

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CARRERA DE DERECHO

SEDE QUITO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TEMA:

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS Y GARANTIAS CONSTITUCIONALES
DEL TRABAJADOR FRENTE AL ACOSO LABORAL**

AUTOR:

GUERRA ESCOBAR ANDRES MAURICIO

TUTOR:

ABG. JUAN GERADO ÁVILA URDANETA, Mgs.

QUITO- 2024

CERTIFICADO DEL ASESOR

DR. JUAN AVILA, en calidad de Asesor del Trabajo de investigación designado por disposición del Director de Carrera de la UMET, certifico que el señor **GUERRA ESCOBAR ANDRES MAURICIO**, portador de la cedula de ciudadanía No. **1724740228**, ha culminado el trabajo de investigación, con el tema “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR FRENTE AL ACOSO LABORAL”, quien ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos, por lo que se aprueba el trabajo de investigación.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**JUAN GERARDO
AVILA URDANETA**

DR. JUAN AVILA

TUTOR

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Guerra Escobar Andrés Mauricio**, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", carrera Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre: "**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR FRENTE AL ACOSO LABORAL**", y las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Guerra Escobar Andrés Mauricio

C.I. 1724740228

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Guerra Escobar Andrés Mauricio**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR FRENTE AL ACOSO LABORAL**”, modalidad Proyecto de Investigación de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente,

Guerra Escobar Andrés Mauricio

C.I. 1724740228

AUTOR

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar eternamente a toda mi familia, a mis padres por ser el pilar fundamental en mis decisiones y por forjarme como un hijo responsable, aplicado en toda actividad que me haya propuesto.

A mis hermanos Paúl y Solange por ser la vitamina que inyectaron en mi cada vez que el camino se me hacía difícil, sé que con su empuje este logro lo celebraremos con gran algarabía.

A mis abuelitos Papito Raúl y Mamita Tita con su gran cariño irremplazable tan sincero y real han convertido en mi un nieto con gran aprendizaje y dedicación con un equilibrio que me permitió dar lo máximo para llegar al objetivo.

A mis tíos Raúl, Silvia, Jimena y Francisco gracias por darme el último empujón y brindarme su hombro cuando más lo necesite.

A mis primos Kamila, Abigail, Erick, Micaela y Nicolás gracias por su apoyo, alegría y perseverancia demostrado a mi persona, se los hago participe del título obtenido.

A Jeimy, Amor gracias por brindarme tu apoyo, por darme tu mano, corregirme y por siempre hacerme ver lo positivo que es la vida, la meta se ha cumplido con éxito.

Les dedico a cada uno de ustedes este logro por la comprensión y ayuda que me brindaron en cada momento, me enseñaron a enfrentar con gran entusiasmo cada circunstancia sin perder nunca la cabeza ni decaer en el intento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primera instancia por brindarme la sabiduría necesaria para prepararme, estudiar y culminar con éxito mi carrera que con gran responsabilidad la he dedicado. A mi tutor el Dr. Juan Ávila gracias por ser la guía y brindarme los conocimientos sin ningún tipo de egoísmo. Quiero agradecer a mi prestigiosa Universidad por permitirme ser partícipe de sus instalaciones y obtener una excelente educación. Queridos Maestros se les agradece por las experiencias y desafíos planteados para el futuro profesional de cada uno de nosotros, fueron y son excelentes en su pedagogía. A mis estimados compañeros gracias por ser parte del proceso cada peldaño transcurrido fue una victoria más celebrada, pero con lo que hoy logramos es una satisfacción poderles llamar colegas. muchísimas gracias a cada uno de ustedes por el ánimo en todo momento fueron el motor para poder celebrar el triunfo que con responsabilidad lo desempeñare en los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador, les extiendo mi gran sincero agradecimiento por todo.

INDICE

CERTIFICADO DEL ASESOR	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes sobre el Derecho laboral en el contexto ecuatoriano.....	5
1.2 Antecedentes sobre el acoso laboral en el contexto ecuatoriano.....	6
1.3 Introducción al Derecho Laboral y su Importancia en la Protección de los Trabajadores.....	8
1.4 Concepto de Derecho Laboral.....	11
1.5 Definición y alcance del Derecho Laboral	11
1.6 Objetivos y finalidades del Derecho Laboral	13
1.7 Fundamentos Constitucionales del Derecho Laboral	14
1.7.1 Reconocimiento constitucional de los derechos laborales	15
1.7.2 La protección de los derechos del trabajador en la Constitución	18
1.7.3 Derechos y Garantías Constitucionales para el Trabajador	19
1.7.3.1 Derechos fundamentales del trabajador en la Constitución	19
1.7.3.2 Garantías constitucionales que protegen al trabajador	23
1.8 Acoso Laboral: Definición, Tipos y Manifestaciones	25
1.8.1 Programas de Prevención.....	28
1.8.1.1 Desarrollo e implementación de programas de prevención.....	29

