de billar y canchas de fútbol, un espacio lleno de



alegría y diversión. Por motivos de la pandemia generada por el COVID-19, la capacidad permitida en el complejo es del 60%, una vez completada la disponibilidad, no se permitirán más personas.

Roquetas de Mar es un lugar diseñado para la distracción de la comunidad ecuatoriana mediante su infraestructura constituida por piscinas, patios de comida, centro de baile, mesas de billar, canchas de fútbol y tenis. Brinda una experiencia agradable, entre tranquilidad, seguridad y diversión siendo el balance ideal una de las características principales que hacen del lugar inolvidable.

### **Misión y Visión**

Roquetas de Mar es un complejo turístico esencialmente familiar, siempre estar comprometido en la protección y conservación del medio ambiente, satisfacer todas las necesidades del cliente y contribuir al desarrollo turístico y económico de la región.

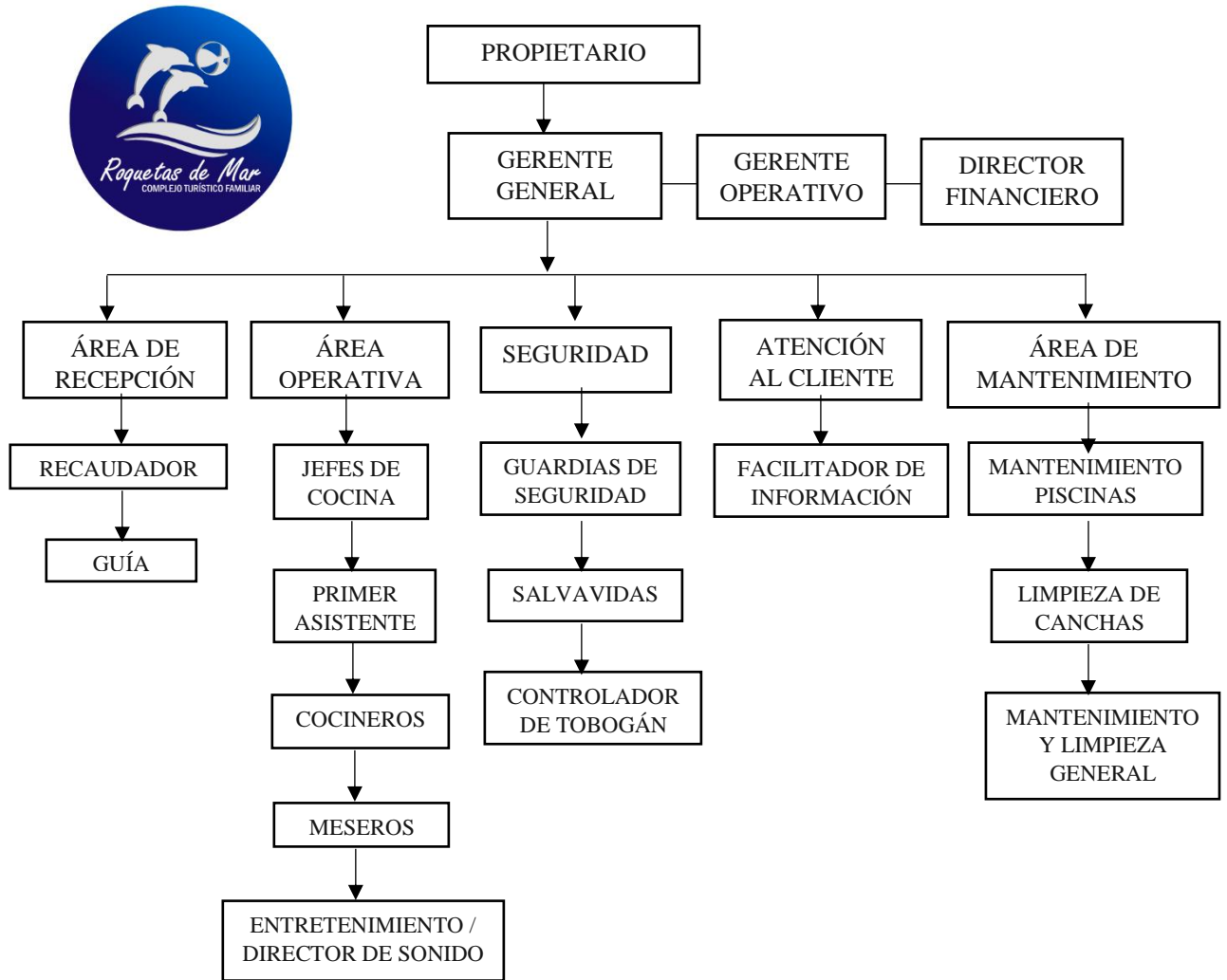
Su visión es convertirse en una referencia indiscutible del turismo familiar en Durán para todas aquellas personas que lleguen desde cualquiera de las cuatro regiones geográficas de la región del Ecuador.

### **Objetivo**

Facilitar un ambiente de entretenimiento sano para la sociedad ecuatoriana, mediante sus instalaciones ofrecen actividades recreacionales, esperando que las familias disfruten de un momento ameno y generando empleo, favoreciendo al crecimiento económico de la zona y con esto iniciar proyecciones en camino de mejorarla calidad de vida de los habitantes que se benefician por el crecimiento económico del sector.

### **Organigrama de la Empresa**

Figura# 3 Organigrama de Empresa "Roquetas de Mar"



Fuente: Empresa Privada "Roquetas de Mar"

## **2.2 Marco Legal**

El Estado Ecuatoriano está suscrito a tratados internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en donde se reiteran principios básicos de derechos como la igualdad y no discriminación, y específicamente en el ámbito laboral para evitar el acoso y violencia.

Asimismo, en la normativa nacional vigente, como la Constitución, Código de Trabajo y su Ley Reformatoria, determinan un marco común en cuanto a los derechos del trabajador, los deberes del Estado para la garantía de sus derechos sin discriminación alguna, la definición de acoso laboral y lo que implica, además de la implementación de programas y políticas para su prevención como una obligación por parte del empleador.

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

La DUDH es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París, el cual recoge 30 artículos con derechos humanos básicos. Es considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos inspirando la creación de tratados de derechos vinculantes, donde la comunidad internacional se compromete a defender la dignidad y justicia para los seres humanos.

Art.2. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Art.5. “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Al existir el mobbing o el acoso laboral, se crean generalmente ambientes hostiles y denigrantes para la víctima, sometiéndola a tratos injustos y humillantes. La existencia del trato cruel repercute de una manera muy grave en las personas, ya se física o psicológicamente, violando el derecho universal del buen trato.

Art. 23. “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”

(Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

El Derecho al Trabajo gira en torno a condiciones equitativas, sin embargo, el acoso laboral al generar una situación desagradable que limita la estabilidad emocional y física no permite una condición de igualdad, tal como se plantea en el acoso horizontal o vertical, impidiendo que no exista un desarrollo pleno en el trabajo.

### **Organización Internacional del Trabajo**

El Convenio 190 (Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019) es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, proporciona un marco común para la acción y constituye una oportunidad única para forjar el trabajo basado en la dignidad y el respeto. Ecuador ratificó este Convenio el día 19 de mayo del 2021, convirtiéndose en el sexto país a nivel mundial, y el tercero en América Latina.

El Convenio requiere además que los Estados miembros que lo ratifiquen adopten, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso a través de medidas de prevención, de protección, de control de la aplicación y de reparación, así como a través de la orientación, formación y sensibilización. Previendo un amplio ámbito de aplicación, el Convenio ofrece protección para todos en el mundo del trabajo, incluyendo, pero no limitándose, a la violencia y el acoso por razón de género.

(OIT, 2021)

### **Constitución de la República del Ecuador**

Promulgado el 20 de octubre del 2008, reemplazando a la Constitución de 1998, es la norma jurídica suprema del Ecuador, redactado por la Asamblea Nacional Constituyente entre 2007 y 2008. Considerado como la norma de mayor jerarquía dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, primando sobre los convenios y tratados, a excepción de casos de derechos humanos más beneficiosos.

Dentro de los deberes primordiales del Estado, debe 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 establece 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.

(Constitución, 2008)

Asimismo, en el artículo 66.3 reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la integridad personal, el cual incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, así como a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar medidas necesarias para la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia.

En concordancia, el artículo 326.5, consagra que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución, 2008).

Con el objetivo de erradicar la discriminación, se prohíbe en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo, según el art. 230.3. En la comunidades, pueblos y nacionalidades, para el cumplimiento el derecho al trabajo, el Estado reconocerá y apoyará sus formas de organización y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones, a fin de eliminar discriminaciones.

### **Código de Trabajo Ecuatoriano**

Todos los humanos tienen derechos fundamentales, el derecho al trabajo es uno de ellos por lo tanto se creó una norma que garantice la protección que el derecho confiere al trabajador, encaminados a posibilitar una condición idónea para trabajadores y empleadores, el Código de Trabajo ecuatoriano contiene normas especiales que regulan diversas modalidades y limitaciones de las condiciones de laborales, especificando libertad de trabajo y contratación, irrenunciabilidad de derechos, Protección judicial y administrativa.

Art. 1.- **Ámbito de este Código.** - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 3.- **Libertad de trabajo y contratación.** - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa. Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

El Derecho al trabajo en Ecuador, tal y como lo reseña la historia del movimiento obrero, no es el resultado de una decisión propia del Estado para proteger a los trabajadores, por el contrario, surgió como resultado de una lucha social de organizaciones sindicales, mismas que fueron desarrollándose y fortaleciéndose hasta lograr que la clase trabajadora alcance sus intereses, generando progreso y bienestar a los trabajadores, quienes por varios años fueron ignorados y abusados por sus empleadores. El Estado garantiza el derecho al trabajo, mediante la codificación del código mencionado, se garantiza que este derecho sea respetado, considerando en su mayor parte al trabajador puesto que el trabajo demanda esfuerzo, capacidad y energías individuales a la expresión laboral de que se trate, de tal modo que se entienda que lo ideal en toda relación laboral es el beneficio mutuo tanto para el empleador como para el empleado.

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

La presente reforma se realizó tras el análisis que realizó la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, considerando que el numeral 3 del art. 66 de la Constitución, reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal, dejando claro que todas las personas tienen derecho a vivir y desarrollarse en un ambiente sin violencia, por lo tanto, es pertinente que el Estado desarrollara las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia.

En la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público se incluyó un artículo no numerado después del artículo 24, en donde se establece una “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”.

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,”

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;”

La Ley Reformatoria al Código de Trabajo, se agrega un artículo no numerado después del artículo 46 con la “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”.

Así mismo se agrega al artículo 42 un numeral 36 añadiendo una obligación adicional para el empleador, la cual consiste en: “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”.

En el artículo 44, se añade un literal m) que dirá: “El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”.

En el artículo 46, se agrega 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”.

En el artículo 172, al final del numeral 6, se elimina: “y”; al final de numeral 7, sustituyéndose el punto final “.”, por “; y,” y añadiéndose 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”.

En el artículo 173, al final del numeral 2, se elimina: “y”; al final del numeral 3, sustituyéndose el punto final: “.”, por “y,”; y añadiéndose 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”.

Finalmente, en el artículo 545, al final del numeral 7, se elimina: “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, se sustituye el punto final por “; y,”.

Durante varios años el acoso laboral en Ecuador fue ignorado, sin embargo tras reconocer que la problemática en efecto cabe en temas de discriminación, esta ley surge para sancionar toda forma de discriminación con el objetivo de erradicar la discriminación, los trabajadores



no contaban con un mecanismo de defensa idóneo para evitar ser víctimas del acoso que puede darse en el ámbito laboral, gracias a la reforma inclusive se dio una definición exacta y precisa para reconocer al acoso laboral tanto en el ámbito público como privado, dándole al trabajador una herramienta jurídica que sirva de defensa cuando este siendo vulnerado, por otra parte se establece que el empleador tiene la obligación de implementar programas de capacitación e integrar políticas a su empresa para que sus trabajadores puedan prevenir ser víctimas de discriminación, hostigamiento, entre otras modalidades de acoso laboral.

### **2.3 Marco Conceptual**

- Dignidad: “Cualidad propia de la condición humana de la que emanan los derechos fundamentales, junto al libre desarrollo de la personalidad, que precisamente por ese fundamento son inviolables e inalienables” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).
- Discriminación: “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros” (Ossorio, s.f.).
- Irrenunciabilidad: “Es aquello que no se puede renunciar ni rechazar. En el ámbito jurídico se utiliza este adjetivo para definir, por ejemplo, a los Derechos Humanos, en el sentido de que éstos son irrenunciables y pueden gozarse durante toda la vida” (Derecho.com, 2014).
- Omisión: “Conducta que consiste en la abstención de una actuación que constituye un deber legal” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).
- Proporcionalidad: “Principio jurídico en virtud del cual las penas han de ser necesarias y proporcionadas a la gravedad del delito cometido” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).
- Régimen Disciplinario: “Conjunto de normas que regulan las infracciones y sanciones en el empleo público y su aplicación” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).
- Tutela: “Derecho constitucional a que los derechos e intereses queden protegidos en el marco de un proceso con todas las garantías” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

## **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Diseño y Tipo de Investigación**

#### **Diseño de investigación**

El proyecto de investigación “Programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades en la Empresa Privada “ROQUETAS DE MAR”, año 2020-2021”, estuvo dirigida por el enfoque metodológico cualitativo, mismo que describe la problemática social que surge al incumplir obligaciones que posee el empleador para prevenir el fenómeno del acoso laboral.

Las herramientas que se emplearon en el presente proyecto fueron el uso de una investigación teórica, jurídica y demás elementos que ayudaron a la recolección de información que permitieron descubrir e interpretar aspectos relevantes que giran en torno al objeto de estudio. Por lo tanto, esta investigación se realizó con un enfoque cualitativo ya que, a medida que avanzó la recolección de información, esto permitió verificar aspectos claves para analizar datos recopilados a partir de encuestas y entrevistas y así, poder desarrollar posibles resultados vinculados a la idea a defender planteada en la investigación.

#### **Tipo de investigación**

En este mismo contexto, se trata de una investigación de corte exploratorio, que se realizó a través de encuestas y entrevistas a empleadores y trabajadores de la empresa privada “Roquetas de Mar” para medir el grado de conocimiento que poseen sobre la problemática, de tal forma que permitió explorar e indagar ciertos fenómenos relevantes de la investigación, recalcando que las investigaciones de diseño cualitativo se relacionan con el tipo de investigación exploratorio.

La investigación exploratoria según Carlos Méndez (2008) “permite al investigador, formular hipótesis de primer y segundo grado, las cuales pueden ser relevantes en el nivel más profundo del estudio propuesto”. A partir de este tipo de investigación, se pretendió analizar la eficacia de la implementación de programas y políticas para prevenir el acoso en el ámbito laboral que afecta física y psicológicamente a los trabajadores, así como también la responsabilidad que tienen los empleadores de ejecutar la obligación establecida en el art. 42 #36 del Código de Trabajo.

### 3.2 Recolección de la Información

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se aplicaron una serie de técnicas de investigación que permitieron darle solvencia científica al tema, para tal efecto, las investigadoras determinaron una población conformada por:

**Tabla 1 Población**

DESCRIPCIÓN	N
Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil	1
Empleador/ Dueño de la Empresa	1
Gerentes	2
Director Financiero	1
Área de alimentos	17
Encargado de sonido y entretenimiento	1
Salvavidas	3
Atención al cliente	2
Mantenimiento y limpieza	7
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

Según Tamayo (2003) define población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que deben cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se lo denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio de investigación (pág. 176)

La presente investigación se realizó en la ciudad de Durán de la Provincia del Guayas, misma que se enfocó en determinar si el empleador de la Empresa Privada “Roquetas de Mar” ejecuta lo dispuesto en el art. 42 #36 del Código de Trabajo, y fue dirigida a los trabajadores de la empresa mencionada, así como al Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil.

Para realizar una investigación es necesario aplicar distintas técnicas para recolectar información y comprobar las hipótesis formuladas. El censo es un método que incluye a toda la población seleccionada, y una vez obtenida la población, el investigador debe definir si trabajará con una muestra o con toda la población.

Al aplicar técnicas de encuesta, sondeos, test, es necesario definir el número de personas de las cuales se espera obtener información. En este momento el investigador debe precisar si hace un censo que incluye a toda la población o define una muestra de la

misma. Una muestra comprende el estudio de una parte de los elementos de una población, mientras que el censo consiste en estudiar todos los elementos de ésta.

(Méndez, 2008)

Lo recomendable sería ejecutar una fórmula para elegir una muestra de la población, sin embargo, este trabajo de investigación se realizó a una empresa en específico, por lo tanto, se recogió y estudió a toda la población, a través de encuestas y entrevistas, para analizar los resultados en torno a la problemática.

Para la ejecución de la investigación se realizó una investigación bibliográfica, obtenida de libros, pdf, tesis, sitios web, normativa vigente, doctrina, entre otros, así como la determinación de la población de estudio a través de las solicitudes correspondientes para poder acceder y obtener información referente a nuestro problema de estudio.

Con el análisis de cada variable en el trabajo de investigación, en relación a la idea a defender planteada, aplicando el método deductivo y analítico, se obtuvo conclusiones eficaces mediante el razonamiento y recolección de información, a través de las encuestas y entrevistas al empleador y trabajadores de la empresa “Roquetas de Mar”, comprobando así, cuestiones como la validez de las particularidades en torno al objeto de estudio, siendo parte de éste, la implementación de programas de capacitación para prevenir el acoso laboral, y se contribuyó con posibles recomendaciones que pueden aplicarse a soluciones concretas o hechos particulares.

Partiendo de la idea a defender planteada en la investigación, el método hipotético deductivo ayudó a verificar si la inaplicabilidad de programas de capacitación para prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades incurre en la existencia y aumento de casos por acoso laboral, asimismo, el análisis de esta investigación se basó en la observación de hechos particulares, a través de la descomposición del objeto de estudio, para estudiar sus efectos y se analizó cada una de las circunstancias que rodean a la problemática estudiada, el acoso laboral y la implementación de programas para su prevención en la Empresa Privada “Roquetas de Mar”, desde su aplicación hasta la recolección de investigación teórica y jurídica.

El artículo 42 #36 del Código de Trabajo plasma una de las obligaciones que el empleador debe cumplir, es por eso que, mediante el método exégesis lógico, en la investigación, se permitió determinar las posibilidades, alcances y consecuencias existentes en la aplicación de la norma a partir de fijar su sentido de acuerdo con la lógica seguida por el legislador,

revelando las verdaderas intenciones normativas, por lo que, dentro de esta investigación se plantea que, las intenciones del legislador al reformar la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo, surgió como una necesidad en torno al vacío legal que existía en el tema del acoso laboral.

En esta investigación, de acuerdo a su enfoque y diseño, las técnicas que se emplearon para la recolección de datos de toda la población fueron las entrevistas y encuestas. Se entrevistó al dueño de la empresa “Roquetas de Mar” quien tiene el cargo de empleador y fue eje fundamental para informar sobre la problemática planteada, desde el conocimiento de sus obligaciones como empleador, hasta la responsabilidad que puede acarrear por su incumplimiento, así como conocer la forma en que aplican programas de prevención del acoso laboral dentro de su empresa.

Por otro lado, el Director del Ministerio de Trabajo, Xavier Sandoval Baquerizo, debió ser una fuente vital de información, mismo que contribuiría a nutrir la investigación con información valiosa y certera acerca del acoso laboral, sus lineamientos de prevención, la aplicación de diferentes programas de riesgos psicosociales para la erradicación de violencia en el espacio laboral y las consecuencias del incumplimiento de la obligación del empleador, puesto que, este Directorio maneja cuestiones laborales de diferentes áreas y sobre todo en relación al acoso laboral y políticas respecto al caso.

Las encuestas que se aplicaron en este trabajo investigativo, estuvieron dirigidas a toda la población, que fueron todos los trabajadores de la empresa “Roquetas de Mar”, a fin de poder realizar un diagnóstico acerca del conocimiento que poseen sobre el acoso laboral y la identificación de sus diferentes modalidades, puesto que, estudiando el nivel de conocimiento, ayudaron a determinar si el derecho a la no discriminación es vulnerado, y si el acoso sigue siendo un problema latente en el ambiente laboral.

### **3.3 Tratamiento de la Información**

Para tratar la información se utilizaron varios elementos, siendo uno de estos la investigación bibliográfica, puesto que, mediante la recopilación de esta información se logró validar términos científicos, jurídicos y dogmáticos con el fin de nutrir de información relevante y fiable que permita darle mayor sustento teórico y legal a la presente investigación.

Por otra parte, se implementó encuestas, mismas que se realizaron a la población de 33 personas que se encuentran en la Empresa Privada “Roquetas de Mar”, la recolección de esta información se realizó vía telemática, mediante la herramienta tecnológica de Google Formularios, a través de un link que se remitió a los trabajadores de la empresa para que completen la encuesta que consistía en once preguntas, con el fin de evaluar el conocimiento de los trabajadores acerca de la problemática y posteriormente, recolectada esta información, se procesó la investigación en una tabulación y en gráficas para su respectivo análisis e interpretación.

Finalmente, se pretendía realizar dos entrevistas de suma importancia para la presente investigación, la primera se desarrolló satisfactoriamente mediante el diálogo por vía telemática, en la herramienta zoom, se contactó con un representante de la Empresa Privada “Roquetas del Mar” a quien se le realizaron cinco preguntas con el objeto de conocer su criterio respecto a una de las reformas laborales.

Sin embargo, se presentó una variable interviniente con la segunda entrevista, misma que estaba enfocada al Ministerio de Trabajo de la Provincia del Guayas, siendo como objetivo solicitar una cita con Xavier Sandoval Baquerizo, el Director Regional de dicha institución. El día 13/06/2022 inició un hecho relevante a nivel nacional, varios sectores agrícolas, campesinos, indígenas y demás ecuatorianos participaron en un paro nacional, mismo que tuvo un tiempo de duración de 18 días, impidiendo la movilización, entre otros aspectos y dejó como resultado la imposibilidad para realizar la entrevista pertinente.

### 3.4 Operacionalización de variables

Tabla 2 Operacionalización de variables

<b>TEMA:</b> Programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades, en la Empresa Privada “ROQUETAS DE MAR”, año 2020-2021				
<b>AUTORES:</b> Rosmery Tatiana Mora Carrera – Lorena Nathalí Solís Célleri				
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<p><i>Dependiente</i></p> <p><b>Trabajadores de la Empresa Privada “ROQUETAS DE MAR”</b></p> <p>El trabajo es un derecho y un deber social en donde se garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, es un derecho constitucionalmente reconocido en el Ecuador en el art. 33 y 34 de la Carta Magna.</p>	Instrumentos Normativos	<p>Constitución</p> <p>Código de Trabajo</p> <p>Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020 – 244</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento sobre las disposiciones constitucionales relativas al derecho del trabajador</li> <li>- Conocimiento sobre las reformas realizadas al C.T. referente a las obligaciones del empleador</li> <li>- ¿Cómo se manejan las denuncias por acoso laboral para el trabajador en general, sin distinción de sexo?</li> </ul>	<p>Entrevista al empleador de la empresa privada “Roquetas de Mar”</p> <p>Entrevista al empleador de la empresa privada “Roquetas de Mar”</p> <p>Entrevista al Director Regional del Trabajo y Servicio Público en Guayaquil</p>
	Obligaciones del empleador	Art. 42 del Código de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento sobre las obligaciones del empleador</li> </ul>	Entrevista al empleador de la empresa privada “Roquetas del Mar”
	El acoso laboral y su efecto en el trabajador	Trastornos psicológicos y físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento sobre las consecuencias del acoso laboral tales como la depresión, ansiedad, ocasionadas por amenazas o sobrecargas laborales.</li> </ul>	Encuesta a los trabajadores de la empresa privada “Roquetas de Mar”
	Empresas Privadas	Medidas adoptadas para ejecutar las reformas realizadas al CT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles fueron las disposiciones para las empresas privadas, para verificar el cumplimiento de sus obligaciones en torno a la implementación programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral?</li> <li>- ¿Cómo el ministerio de trabajo verifica el</li> </ul>	<p>Entrevista al Director Regional del Trabajo y Servicio Público en Guayaquil</p> <p>Entrevista al Director Regional del Trabajo y Servicio Público en Guayaquil</p>

			<p>cumplimiento del art. 42 #36 del código de trabajo sobre la obligación del empleador respecto al acoso laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué sanción puede acarrear el empleador por no cumplir con la obligación dispuesta en el art. 42 #36 del CT?</li> </ul>	Entrevista al Director Regional del Trabajo y Servicio Público en Guayaquil
<i>Independiente</i>	Niveles de acoso laboral en el Ecuador	En los últimos 5 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Con la reforma realizada en el año 2017 al CT y LOSEP, ha disminuido, aumentado o se han mantenido los casos por acoso laboral en Ecuador?</li> </ul>	Entrevista al Director Regional del Trabajo y Servicio Público en Guayaquil
<p><b>Programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral</b></p> <p>Durante un largo período de tiempo el acoso laboral fue un tema ignorado, es por esto que, en el año 2017, en Ecuador se realizó una reforma a la LOSEP y CT, para que los empleadores de empresas privadas y públicas con más de 10 trabajadores, apliquen programas de capacitación y políticas que ayuden a prevenir el acoso laboral en sus diferentes modalidades, a través del Oficio No. SAN-2017-1393</p>	Prevención del acoso laboral	<p>Modalidades del acoso laboral</p> <p>Ejecución de la obligación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de conocimiento que posee el trabajador ante la problemática</li> <li>- Recibimiento de campañas de capacitación para la prevención del acoso laboral</li> <li>- ¿Está usted, de acuerdo que el ministerio de trabajo solicite a las entidades públicas o privadas el registro de asistencia a talleres de socialización a fin de constatar la obligatoriedad de estos?</li> <li>- ¿Está usted, de acuerdo con la imposición de talleres de socialización referentes al acoso laboral a fin de proteger sus derechos como trabajador?</li> <li>- Conocimiento del acoso laboral de forma vertical y horizontal</li> <li>- ¿De qué manera implementa programas de capacitación para identificar y prevenir el acoso laboral en su empresa?</li> </ul>	<p>Encuesta a los trabajadores de la empresa privada “Roquetas de Mar”</p> <p>Encuesta a los trabajadores de la empresa privada “Roquetas de Mar”</p> <p>Encuesta a los trabajadores de la empresa privada “Roquetas de Mar”</p> <p>Entrevista al empleador de la empresa privada “Roquetas del Mar”</p>
<i>Interviniente</i>	Vías bloqueadas en varias provincias del país	Impedimento de movilización	Dificulta la movilización para solicitar y realizar la entrevista	Tras terminar el paro nacional, no se consiguió a tiempo una nueva cita, puesto que el sistema burocrático tarda casi un mes para agendar una cita. (Director Regional del trabajo y Servicio Público en Guayaquil)

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*



## CAPÍTULO IV.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 4.1.1 Encuesta a los trabajadores de la Empresa “Roquetas de Mar”

Tabla 3 Pregunta #1

¿Cree usted que el acoso es frecuente en los espacios de trabajo?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	22	66.7%
	NO	11	33.3%
	TOTAL	33	100%

Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís

Figura# 4 Pregunta 1



Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís

#### Análisis

La población encuestada coincidió en su mayoría que el acoso se puede presentar en los espacios de trabajo, estableciendo que un 66,7% piensa que es frecuente el acoso laboral mientras que un 33,3% considera que el acoso no es frecuente en el espacio de trabajo.

De esta forma se puede establecer que la mayoría es consciente del acoso en el ambiente laboral, sin embargo, hay un porcentaje significativo que desconoce o ignora situaciones discriminatorias que pueden incurrir en acoso en su espacio de trabajo, este desconocimiento conlleva a su vez a la imposibilidad de identificar y denunciar el acoso laboral.

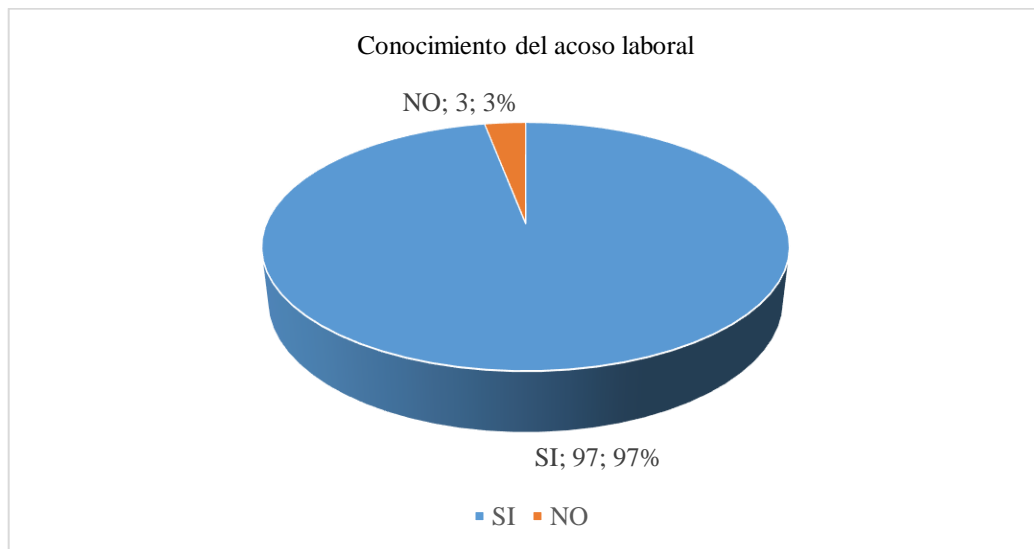
El acoso laboral es un problema que se encuentra presente en la sociedad ecuatoriana, durante un periodo de tiempo fue ignorado por la legislación laboral, dando como resultado que algunos trabajadores normalicen circunstancias de acoso laboral como parte del ambiente de trabajo.

**Tabla 4 Pregunta #2**

¿Sabe usted qué es el acoso laboral?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	SI	32	97%
	NO	1	3%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 5 Pregunta 2**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

De la población encuestada, treinta y dos trabajadores establecen que conocen el acoso laboral, representando el 97%, siendo estos conscientes de la existencia de la problemática, y sólo el 3% de la población encuestada no conoce respecto al tema.

Esta pregunta se empleó para determinar el discernimiento que posee la población en torno a la problemática del proceso de investigación y mediante este punto se demuestra que sí existe una noción básica sobre el significado del acoso laboral, ya que este es un tema globalizado, estudiado de forma general, mas no en su fondo.

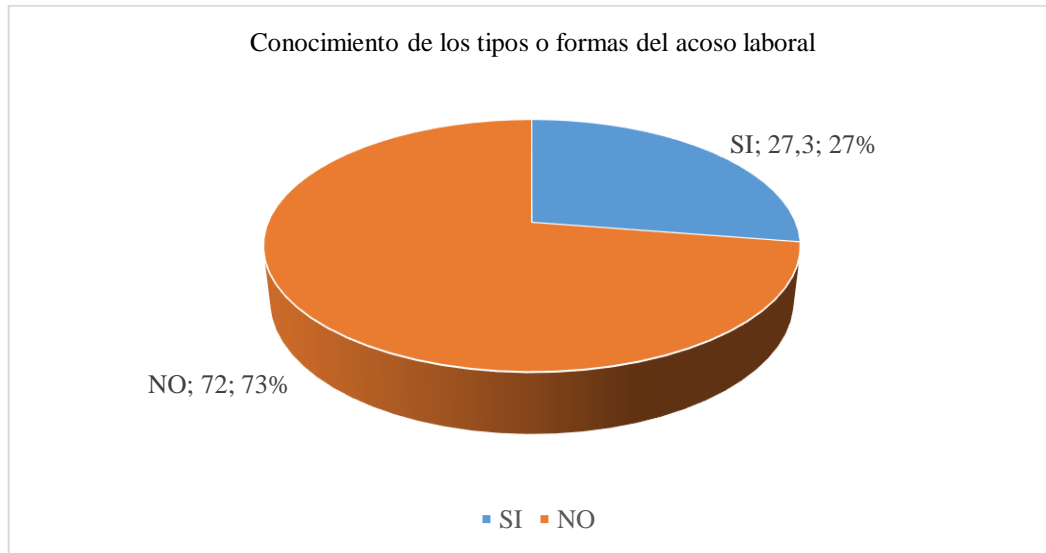
Es necesario que el trabajador conozca la definición exacta del acoso laboral, puesto que para que se configure tiene que constar con características especiales. Al tener solamente una noción superficial del concepto de acoso laboral no sería posible su identificación en las diferentes modalidades que este se ejerce.

**Tabla 5 Pregunta #3**

¿Conoce usted cuántos tipos o formas de acoso laboral existen?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	SI	9	27.3%
	NO	24	72.7%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 6 Pregunta 3**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

El 72,7% de los trabajadores desconocen los tipos o formas en las que el acoso laboral se puede presentar, mientras que el 27,3% tiene cierto conocimiento ante las distintas modalidades del acoso laboral.

Mediante este resultado, se puede deducir que la mayoría de los trabajadores no reciben programas de capacitación para poder identificar el acoso laboral y prevenirlo, a diferencia de los que conocen las modalidades del acoso laboral, esto puede ser porque ya tienen un conocimiento previo de la problemática, independiente de un programa de capacitación.

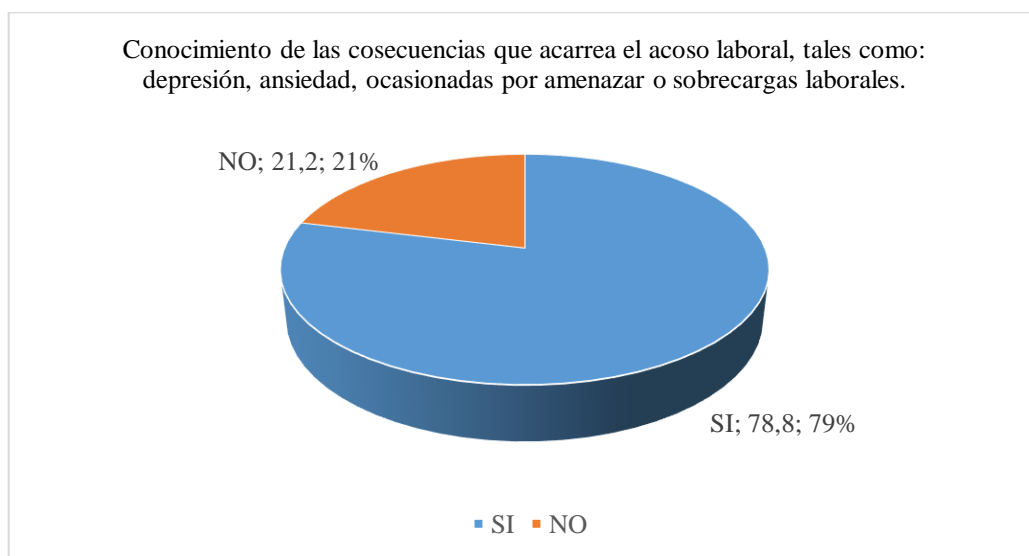
Se puede analizar que los trabajadores de la empresa “Roquetas del Mar” pueden verse afectados al desconocer las diferentes modalidades del acoso laboral, por lo que es necesario la concientización del problema partiendo de la obligación del empleador establecida en el art. 42 #36 del Código de Trabajo.

**Tabla 6 Pregunta #4**

¿Sabe usted cuáles son las consecuencias que acarrea el acoso laboral? Tales como: depresión, ansiedad, ocasionadas por amenazas o sobrecargas laborales.			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	SI	26	78.8%
	NO	7	21.2%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 7 Pregunta 4**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

El 78,8% de la población encuestada manifiesta que conoce las consecuencias que provoca el acoso laboral, como la depresión, ansiedad, por las sobrecargas laborales y amenazas constantes en el espacio de trabajo, sin embargo, el 21,2% desconoce esta situación.

Mediante este resultado se deduce que, la mayoría de la población puede reconocer el acoso laboral por las consecuencias que produce, tal vez por capacitaciones o conocimiento previo adquirido, pero, por otro lado, el 21.2% es preocupante ya que desconoce las consecuencias del acoso en el entorno laboral, por lo tanto, no lo puede identificar, prevenirlo o denunciarlo.

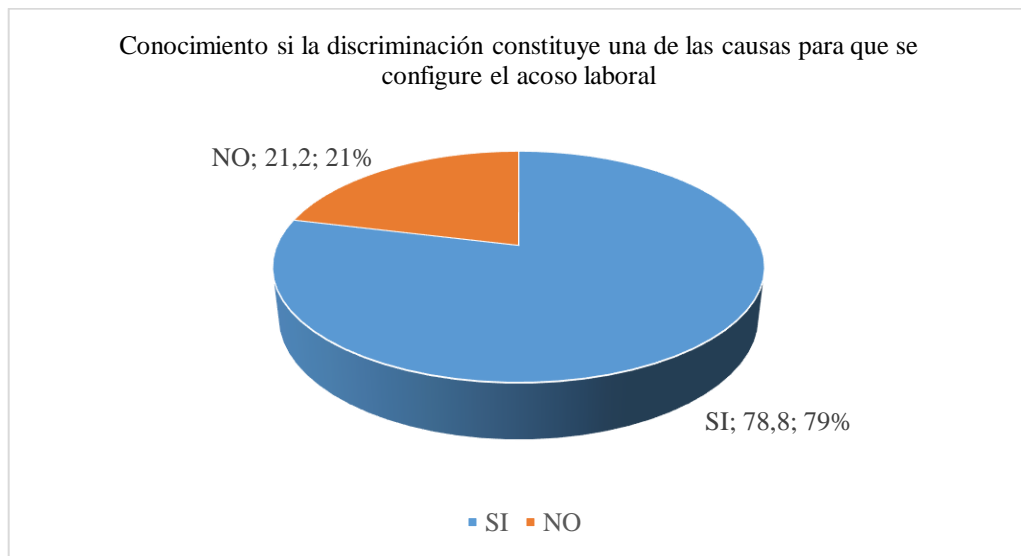
En este caso, si el empleador aplica de forma oportuna y debidamente su obligación de implementar programas de capacitación para la prevención del acoso, los trabajadores podrían conocer las consecuencias de todas las modalidades del acoso laboral.

**Tabla 7 Pregunta #5**

¿Sabe usted si la discriminación constituye una de las causas para que se configure el acoso laboral?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	SI	26	78.8%
	NO	7	21.2%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 8 Pregunta 5**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

De la población encuestada, el 78.8% de los trabajadores conoce que la discriminación constituye la configuración del acoso laboral, puesto que este se manifiesta con actos discriminatorios y violentos hacia la persona, por otro lado, el 21,2% no tiene conocimiento de esto.

Del resultado se puede interpretar que la mayoría de la población presenta conocimiento que los actos discriminatorios constituyen modalidades de acoso laboral, dando como consecuencia la violencia física, burn out, etc. El desconocimiento del 21, 2% se da por la escasez de programas y capacitaciones para la prevención de esta problemática.

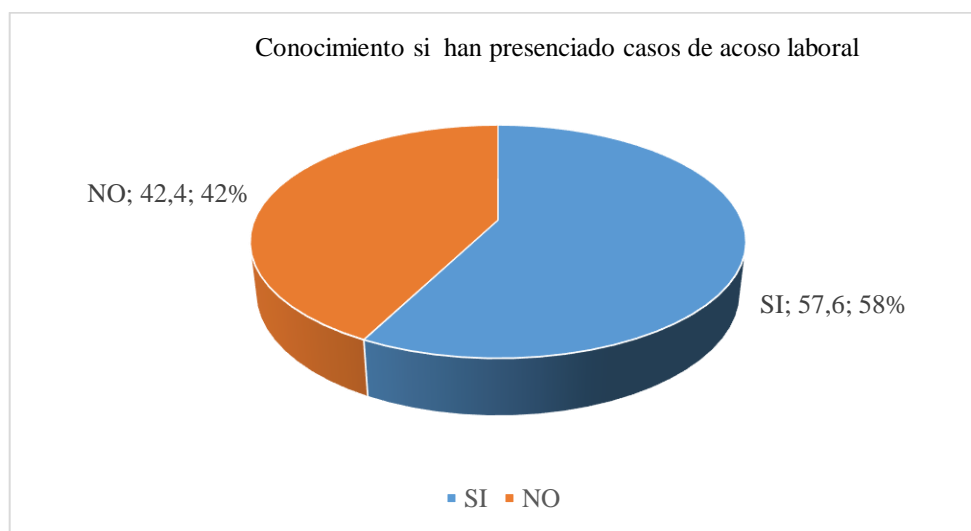
La mayoría de los trabajadores de la empresa privada “Roquetas del Mar” conocen que la discriminación es una de las causas del acoso laboral, sin embargo, una minoría de la población encuestada no lo considera de esta forma, estableciendo una posible puerta de entrada a que permitan o realicen actos de acoso laboral por motivos discriminatorios en su lugar de trabajo, al no concientizar que ninguna persona tiene derecho a discriminar a otra por cualquier causa.

**Tabla 8 Pregunta #6**

¿Ha presenciado casos de acoso laboral?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	SI	19	57.6%
	NO	14	42.4%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 9 Pregunta 6**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

Esta pregunta está muy dividida, ya que el 57.6% de la población encuestada ha presenciado en algún momento de su vida laboral, casos de acoso, y el 42,4% restante no ha presenciado casos de acoso laboral, dejando en contraste el conocimiento de la problemática y su incidencia.

Esta pregunta es problemática, ya que al presenciar casos de acoso laboral es porque lo han podido identificar, sin embargo, la minoría dice no haber presenciado casos de acoso laboral, tal vez por desconocimiento en su identificación de las distintas modalidades o porque simplemente no se da casos de acoso laboral en su entorno de trabajo.

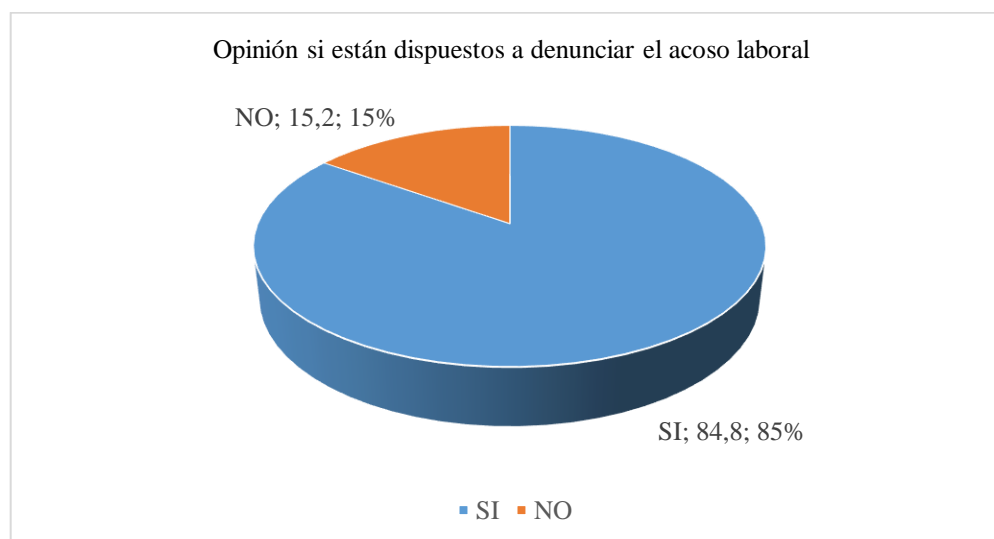
Mediante esta pregunta se demuestra que el acoso laboral es un tema latente y si bien es cierto la pregunta no está enfocada en la empresa, los trabajadores dieron su respuesta a modo general lo que indica la necesidad de implementar políticas públicas que permitan a los trabajadores capacitarse en sus empresas y evitar ser otra víctima de acoso laboral.

**Tabla 9 Pregunta #7**

¿Estaría usted dispuesto a denunciar el acoso laboral?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	SI	28	84.8%
	NO	5	15.2%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 10 Pregunta 7**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

El 84,8% de la población encuestada establece que sí están dispuestos a denunciar el acoso laboral, al contrario del 15,2% que no está dispuesta a denunciar, sin embargo, no se diferencia si es en casos que han presenciado o personales, sino de forma conjunta.

Existe una predisposición de la mayoría de la población para denunciar casos de acoso laboral, pero 15,2% no está dispuesto, esto puede ser a que desconoce el procedimiento para hacerlo o porque presenta miedo de las consecuencias que puede acarrear como la revictimización, perder su fuente de ingreso económico, vulneración de derechos, etc.

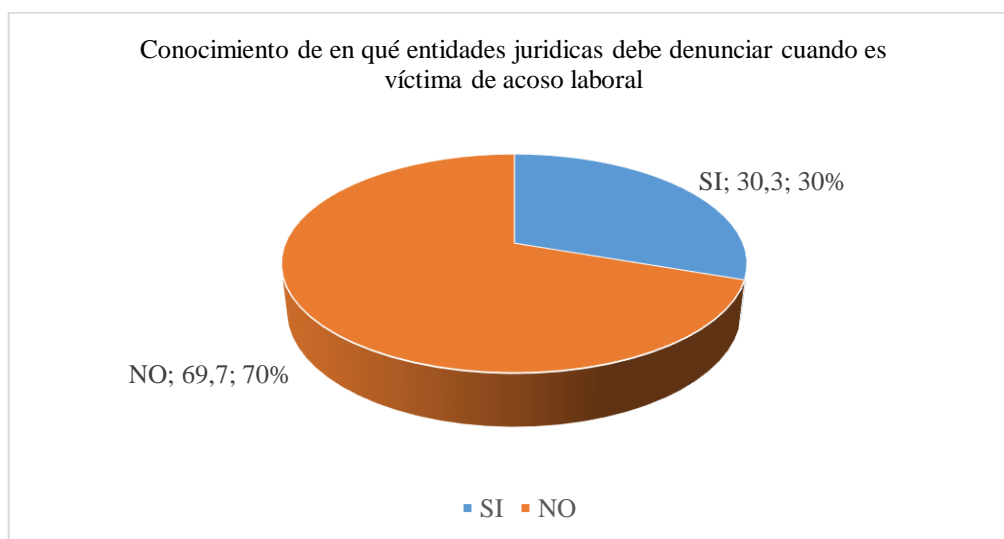
Con la implementación de programas de capacitación en donde se explique a los trabajadores el procedimiento que tienen que seguir cuando son víctimas de acoso laboral, estos sentirían más confianza del sistema administrativo y judicial, evitando el miedo a represalias, conociendo que sus derechos como trabajador son protegidos y prevalecerán para que no sean malversados ni sufran abuso de poder en su área de trabajo.

**Tabla 10 Pregunta #8**

¿Sabe usted en qué entidades jurídicas debe denunciar cuando es víctima de acoso laboral?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	SI	10	30.3%
	NO	23	69.7%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 11 Pregunta 8**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

De los trabajadores encuestados, el 30,3% conoce las entidades jurídicas para denunciar casos de acoso laboral, mientras que el 69,7%, representado a la mayoría, no conoce en dónde se realizar el procedimiento de denuncia en caso de acoso laboral.

Del resultado se puede deducir que a pesar de que la mayoría de la población está dispuesta a denunciar, dentro de esta mayoría hay trabajadores que desconocen cómo hacerlo o a dónde acudir, y este desconocimiento parte de la falta de capacitación por parte del empleador acerca de la problemática planteada en este trabajo investigativo.

Es preocupante que los trabajadores a pesar de tener instrumentos con lo que puedan defender sus derechos, desconozcan la institución a la que pueden acudir a denunciar que son víctimas de acoso laboral. Este tipo de información la debe implementar la empresa y de este modo el empleador cumpliría con la obligación del art. 42 #36 del Código de Trabajo.

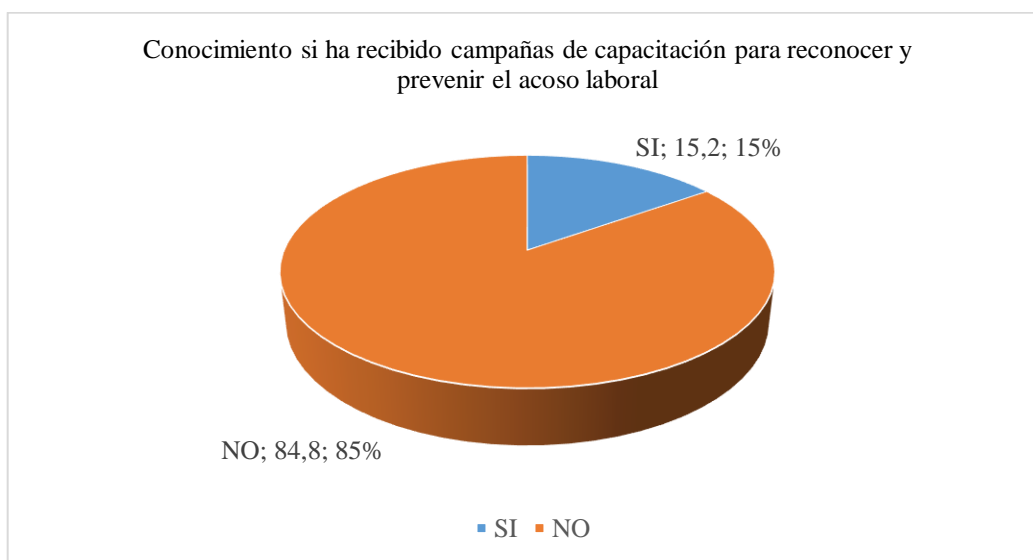


**Tabla 11 Pregunta #9**

¿Usted ha recibido campañas de capacitación para reconocer y prevenir el acoso laboral?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	SI	5	15.2%
	NO	28	84.8%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 12 Pregunta 9**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

Siendo esta pregunta parte principal de la investigación, el 15,2% de la población encuestada manifiesta que, sí ha recibido campañas de capacitación para reconocer y prevenir el acoso laboral, sin embargo, la gran mayoría (84,8%), manifiesta que no ha sido capacitado.

A pesar de ser trabajadores de una misma empresa, la mayoría no ha sido capacitada con programas de prevención de acoso laboral, dejando a una minoría (5 personas) que sí han sido capacitadas, esto representa un margen de error.

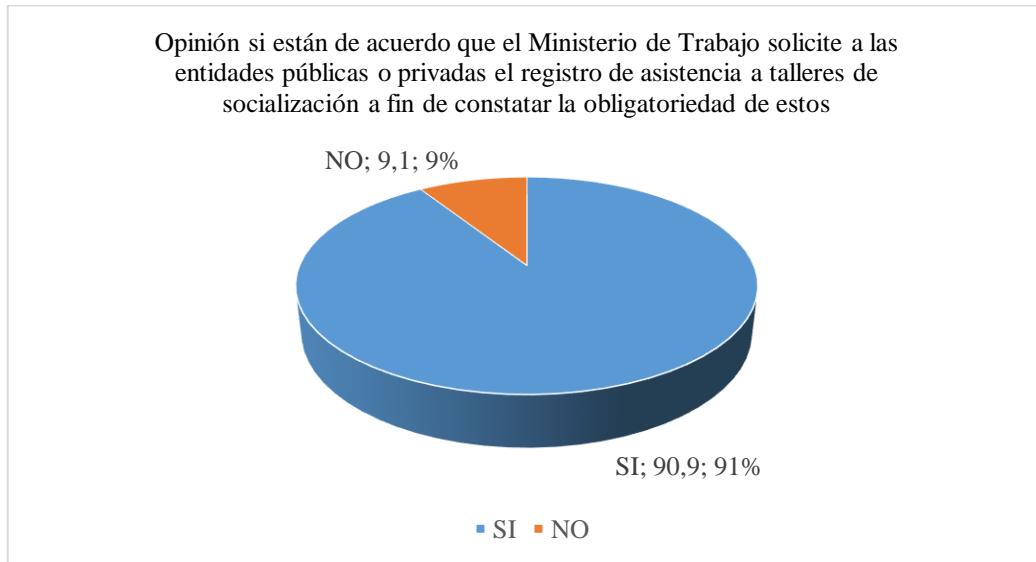
Cabe recalcar que ciertos trabajadores de esta población fueron contratados hace un año y anteriormente provenían de empresas anteriores, se puede deducir que el porcentaje que ha recibido capacitaciones pertenece a la población que fue contratada hace poco y enmarcando la particularidad que trabajadores más antiguos (5 - 3 años de labor en la empresa) no han recibido una capacitación respecto al acoso laboral, incurriendo al incumplimiento del art. 42 #36 del Código de Trabajo.

**Tabla 12 Pregunta #10**

¿Está usted, de acuerdo que el Ministerio de Trabajo solicite a las entidades públicas o privadas el registro de asistencia a talleres de socialización a fin de constatar la obligatoriedad de estos?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	SI	30	90.9%
	NO	3	9.1%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 13 Pregunta 10**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

El 90,9% de la población encuestada está de acuerdo que el Ministerio de Trabajo solicite el registro de asistencia a los talleres de socialización, a diferencia del 9,1% que no está de acuerdo, esto a fin de que el Ministerio de Trabajo constate la obligatoriedad de programas.

La mayoría de la población considera que el Ministerio de Trabajo solicite registro de asistencia a los talleres de socialización de acoso laboral a todas las empresas, ya que es indispensable para constatar el cumplimiento de estos. La minoría que no está de acuerdo tal vez desconoce del procedimiento estatal y administrativo.

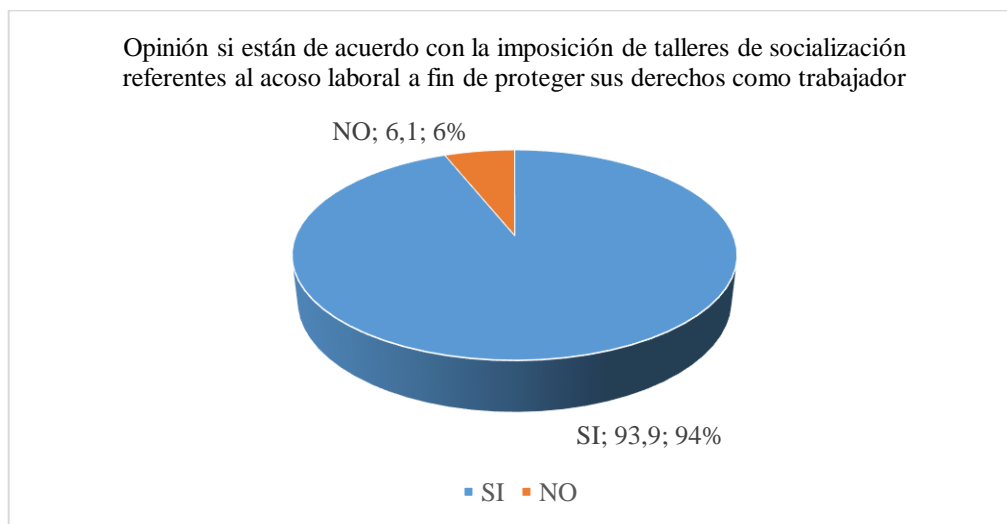
Es necesario que exista un control por parte del Estado (Ministerio de Trabajo) a todas las empresas públicas y privadas para verificar el cumplimiento del art 42 #36 del Código de Trabajo, ya que, de lo contrario, podría acarrear una sanción por su incumplimiento.

**Tabla 13 Pregunta #11**

¿Está usted, de acuerdo con la imposición de talleres de socialización referentes al acoso laboral a fin de proteger sus derechos como trabajador?			
ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	SI	31	93.9%
	NO	2	6.1%
	TOTAL	33	100%

*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

**Figura# 14 Pregunta 11**



*Elaborado por: Rosmery Mora-Lorena Solís*

### **Análisis**

El 93,9% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con la imposición de talleres para la prevención del acoso laboral a fin de proteger sus derechos, dejando a una minoría en desacuerdo con esto, lo que representa la falta de consciencia de la existencia de la problemática.

Del resultado se puede deducir que, los trabajadores en su mayoría reconocen que es necesario la implementación de talleres y programas de capacitación para identificar y prevenir el acoso laboral, siendo este una obligación del empleador. La minoría seguramente desconoce la indispensabilidad de estos talleres, o no lo encuentran necesario por falta de empatía a las posibles víctimas o porque desconocen las consecuencias de la problemática.

La obligación del empleador de implementar programas de prevención de acoso laboral en su empresa no está a discusión, pues se debe cumplir, sin embargo, al no existir una política pública viable para su aplicación, dificulta su cumplimiento dentro de la empresa.

#### **4.1.2 Entrevista al empleador de la Empresa “Roquetas de Mar”**

Nombre del Entrevistado: David Loor Cervantes

Fecha de la Entrevista: 06/07/2022

Lugar de Entrevista: Virtual vía herramienta zoom

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre las reformas realizadas al C.T. referente a las obligaciones del empleador?
2. ¿Conoce usted que el acoso laboral no solo se presenta de empleador a trabajador, sino que también de trabajador a trabajador?
3. ¿Usted conoce sobre las disposiciones constitucionales relativas al derecho del trabajador?
4. ¿Conoce usted que el empleador tiene la obligación de capacitar a sus trabajadores sobre el acoso laboral e implementar políticas para prevenirlo?
5. ¿Usted cuenta con programas de capacitación para identificar y prevenir el acoso laboral en su empresa?

#### **Resumen generalizado de las opiniones generadas en la entrevista:**

La entrevista se realizó vía zoom al señor OSCAR JESHUA LOOR CARRERA, a las 11H00 AM aproximadamente, el 06/07/2022, mismo que fue asignado como representante del señor David Loor Cervantes (dueño de la empresa), debido a que este se encontraba en un viaje de negocios. Se le mencionó al señor que en el año 2017 se realizó una reforma al Código de Trabajo y se le preguntó si tenía conocimiento sobre las reformas realizadas al C.T. referente a las obligaciones del empleador, a lo que manifestó que conocía varios aspectos que se establecen en el Código de Trabajo y que era consciente de las obligaciones que posee el empleador, sin embargo, dejó claro que no conoce a ciencia cierta la mayoría de obligaciones que posee el empleador y mencionó unas cuantas de forma general, como la obligación de afiliarlos al IESS, pero no tenía conocimiento de la reforma de la nueva obligación que tiene el empleador, que es la implementación de programas de capacitación para prevenir el acoso laboral.

La segunda pregunta fue sobre el conocimiento acerca de la modalidad vertical y horizontal en la que se presenta el acoso laboral, es decir, si conocía que el acoso laboral no sólo se presenta de empleador a trabajador, sino que también de trabajador a trabajador, y en relación a esta pregunta supo manifestar que tenía claro el tema del acoso laboral y las diferentes

formas en que este actúa e incluso recalco que es más común que suceda entre trabajadores, puesto que suelen surgir diferencias o conflictos internos que faciliten este comportamiento.

La tercera pregunta estaba enfocada al conocimiento que tiene el empleador sobre las disposiciones Constitucionales relativas al derecho del trabajador, y el entrevistado mencionó que conocía sobre los derechos que poseen los trabajadores y que sabe que están amparados y protegidos constitucionalmente, sin embargo, no describe específicamente cuáles son estas disposiciones, pero tiene claro que son derechos irrenunciables, imprescriptibles, inalienables y que todo trabajador tiene derecho a un salario digno, entre otras características que mencionó en la entrevista.

La cuarta pregunta va relacionada directamente a nuestro objeto de estudio, con el propósito de conocer si el empleador está al tanto en que es su obligación capacitar a sus trabajadores sobre la problemática, además de implementar políticas para prevenir casos de acoso laboral, la respuesta emitida fue que no tenía conocimiento sobre esta obligación, además de enfatizar que le parece una estrategia interesante para prevenir el acoso laboral y que indagaría más a fondo para implementarlo a futuro con sus trabajadores.

La quinta pregunta fue respondida en cierta parte en la pregunta anterior, puesto que esta se enfocaba en conocer si el empleador contaba con programas de capacitación para identificar y prevenir el acoso laboral en la empresa, el entrevistado manifestó que lamentablemente no contaban con este tipo de programas pero que, trabajarían en implementar políticas internas para que sus trabajadores tengan un respaldo dentro de su empresa, ya que en la actualidad cuentan con un sistema de comentarios y sugerencias tanto para clientes como para trabajadores a fin de mejorar aspectos internos y externos, porque son una empresa familiar que no solamente se enfoca en la atención del cliente o sus consumidores, sino que tratan de que sus trabajadores se sienta familiarizados en su trabajo y se preocupan por su bienestar, ya que este es fundamental para el correcto ejercicio de sus labores.

## **4.2 Verificación de la Idea a Defender**

En el Capítulo I de este proyecto de investigación, se estableció como idea a defender: “La inexistencia de una política pública viable para que, los empleadores de las empresas implementen programas de capacitación a los trabajadores, para la prevención del acoso laboral en sus diferentes modalidades, incurre a la propagación de casos por acoso laboral”, la cual puede verse comprobada a través del presente proyecto de investigación.

El empleador tras capacitar a sus trabajadores, contribuye a la prevención de casos de acoso laboral, ya que mediante programas de capacitación, el trabajador podrá identificar el acoso laboral y conocer los medios para denunciarlo, además de prevenirlo, sin embargo, se demostró en los resultados obtenidos que la empresa estudiada no aplica dichos programas e inclusive desconocen del tema como parte de una obligación al empleador, evidenciando que la falta de políticas públicas, como una medida desarrollada por el gobierno con el fin de transformar la situación problemática, es ausente por lo que no se ejecuta satisfactoriamente la reforma que se realizó al Código de Trabajo.

Esto puede justificarse por la novedad de la reforma, al ser un tema nuevo, poco ha sido socializado, además se recalca que, el acoso laboral no entra en la categoría de delitos, sino como una conducta discriminatoria, por lo que, existen ciertos programas enfocados en cierta parte a la problemática, pero están destinados en dos secciones, una exclusivamente a las mujeres, con el fin de evitar que sean víctimas de acoso laboral y cualquier forma de violencia en sus espacios de trabajo, y por otro lado, existe un programa para prevenir riesgos psicosociales, pero no se encuentra un protocolo específico para el acoso laboral.

Esto demuestra que, las empresas privadas al no tener una política pública que las obligue a cumplir con estos requisitos de capacitación e implementación de políticas internas, podrían vulnerar los derechos del trabajador, en particular el derecho a la no discriminación en los espacios de trabajo, considerando esta falta de políticas públicas como una causa, tanto de la existencia como el aumento progresivo de casos de acoso laboral. Con las encuestas que se realizaron a los trabajadores de la empresa, se determina que varios trabajadores no pueden definir e identificar el acoso laboral, tampoco conocen el procedimiento para denunciar, y a qué entidades se debe acudir para solicitar ayuda, además de no tener seguridad o una garantía que los ampare tras denunciar que son víctimas de acoso laboral, porque a pesar de que estarían dispuestos a denunciar el acoso laboral, objetivamente no lo harían por el temor a perder su trabajo y ser revictimizados.

## CONCLUSIONES

- El acoso laboral o mobbing, a pesar de ser un problema social grave, no es tomado con la seriedad que amerita, por lo que se encuentra abandonado. Aunque se dio un avance con la reforma al art. 42 #36 del Código de Trabajo, al parecer quedó en letra muerta y no es efectiva su ejecución en las empresas.
- La falta de políticas públicas por parte del Estado a las empresas privadas constituye un impedimento para la ejecución de programas de prevención de acoso en el ambiente laboral, por lo que no es viable la aplicación eficaz del art. 42 #36 del Código de Trabajo.
- La empresa privada “Roquetas de Mar” carecía de políticas internas en su Reglamento, enfocadas al control del acoso laboral y su prevención en el espacio de trabajo, como la implementación de programas y capacitaciones a sus trabajadores, lo que dificulta con más razón la aplicación del art 42 #36 del Código de Trabajo.
- A pesar de que los programas de capacitación y políticas para prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades es una obligación del empleador, este no se cumple por razones ya expuestas, además que no existe una concientización hacia las empresas para que cumplan con este parámetro dentro su ambiente laboral.

## RECOMENDACIONES

- Es necesario incorporar el acoso laboral al ordenamiento jurídico penal puesto que, su alcance se debe considerar como un delito por ser una conducta antijurídica discriminatoria, y no solamente debe catalogarse como una mera modalidad de violencia. El acoso laboral debe ser estudiado y prevenirse no sólo en materia laboral sino también penal.
- Es necesaria la creación de políticas públicas que permitan ejercer con un mejor control la aplicación de programas de capacitación e implementación de políticas internas por parte de los empleadores a sus trabajadores, de tal modo que se cumpla la obligación establecida en el artículo 42 #36 del Código de Trabajo.
- La empresa privada “Roquetas del Mar” debe implementar políticas internas con el fin de establecer parámetros en distintas áreas y enfocar un segmento específico para el control y prevención del acoso laboral con el fin de proteger los derechos de todos sus trabajadores.
- Las empresas privadas deben ser partícipes para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral, mediante la inclusión de estos temas en sus reglamentos internos, planteando procedimientos de prevención, un sistema de quejas y el tipo de sanciones que se interpondrían a los agresores de acoso laboral, de tal modo que se crearía un mecanismo de ayuda para aquellas víctimas de acoso laboral.



## C. PÁGINAS DE CIERRE

### Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, s.f. *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

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%20Reformatoria%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-UCE-0013-Ab-259.pdf>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación.

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>

Bojana. (s.f.). Repositorio UASB.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>

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

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

- 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>
- CNDH, (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, (1ª ed.). (ISBN: 978-607-729-295-1), México.  
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Coba Quintana, L.M. (2019). El Acoso Laboral en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. (ISSN: 2254-7630).  
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Código de Trabajo, (2020). *Registro Oficial*, 167, de 16 de diciembre del 2005.  
[file\\_1604679569\\_1604679577.pdf](file_1604679569_1604679577.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador, (2008). *Registro Oficial*, 449, de 20 de octubre de 2008. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador, (2012). *Sentencia Juicio N° 978-2011*.  
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R848-2012-978-2011.pdf>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948). *Resolución 217 A(III)*, de 10 de diciembre de 1948. <https://1library.co/article/declaraci%C3%B3n-universal-de-los-derechos-humanos.yn4o0pjz>
- Defensoría del Pueblo, (2014). *El acoso laboral vulnera los derechos humanos*. Editorial ABBASE, La Paz, Bolivia. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/cartilla-acoso-laboral.pdf>
- Derecho.com, (2014). *Conceptos Jurídicos*. Irrenunciable.  
<https://www.derecho.com/c/Irrenunciable>
- Derechoecuador, (2017). *Acoso laboral*. <https://derechoecuador.com/acoso-laboral/>

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, (2020). <https://dpej.rae.es/>

Fontelles, A. (s.f.). *Qué es acoso laboral y tipos de acoso*. Fontelles Abogados.  
<https://www.fontelles.com/que-es-acoso-laboral-y-tipos-de-acoso/>

González, A. et al. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Revisa digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. (7), (110-1122). ISSN 1390-9150.  
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2288/1634>

Guerrón, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. [Trabajo de titulación, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%c3%b3n-Principios.pdf>

Hermosa, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Quito, 109 p. [Trabajo de titulación, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>

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/31655/28644>

Lalama, M. et al, (2022). *El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio*. (66° ed.). Pol. Con, pp. 749-765, ISSN: 2550 - 682X.  
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/3508/7942>

López Betancourt, E. (2007). *Teoría del Delito*. 87-88.  
<http://diccionariojuridico.mx/definicion/accion/>

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>

- Lynch Lucas, M. (2021). El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante falta de políticas eficaces. *Expreso*. <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html#:~:text=En%20este%20%C3%BAltimo%2C%20en%20lo,acoso%20laboral%20o%20discriminaci%C3%B3n%20respectivamente.>
- Marquina Gutiérrez, K., (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. *Revista Jurídica del Trabajo*. 1(3), (72-95).  
<http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51>
- Méndez Álvarez, C. E. (2011). *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales* (4<sup>a</sup> ed.). Limusa. S.A. De C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES
- Méndez, F. (2004). *Mobbing/Acoso Laboral Crónicas del crimen Perfecto*.
- Ministerio de Trabajo, 2006. Acuerdo Ministerial 398 Prohibición terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA. *Registro Oficial*, 322, de 27 de julio del 2006.  
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-398.-PROHIBIDO-TERMINACI%C3%93N-DE-RELACI%C3%93N-LABORAL-A-PERSONAS-CON-VIH-SIDA.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo, (2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. *Registro Oficial*, 16, de 16 de junio del 2017. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo, (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo, (2020). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf

- Mosquera, D. (2020). *Aumento del acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación en el artículo 172 del Código de Trabajo*. [Trabajo de titulación, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil].  
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3914/1/T-ULVR-3298.pdf>
- Ochoa Díaz, C. E., et al (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000200113](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113)
- OIT, (s.f.). El hostigamiento o acoso sexual. *Hoja informativa Género, salud y seguridad en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- OIT, (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género* [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm)
- OIT, (2021). *Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Olivera, E. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, 38, 180 -196.  
<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>
- OMS, (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelos de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte*. (ISBN 978- 924-350-024-9).  
[https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- 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-y-sociales-manuel-osorio.pdf>
- Palomeque López, C. (2016). *Derecho del Trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, Pág. 700

Pavón Acosta, R. (s.f.). *La Investigación Científica del Derecho, Cap. IV.*

Pazmiño, C. (2015). *Acoso laboral – Mobbing Ecuador*. [Video].

<https://www.youtube.com/watch?v=nRnTXpWcH8M>

Pérez Barrero, S. A. (1999). El suicidio, comportamiento y prevención. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 15(2), 196-217.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21251999000200013&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21251999000200013&lng=es&tlng=es).

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*, (2ª ed.) Buenos Aires, Depalma.

Quirón Prevención S.L.U. (2018). *Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo*

*identificarlo?* <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout>

[identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador.](https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout)

Román Rodríguez, R. (2021). *Síndrome de boreout: algo más que aburrirse en el trabajo*.

[https://ifeelonline.com/sindrome-de-boreout-en-el-](https://ifeelonline.com/sindrome-de-boreout-en-el-trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20s%C3%ADndrome%20de,aburrimiento%20cr%C3%B3nico%20en%20el%20trabajo)

[trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20s%C3%ADndrome%20de,aburrimiento%20cr%C3%B3nico%20en%20el%20trabajo](https://ifeelonline.com/sindrome-de-boreout-en-el-trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20s%C3%ADndrome%20de,aburrimiento%20cr%C3%B3nico%20en%20el%20trabajo)

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](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)

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4ª ed.). Limusa, S.A. De C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_cient\\_fica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf)

Topa Cantisano, G. et al, (2017). *Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes*. *Psicothema*, 1-7. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719113.pdf>

Varela, O.H, et al (2014). *Hostigamiento laboral: un aporte para una definición integral operativa y para la identificación de variables asociadas*. Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-035/480.pdf>

Zapata, B. (3 de mayo,2021). Cada mes entre 2 a 26 personas denuncian acoso laboral en Ecuador, acción que puede terminar en trauma, parálisis facial y otras dolencias. *El Universo*. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cada-mes-entre-2-a-26-personas-denuncian-acoso-laboral-en-ecuador-accion-que-puede-terminar-en-trauma-paralisis-facial-y-otras-dolencias-nota/>

# **Anexos**



## Anexo 1: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082

“Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”

### **NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL**

Acuerdo Ministerial 82  
Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017  
Estado: Vigente

No. MDT-2017-0082

EL MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11 referente a los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. "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, la Constitución de la República, en su artículo 33 establece que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado";

Que, la Constitución de la República, en su artículo 35 señala que: "Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad";

Que, la Constitución de la República, en el artículo 47, numeral 5 establece que: "El Estado reconoce a las personas con discapacidad en derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas";

Que, la Constitución de la República, en el artículo 66, referente a los derechos de libertad, garantiza en su numeral 3, el derecho de libertad de integridad personal, es decir física, psíquica, moral y sexual; y, en el numeral 11 del mismo artículo, garantiza el derecho a la libertad de guardar reserva de sus convicciones, señalando que: "nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas, en ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referenciales a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica.";

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 226 establece que: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en

Que, el Decreto 2393, en su artículo 189 numeral 1, dispone que la Dirección General o las Subdirecciones del Trabajo, sancionaran las infracciones en materia de seguridad e higiene del trabajo, de conformidad con los Arts. 435 y 628 del Código del Trabajo.

Que, el Código del Trabajo en el artículo 79, hace referencia a la Igualdad de remuneración, y establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración;

Que, el Código del Trabajo en sus artículos 42 y 220, dispone las obligaciones del empleador, indicando que se deberá garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trato de trabajadores y contratos colectivos;

Que, el Código de Trabajo en su artículo 539, manifiesta que: "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.";

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público señala como uno de sus objetivos y principios la no discriminación e inclusión laboral;

Que, mediante Acuerdo Ministerial 398, publicado en el registro oficial 322, del 27 de julio de 2006 se expidió la normativa regulatoria en materia laboral que prohíbe la terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA;

Que, a través de los años se ha discriminado a las personas trabajadoras, por distinciones del color de su piel, sexo, religión, idioma, opinión o filiación política, origen social, condición migratoria, nacionalidad, estado civil, pasado judicial, discapacidad, poseer algún tipo de enfermedad, encontrarse en periodo de gestación, entre otros, que ha impedido que mantengan igualdad de oportunidades de trabajo, dando como resultado la precarización laboral; sin embargo con el presente acuerdo se busca un libre acceso al trabajo sin exclusión ni restricción, basados en el respeto e igualdad.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 154 numeral 1 dispone que a 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;

Por lo que, en ejercicio de sus atribuciones legales.

Acuerda:

**EXPEDIR LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL.**

**Art. 1.- OBJETO.-** El presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales.

**Art. 2.- DEFINICION DE DISCRIMINACION.-** Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición

migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

**Art. 3.- AMBITO DE APLICACION.-** Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado, en reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad.

**Art. 4.- PARTICIPACION EN PROCESOS DE SELECCION DE PERSONAL.-** Todas las personas tienen el derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación de cualquier índole en los procesos de selección de personal en el sector público y privado.

**Art. 5.- PROHIBICION DE EXIGENCIA DE REQUISITOS EN LA SELECCION DE PERSONAL.-** Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo.
- b) Información referente al estado civil.
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
- h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

**Art. 6.- PROHIBICIONES DE DISCRIMINACION EN EL ESPACIO LABORAL.-** En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

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

**Art. 7.- DENUNCIA DE DISCRIMINACION.-** En caso de incumplimiento de lo dispuesto en los Arts. 5 y 6 del presente Acuerdo, el postulante o el trabajador podrán denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo, donde se seguirá el siguiente proceso:

1. Una vez que se ha ingresado la denuncia, se procederá con el sorteo correspondiente, en el

término de 2 días, a fin de determinar quién es la o el inspector que se encontrará a cargo de la causa.

2. El inspector se encargará de realizar la notificación al denunciado, a fin de que este ejerza su derecho a la defensa, y se pronuncie en el término de 5 días.

Deberá además poner en conocimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio rector del Trabajo, la denuncia ingresada, a fin de que en caso de ser necesario acompañen en el desarrollo del proceso administrativo.

3. Con o sin la respuesta del denunciado; a juicio del inspector o a petición de parte, se convocará a audiencia para escuchar a las partes en el término de 5 días.

4. En cualquier parte del proceso investigativo, el inspector puede acudir al establecimiento del empleador, para realizar una inspección sin aviso previo.

5. En caso de que no exista evidencia suficiente de la discriminación, ya sea en los procesos de selección o en los espacios laborales; se procederá con el archivo de la denuncia presentada.

6. En caso de considerarse necesario, la autoridad a cargo del proceso, podrá solicitar a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios o a la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, el criterio necesario, previo a la elaboración del informe correspondiente.

7. De considerar que se ha incurrido en un acto de discriminación, el inspector a cargo del proceso, en el término de 5 días, elaborará un informe dirigido al Director Regional, para que éste en el término de 15 días, resuelva sobre la pertinencia o no de sancionar al empleador.

8. Las sanciones a establecerse, se realizarán dependiendo de la gravedad del hecho corroborado y de que se hayan dado o no medidas de reparación.

El monto de las sanciones impuestas podrá ser desde 3 hasta 20 RBU.

En caso de reincidencia, se procederá a sancionar con el doble de la sanción impuesta previamente, sin superar las 20 RBU.

El proceso como tal, no podrá exceder el término de 45 días, desde el ingreso de la denuncia, hasta la emisión de la resolución por parte del Director Regional.

**Art. 8.- DERIVACION.-** Si en cualquier estado del proceso administrativo que se lleva a cabo, se presume la existencia de un delito o vulneración de Derechos Humanos, la autoridad del Trabajo deberá poner en conocimiento de la autoridad competente tales hechos, para que procedan a iniciar las investigaciones correspondientes.

El proceso sobre discriminación que se ha iniciado en las Direcciones Regionales de Trabajo deberá concluir dentro de los términos establecidos, independiente de las investigaciones que se encuentre realizando la autoridad competente, por las presunciones de un delito.

**Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.-** En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

**Art. 10.- DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA.-** Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo.

En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.

#### DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Conforme a lo establecido en el presente acuerdo y en el ámbito de sus competencias, la Autoridad Laboral publicará los formatos estandarizados que deberán aplicar las empresas e instituciones públicas y privadas, siendo responsabilidad de ésta, mantener los mismos en su página institucional para el acceso correspondiente.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- La Autoridad Laboral en el plazo de 30 días a partir de la publicación del presente Acuerdo en el Registro Oficial, incluirá en su página institucional el programa de prevención de riesgos psicosociales, así como las guías técnicas y herramientas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el presente acuerdo, los mismos podrán ser ajustados por cada empresa o institución de conformidad a sus particularidades, sin dejar de cumplir los parámetros básicos establecidos en esta norma.

SEGUNDA.- La autoridad laboral iniciará el proceso de control de cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales a partir del 1 de Enero del 2018.

TERCERA.- La Autoridad Laboral organizará y realizará charlas y talleres de socialización y sensibilización sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales.

DISPOSICION FINAL.- El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 11 de mayo de 2017.

f.) Dr. Leonardo Berrezueta Carrión, Ministro del Trabajo.

## Anexo 2: Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244

“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”

MINISTERIO DEL TRABAJO

### REPÚBLICA DEL ECUADOR MINISTERIO DEL TRABAJO

#### ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244

Abg. Andrés Isch Pérez  
MINISTRO DEL TRABAJO

#### CONSIDERANDO:

- Que,** el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”;*
- Que,** el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”;*
- Que,** los números 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad, física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre violencia en el ámbito público y privado; para lo cual, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;
- Que,** el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las y los ministros de Estado 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 artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la*



**Que,** es necesario emitir el presente Acuerdo Ministerial con el fin de expedir el "*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*" y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, la letra a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 539 del Código del Trabajo, artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

#### ACUERDA:

### EXPEDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

#### CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO Y GENERALIDADES

**Art. 1.- Del objeto.-** El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto expedir el "*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*".

**Art. 2.- Del ámbito.-** Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; servidores públicos, empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo.

**Art. 3.- De las responsabilidades.-** Corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial.

Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

**Art. 4.- De la adopción de medidas de prevención.-** Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el "*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la*



*mujer en los espacios de trabajo*", que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.

## CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

**Art. 5.- Del procedimiento de denuncia.-** Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

La Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el "*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*", dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

La Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en el "*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*", será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 6.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer.-** Los hechos que originen la decisión de solicitar el inicio del régimen disciplinario correspondiente, pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente.





**Art. 7.- De las acciones disciplinarias.-** Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer cometido en contra un/a servidor/a público/a, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley.

**CAPÍTULO III**  
**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Art. 8.- De la denuncia.-** El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos , podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

- a) Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional; y,
- b) Por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.

**Art. 9.- De los requisitos de admisibilidad de la denuncia.-** La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos de admisibilidad:

- a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.



Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de recibir la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada.

**Art. 10.- Del procedimiento de denuncia.-** El procedimiento de denuncia será el siguiente:

- a) Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días.

Si la denuncia no cumple los requisitos, la o el Inspector del Trabajo dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos (2) días. En caso de no completarla dentro del término respectivo, ordenará el archivo en el término máximo de tres (3) días;

- b) Luego de calificada la denuncia, la o el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días, notificará a la o el presunto agresor/a con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo. Si el empleador o su representante legal son personas distintas a la o el presunto agresor/a, se le notificará en el mismo término para que comparezca en igual forma;

- c) Fecido el término de contestación, la o el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, que se efectuará al quinto (5) día hábil contado desde la notificación;

- d) La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso;

- e) De no ser posible el acuerdo entre las partes, la o el Inspector del Trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando por la o el denunciante;

- f) La o el Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima;

- g) Si se determina que la agresión, se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral.

- h) Si el empleador no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", emitidos por el Ministerio del Trabajo, para descargar su responsabilidad por omisión;



- i) Si el empleador no ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, el Inspector del Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la empresa, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público;
- j) De llegarse a determinar que el empleador cometió los actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral; el Inspector del Trabajo, remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público.
- k) El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días contados desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, conforme lo establece el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro.8 y demás normativa aplicable; sin que ello implique imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida.

#### DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Ministerial y sus anexos, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Estado, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017; y demás normativa vigente.

**SEGUNDA.-** La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y sobre el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, con apoyo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a su competencia en materia de género y derechos de los grupos prioritarios y/o en condición de vulnerabilidad social.

**TERCERA.-** El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, deberán ser registrados, implementados y reportados cada año al Ministerio del Trabajo. La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos de esta Cartera de Estado determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se implementará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, así como los mecanismos de control para su ejecución.



### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**ÚNICA.-** Las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; y los empleadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, en el término de sesenta (60) días contados desde la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, deberán expedir y notificar a todos sus servidores/as públicos o trabajadores/as con el *“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”*.

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

### DISPOSICIÓN FINAL

**ÚNICA.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 25 días del mes de noviembre de 2020.



Abg. Andrés Isch Pérez  
**MINISTRO DEL TRABAJO**



**Anexo 3: Modelo de Encuesta a los trabajadores de la empresa “Roquetas de Mar”**



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



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Programas y políticas de  
capacitación para prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades en  
la Empresa Privada “Roquetas de Mar”  
INVESTIGADORAS: Rosmery Mora – Lorena Solís**

**ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA “ROQUETAS DE  
MAR”**

**OBJETIVO:** Valorar el discernimiento de los trabajadores de la Empresa Roquetas de Mar acerca del acoso laboral en sus distintas modalidades y los programas de capacitaciones para su prevención.

*Estimado trabajador, la información registrada en esta encuesta, será de gran contribución para el proceso de investigación, valoramos responder las preguntas planteadas a través de una x junto a las opciones de respuesta que correspondan.*

1. ¿Cree usted que el acoso es frecuente en los espacios de trabajo?  
Sí  No
2. ¿Sabe usted qué es el acoso laboral?  
Sí  No
3. ¿Conoce usted cuántos tipos o formas de acoso laboral existen?  
Sí  No
4. ¿Sabe usted cuáles son las consecuencias que acarrea el acoso laboral? Tales como: depresión, ansiedad, ocasionadas por amenazas o sobrecargas laborales.  
Sí  No
5. ¿Sabe usted si la discriminación constituye una de las causas para que se configure el acoso laboral?  
Sí  No
6. ¿Ha presenciado casos de acoso laboral?  
Sí  No
7. ¿Estaría usted dispuesto a denunciar el acoso laboral?  
Sí  No



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



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Programas y políticas de  
capacitación para prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades en  
la Empresa Privada “Roquetas de Mar”  
INVESTIGADORAS: Rosmery Mora – Lorena Solís**

8. ¿Sabe usted en qué entidades jurídicas debe denunciar cuando es víctima de acoso laboral?
- Sí  No
9. ¿Usted ha recibido campañas de capacitación para reconocer y prevenir el acoso laboral?
- Sí  No
10. ¿Está usted, de acuerdo que el Ministerio de Trabajo solicite a las entidades públicas o privadas el registro de asistencia a talleres de socialización a fin de constatar la obligatoriedad de estos?
- Sí  No
11. ¿Está usted, de acuerdo con la imposición de talleres de socialización referentes al acoso laboral a fin de proteger sus derechos como trabajador?
- Sí  No

## Anexo 4: Cuestionario Formulario de Google

6/7/22, 17:32

ENCUESTA A TRABAJADORES "ROQUETAS DEL MAR"

# ENCUESTA A TRABAJADORES "ROQUETAS DEL MAR"

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Programas y políticas de capacitación para prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades

**\*Obligatorio**

OBJETIVO: Valorar el discernimiento de los trabajadores de la empresa privada "Roquetas del Mar" acerca del acoso laboral en sus distintas modalidades y los programas de capacitaciones para su prevención.

Estimado trabajador, la información registrada en esta encuesta, será de gran contribución para el proceso de investigación, valoramos responda las preguntas planteadas a través de una x junto a las opciones de respuesta que correspondan.

1. 1 ¿Cree usted que el acoso es frecuente en los espacios de trabajo? \*

*Marca sólo un óvalo.*

- Sí  
 No

2. 2 ¿Sabe usted qué es el acoso laboral? \*

*Marca sólo un óvalo.*

- Sí  
 No

3. 3. ¿Conoce usted cuántos tipos o formas de acoso laboral existen? \*

*Marca sólo un óvalo.*

- Sí  
 No

**Anexo 5:** Solicitud de Entrevista al empleador de la Empresa “Roquetas de Mar”



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

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Programas y políticas de  
capacitación para prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades en  
la Empresa Privada “Roquetas de Mar”  
INVESTIGADORAS: Rosmery Mora – Lorena Solís**



Sr. David Loor Cervantes

**Propietario De “Roquetas Del Mar”**

**Asunto: Solicitud de Entrevista (modalidad virtual)**

Un cordial saludo de las señoritas Lorena Solís y Rosmery Mora, queríamos solicitar una entrevista a su persona como propietario de la Empresa Privada “Roquetas del Mar” y de antemano agradecerle tras permitir que realicemos la investigación en nuestro proyecto previo a la obtención del título de: “Abogado de los tribunales de la República del Ecuador”. A continuación, le dejaremos el banco de preguntas que se realizara en la entrevista virtual:

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre las reformas realizadas al C.T. referente a las obligaciones del empleador?
2. ¿Sabe qué es el acoso laboral y que se presenta no solo del empleador a sus trabajadores, sino que también se manifiesta de trabajador a trabajador?
3. ¿Usted conoce sobre las disposiciones constitucionales relativas al derecho del trabajador?
4. ¿Sabe usted que es una obligación del empleador capacitar a sus trabajadores e implementar políticas en su empresa para que estos puedan identificar el acoso laboral y prevenirlo?
5. ¿De qué forma implementa programas de capacitación para identificar y prevenir el acoso laboral en su empresa?

Esperamos que nos brinde un espacio y fije una fecha y hora para realizar la entrevista.

**GRACIAS.**



## Anexo 6: Modelo de Entrevista al empleador de la Empresa “Roquetas de Mar”



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



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Programas y políticas de  
capacitación para prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades en  
la Empresa Privada “Roquetas de Mar”  
INVESTIGADORAS: Rosmery Mora – Lorena Solís**

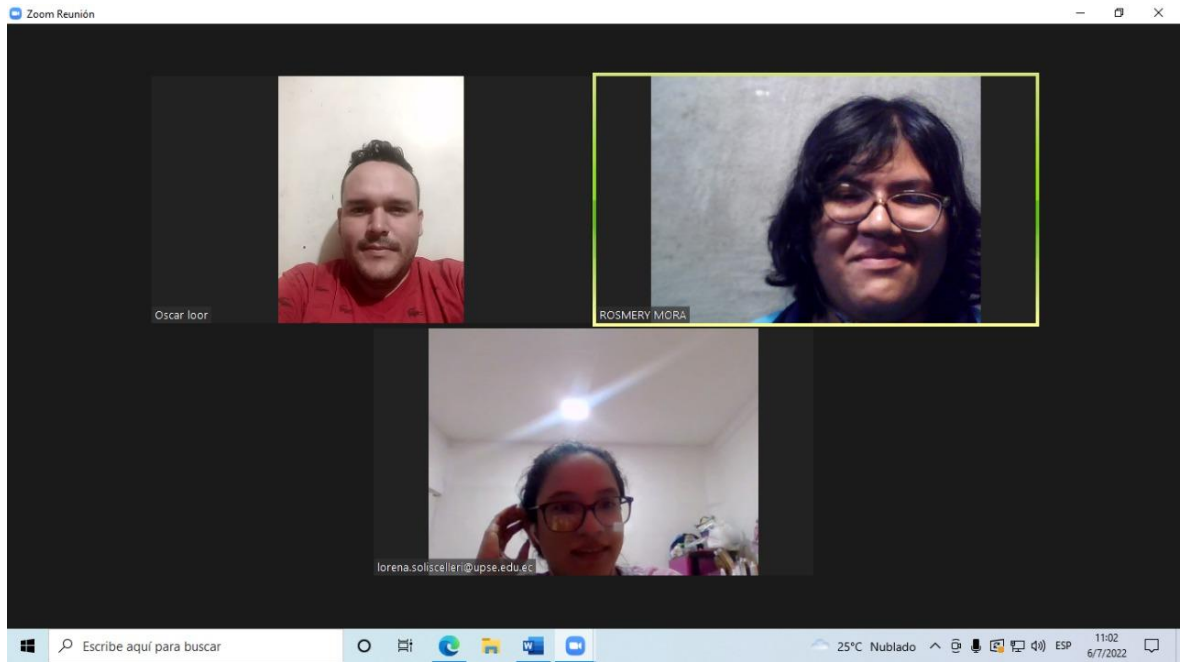
**ENTREVISTA AL EMPLEADOR DE LA EMPRESA PRIVADA “ROQUETAS  
DEL MAR”: DAVID LOOR CERVANTES**

**OBJETIVO:** Analizar el procedimiento y políticas que aplica la empresa privada “Roquetas del Mar” acerca del acoso laboral en sus distintas modalidades y los programas de capacitaciones para su prevención tras la reforma al CT en el año 2017.

*Estimado Sr Davis Loor Cervantes, la información registrada en esta entrevista, será de gran contribución para el proceso de investigación, valoramos el tiempo prestado para desarrollar el proyecto de investigación.*

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre las reformas realizadas al C.T. referente a las obligaciones del empleador?
2. ¿Conoce usted que el acoso laboral no solo se presenta de empleador a trabajador, sino que también de trabajador a trabajador?
3. ¿Usted conoce sobre las disposiciones constitucionales relativas al derecho del trabajador?
4. ¿Conoce usted que el empleador tiene la obligación de capacitar a sus trabajadores sobre el acoso laboral e implementar políticas para prevenirlo?
5. ¿Usted cuenta con programas de capacitación para identificar y prevenir el acoso laboral en su empresa?

## Anexo 7: Fotografía de la entrevista vía zoom



## Anexo 8: Modelo de Entrevista al Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil



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



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Programas y políticas de capacitación para prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades en la Empresa Privada “Roquetas de Mar”**  
**INVESTIGADORAS: Rosmery Mora – Lorena Solís**

**ENTREVISTA AL DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE GUAYAQUIL: XAVIER SANDOVAL BAQUERIZO**

**OBJETIVO:** Conocer el tratamiento laboral y jurídico que aplica el Ministerio Regional de Trabajo y Servicio Público acerca del acoso laboral en sus distintas modalidades y los programas de capacitaciones para su prevención tras la reforma al CT en el año 2017.

*Estimado Xavier Sandoval Baquerizo, Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, la información registrada en esta entrevista, servirá de gran contribución para el proceso de investigación, valoramos el tiempo prestado para desarrollar el proyecto de investigación.*

1. ¿Cómo se manejan las denuncias por acoso laboral?
2. ¿Cómo el Ministerio de Trabajo verifica el cumplimiento del art. 42 #36 del código de trabajo sobre la obligación del empleador respecto al acoso laboral?
3. ¿Con la reforma realizada en el año 2017 al CT y LOSEP, ha disminuido, aumentado o se han mantenido los casos por acoso laboral en la provincia?
4. ¿Cuáles fueron las disposiciones para las empresas privadas, para verificar el cumplimiento de sus obligaciones en torno a la implementación programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral?
5. ¿Qué sanción puede acarrear el empleador por no cumplir con la obligación dispuesta en el art. 42 #36 del CT?

## Anexo 9 Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y CT para prevenir el acoso laboral

Suplemento del Registro Oficial No. 116, 9 de Noviembre 2017

Normativa: Vigente

Última Reforma: No reformado

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

(Ley s/n)

ASAMBLEA NACIONAL REPÚBLICA DEL ECUADOR

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.

**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

**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,

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 infiriéndoles 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 1) 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.

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**

**Art. 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”.

**Art. 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,”

**Art. 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**

**Art. 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”.

**Art. 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”.

**Art. 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”.

**Art. 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”.

**Art. 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”.

**Art. 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”.

**Art. 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 Reformatoria 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

#### **FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL**

1.- Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 116, 09-XI-2017).

## Anexo 10 Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

MINISTERIO DEL TRABAJO



Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadoras y servidores.

### 2.2 Objetivos específicos del programa

- Implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadoras y/o servidores en los espacios laborales, garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad, características personales y/o sociales además de otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de prevención de riesgos psicosociales deberá ser implementado por todas las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, que cuenten con más de diez (10) trabajadoras y/o servidores.

### 4. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

De los objetivos específicos del programa de prevención de riesgo psicosocial se desprenden las siguientes actividades:

#### 4.1 Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial

- 1) Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas.
- 2) Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas.

Página 7 de 21

## 7. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

**7.1 Preparación:** El equipo de trabajo responsable identificará los posibles factores a investigar, herramientas a aplicar, cronograma; y otras actividades requeridas por la empresa o institución para estructurar y desarrollar el programa. En esta fase los aspectos a evaluar pueden ser identificados por ejemplo, a través de conversaciones, entrevistas, observación poco estructurada, grupos de discusión entre otros.<sup>7</sup>

**7.2 Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación:** En base a la información obtenida en la fase anterior se considerará que factores concretos se desean evaluar, los objetivos que se persiguen, las características del grupo de trabajo, instrumentos de evaluación existentes.<sup>6</sup> El instrumento para evaluar el riesgo psicosocial deberá contar con validez y fiabilidad reconocida a nivel nacional o internacional.

En este contexto, el Ecuador ya cuenta con un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial válido y fiable, el instrumento permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, cabe indicar que su utilización no es obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional

**7.3 Evaluación de riesgo psicosocial:** En esta etapa es importante considerar:

- Factibilidad de aplicar la herramienta seleccionada a todos los trabajadores a todos los trabajadores
- Cómo se aplicará la herramienta (Entrega, devolución, solventar dudas).
- Fecha de aplicación de la herramienta.
- Mantener la confidencialidad y anonimato (no se solicitará nombres, número de cédula o firma de los trabajadores).

Se recomienda a las personas que aplican el cuestionario establecer una buena relación con las personas evaluadas, eliminar fuentes de distracción, contar con el material necesario para la aplicación del cuestionario, leer las instrucciones de forma pausada y clara.<sup>7</sup> La aplicación del cuestionario será anónima y confidencial.

**7.4 Análisis de resultados:** Una vez que se haya aplicado el instrumento de evaluación, se procederá al análisis de resultados obteniendo un diagnóstico de la situación de la empresa o institución, el cual servirá para elaborar un plan de acción.

**7.5 Plan de acción:** A partir de los resultados obtenidos se estructurará un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención para prevenir y/o controlar el riesgo





psicosocial, el plan también incluirá recursos humanos y materiales, presupuesto, plazos de cumplimiento, verificación y seguimiento.

**7.6 Desarrollo de medidas:** En esta fase se desarrollará las medidas preventivas y/o intervención señaladas en el plan de acción.

**7.7 Seguimiento y mejora:** El paso final es realizar el seguimiento de la efectiva ejecución de las medidas preventivas y/o intervención desarrolladas por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas. El seguimiento servirá

para garantizar un proceso de mejora continua dentro de la prevención de riesgo psicosocial.

## 8. ASPECTOS CLAVE A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- La implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales es obligatorio personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con un número mayor a 10 trabajadores/servidores.
- La evaluación del riesgo psicosocial se aplicará a todos los trabajadores/servidores de personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.
- La planificación del programa de prevención de riesgo psicosocial se reportará a partir del mes de enero 2019 en la en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo.
- Los indicadores de gestión del programa de prevención de riesgo psicosocial se reportarán en el mes de diciembre de cada año.
- Los documentos generados en la plataforma informática del Ministerio del trabajo (Registro de la planificación) deberá estar firmado por los responsables del programa.
- Los medios de verificación indicados en el programa serán solicitados por la autoridad laboral en inspecciones y visitas realizadas a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.



- Los talleres de sensibilización en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral deberían ser realizados o gestionados por personal con conocimiento en psicología laboral.

## 9. RESULTADOS Y BENEFICIOS ESPERADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA

### Estado:

- Reducción del gasto en prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- A mediano plazo mejora condiciones de vida del trabajador/servidor activo y a largo plazo las condiciones de vida de jubilados y reducción del gasto prestacional.

### Empresa e Institución:

- Disponibilidad de herramientas de gestión en prevención del riesgo psicosocial.
- Reducción del ausentismo laboral y presentismo.
- Reducción de gastos por indemnización, compensación y atención en salud por accidentes y enfermedades ocupacionales
- Aumento de la productividad y competitividad.
- Incremento de la satisfacción y compromiso de los trabajadores y/o servidores.

### Trabajadores y servidores:

- Incremento de la salud física y mental.
- Reducción de los efectos del estrés.
- Incremento en las oportunidades de desarrollo en competencias.
- Aumento de la motivación y satisfacción personal.
- Mejora condiciones de jubilación.
- Mejora del bienestar personal, profesional y/o laboral familiar y social.

## 10. HERRAMIENTAS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El programa de prevención de riesgos psicosociales es de carácter obligatorio conforme lo establece la normativa legal vigente, para el cumplimiento de este programa la Autoridad Laboral ha desarrollado:

- Programa de prevención de riesgos psicosociales



- Guía para implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

Estas herramientas se encuentran disponibles en la página web institucional del Ministerio del Trabajo: [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec)> SUT>Seguridad y Salud en el Trabajo>Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de riesgos >Documentos Soporte.

En la página web institucional del Ministerio del Trabajo también se encuentran disponibles la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, estas herramientas no son de aplicación obligatoria sin embargo pueden ser utilizadas en caso de requerirlo por las personas naturales, jurídicas, empresas e instituciones públicas y privadas para desarrollar la actividad tres del programa de prevención de riesgo psicosocial.

#### **11. ASESORÍA Y REGISTRO A TALLERES PARA EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Las personas naturales, jurídicas, empresas e instituciones públicas y privadas podrán acceder a capacitación gratuita a través de la plataforma informática E-Learning Trabajo y talleres presenciales a nivel nacional. Para acceder a la capacitación E-Learning se deberá ingresar a la página web del Ministerio del Trabajo <http://www.trabajo.gob.ec>> Servicios Etiqueta "E-Learning Trabajo"> usuario y contraseña>Programa de prevención de riesgos psicosociales. Para acceder a talleres presenciales a nivel nacional, los usuarios deberán registrar su participación en la página oficial del Ministerio de Trabajo.

Con la finalidad de apoyar y facilitar la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial, la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos y las Direcciones Regionales, cuentan con personal técnico capacitado que podrá atender sus consultas a través del chat en línea disponible en <http://sut.trabajo.gob.ec>.

Para las actividades relacionadas a sensibilización en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral, las personas naturales, jurídicas, empresas e instituciones públicas y privadas podrán solicitar apoyo a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo a través del correo electrónico [grupos\\_prioritarios@trabajo.gob.ec](mailto:grupos_prioritarios@trabajo.gob.ec)

# Anexo 11 Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO

4

MINISTERIO DEL TRABAJO

5

## I. OBJETIVO PRINCIPAL

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las servidoras/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en los sectores público y privado.

## II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, en los espacios laborales.
- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas institucionales.
- Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

## III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo, regirá en todas las instituciones y entidades del sector público de conformidad con el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo empresas públicas; y, sector privado, bajo la regulación de la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, Código del Trabajo.

Para efectos de este Protocolo, el concepto de "lugar de trabajo" no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momen-

En el Sector Privado, las empresas serán clasificadas de acuerdo a los umbrales establecidos en el artículo 3 de la Decisión 702 de la Comunidad Andina (CAN) con fundamento en el volumen de sus ventas anuales (V) y el número de personas ocupadas (P), de acuerdo al siguiente detalle:

- **Microempresas:** Una empresa con una nómina de 1 a 9 personas y ventas anuales menores a \$100.000;
- **Pequeñas Empresas:** Una empresa con una nómina de 10 a 49 personas y ventas anuales de \$100.001 a \$1'000.000.
- **Medianas (A):** Una empresa con una nómina de 50 a 99 personas y ventas anuales de \$1'000.001 a \$2'000.000.
- **Medianas (B):** Una empresa con una nómina de 100 a 199 personas y ventas anuales de \$2'000.001 a \$5'000.000.
- **Grandes Empresas:** Una empresa con una nómina de 200 personas o más y ventas anuales superiores a los \$5'000.001.

## IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la "Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - (CEDAW)".
- Convención Internacional sobre la "Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares".
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra".
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Discriminación en Material de Empleo y Ocupación".
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares".
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre la violencia y el acoso".
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica del Servicio Público,

MINISTERIO DEL TRABAJO

8

MINISTERIO DEL TRABAJO

9

contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.

4. **Difundir campañas comunicacionales permanentes** que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.

### 6.2 Programa de riesgos psicosociales

En todas las **entidades**, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado que cuenten **con más de diez (10) personas** en nómina, de conformidad con la normativa vigente, deberán **implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales**, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales, las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado podrán **anclar las siguientes actividades**:

1. **Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales**, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
2. **Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios** con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

### 6.3 Medidas de prevención e información

Las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado deberán implementar las siguientes actividades:

1. **Socializar el presente protocolo**, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
2. **Informar de manera clara y precisa, a todo el personal**, de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un seguimiento del área de Talento Humano o responsable equivalente.
3. **Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los trabajadores/as o servidoras/as que se encuentren en nómina.**
4. Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos Psicosociales, **aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada** y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

## VII. EJE DE ATENCIÓN

### 7.1 Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as.

Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, son las siguientes:

- a. **Protección.** - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- b. **Confidencialidad.** - Las personas que intervengan en el procedimiento

<sup>4</sup> Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0562 Normativo para Emendar la Discriminación en el Ámbito Laboral, (MDT, 2017).

**g. Comunicación de la Resolución:** Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

### 7.2.3 Resolución de archivo

La Unidad Administrativa de Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme a la valoración inicial.

### 7.2.4 Seguimiento y control

La Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Asimismo, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, los registros de denuncias de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; y, las acciones implementadas, conforme el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.



## Fase 1 - Solicitud de Intervención

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Unidad de Talento Humano - Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, el representante legal o quienes hicieren sus veces.

**Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:**

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. El Departamento o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, deberá guardarse reserva de identidad e información de las partes. La empresa estará obligada a corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.

## Fase 2 - Valoración Inicial

- a. Tras la recepción de la denuncia, se procederá a solicitar una valoración inicial:
  - Por parte de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales;
  - Una persona delegada por talento humano o el representante legal.
- b. Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada de la Unidad de Talento Humano - Recursos Humanos o quien haga sus

veces, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.

**c.** Adicionalmente, la Unidad de Talento Humano - Recursos Humanos, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

## Fase 3 - Resolución

### 7.3.1 Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Talento Humano - Recursos Humanos, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c. Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme al Reglamento Interno, previa la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

### 7.3.2 Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, dependiendo de la nómina de la empresa o institución se recomienda usar los siguientes modelos de intervención: Instituciones y/o Microempresas y Pequeñas Empresas

- a. **Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la empresa formado por:

- Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.
- Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

**b. Investigación:** En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días laborales, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Todos los trabajadores y trabajadoras, así como unidades y departamentos de la institución/empresa deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

**c. Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

**d. Informe Final:** Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Unidad de Talento Humano - Recursos Humanos, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.

**f. Programa de Riesgos Psicosociales:** De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.

**g. Activar medidas complementarias:** Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

**h. Comunicación de la Resolución:** Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

### 7.3.3 Resolución de archivo

La Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

### 7.3.4 Seguimiento y control

La Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

En el caso de una inspección de trabajo, por una denuncia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, la empresa deberá presentar los registros del seguimiento ya tención de los casos de denuncia.

## VIII. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

### 8.4 Garantías y medidas

Los servidores/as y trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la correspondiente Unidad de Administración de Talento Humano-UATH o Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, tendrán el apoyo de la institución o empresa para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.

El servidor/a y trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

### 8.5 Medidas de sanción

**Las medidas de sanción se aplicarán de acuerdo al sector:**

- a. **Público:** En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.
- b. **Privado:** Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en sus Reglamentos Internos, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo<sup>3</sup>, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo<sup>3</sup> al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador. En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo, el/la trabajador/a obtendrá la liquidación por despido intertemporal.