1.8.1.2	Sensibilización y capacitación del personal.....	33
1.8.2	Procedimientos de Denuncia y Actuación	34
1.8.2.1	Procedimientos para la denuncia y actuación frente al acoso laboral	36
1.8.2.2	Rol de los comités de ética y mediación en el ámbito laboral	39
1.8.3	Definición de Acoso Laboral.....	40
1.8.3.1	Explicación y definición de acoso laboral	41
1.8.3.2	Características y elementos del acoso laboral	42
1.8.4	Tipos de Acoso Laboral.....	43
1.8.4.1	Acoso moral o psicológico.....	44
1.8.4.2	Acoso sexual.....	45
1.8.4.3	Discriminación y acoso por razones de género, raza u orientación sexual.....	45
1.8.5	Manifestaciones y Consecuencias del Acoso Laboral.....	46
1.8.5.1	Efectos en la salud física y mental del trabajador	47
1.8.5.2	Impacto en el desempeño laboral y productividad	47
1.9	Marco Jurídico de Protección contra el Acoso Laboral.....	48
1.9.1	Normativa Nacional e internacional.....	49
1.9.1.1	Legislación laboral nacional relevante.....	51
1.9.1.2	Tratados internacionales contra el acoso laboral	52
1.9.2	Responsabilidad del Empleador.....	52
1.9.2.1	Obligaciones del empleador para prevenir el acoso laboral.....	53
1.9.2.2	Consecuencias legales por incumplimiento.....	54
1.10	Herramientas y Estrategias para la Prevención del Acoso Laboral.....	55
CAPITULO II		56
MARCO METODOLÓGICO		56
2.1.	Metodología de la investigación	56
2.1.1.	Diseño de la estrategia investigativa	56

2.1.2. Investigación mixta.....	57
2.1.2.1. Investigación documental.....	57
2.1.2.1. Investigación de campo.....	59
2.2. Métodos de investigación.....	60
2.2.1. Análisis.....	60
2.2.2. Síntesis	62
2.2.3. Inductiva.....	62
2.2.4. Deductiva	63
2.2.5. Crítica.....	64
2.2.6. Interpretación de normas (exegética).....	65
2.2 Población y muestra.....	66
2.3 Instrumento de investigación.....	67
2.3.1 Encuesta	68
2.3.1.1 Selección de la muestra	69
2.3.1.2 Aplicación de la encuesta.....	69
2.3.1.3 Diseño o modelo de encuesta	70
2.5. Técnica de investigación	72
2.5.1. Entrevista	72
2.5.1.1. Diseño metodológico de entrevista.....	73
2.5.1.2. Estructura de preguntas para entrevista a trabajadores.....	74
2.5.1.3. Estructura de preguntas para entrevista a abogados	76
CAPITULO III	92
ANALISIS DE RESULTADOS.....	92
3.1 Resultados y discusión.....	92
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	107

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 109

ANEXOS 118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diseño metodológico de la investigación	57
Tabla 2 Muestra representativa para la investigación	67
Tabla 3 Instrumentos de recolección de datos.....	68
Tabla 4 Modelo de encuesta para trabajadores	118
Tabla 5 Modelo de encuesta para abogados especializados en laboral	120
Tabla 6 Estructura metodológica de preguntas para entrevista a trabajadores	74
Tabla 7 Estructura metodológica para preguntas de entrevista para abogados	76

RESUMEN

La vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral se incrementa cada vez más en nuestro país, a pesar de que se encuentra amparado tanto en la Norma Suprema, la normativa laboral y los instrumentos internacionales no han podido frenar este delito que continúa ejecutándose en la actualidad en nuestro territorio. El acoso laboral se identifica en todos los actos que el trabajador presenta por parte de una figura superior, compañero de trabajo o subalterno, pero debe existir una condición demostrable que genera miedo, terror, intimidación y demás actos negativos que se crean dentro del puesto del trabajo. Es importante mencionar que el trabajador ante esta situación negativa se ve afectado no solo en su estado emocional sino también económico ya que muchas veces deciden dejar su puesto de trabajo por las terribles condiciones que no permiten que ejecute debidamente su función dentro de su empleo. A través del enfoque cualitativo y los diferentes tipos de metodología aplicadas se pudo conocer que los profesionales del derecho consideran que existe complejidad y lentitud del sistema legal y falta de recursos financieros para contratar abogados y de tal manera poder garantizar que las víctimas tengan acceso a la justicia. Mediante la reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, que expide 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 para combatir esta conducta violenta que se genera en los espacios de trabajo.

Palabras clave: Vulneración, Garantías constitucionales, Acoso laboral, Trabajador, Víctimas.

ABSTRACT

The violation of the worker's constitutional rights and guarantees against workplace harassment is increasing more and more in our country, despite the fact that it is protected by both the Supreme Standard, labor regulations and international instruments, they have not been able to stop this crime that it continues to be executed today in our territory. Workplace harassment is identified in all acts that the worker presents by a superior figure, co-worker or subordinate, but there must be a demonstrable condition that generates fear, terror, intimidation and other negative acts that are created within the employee's position. job. It is important to mention that the worker, faced with this negative situation, is affected not only in his emotional state but also economically, since many times he decides to leave his job due to the terrible conditions that do not allow him to properly carry out his function within his job. Through the qualitative approach and the different types of methodology applied, it was possible to know that legal professionals consider that there is complexity and slowness of the legal system and lack of financial resources to hire lawyers and thus be able to guarantee that victims have access to justice. Through the reform of Ministerial Agreement No. MDT-2020-244, which issues the Protocol for the prevention and attention of cases of discrimination, workplace harassment and/or all forms of violence against women in the workplace to combat this violent behavior that is generated in work spaces.

Keywords: Violation, Constitutional guarantees, Workplace harassment, Worker, Victims.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, también conocido como mobbing o bullying laboral, se caracteriza por comportamientos hostiles, intimidatorios o abusivos que un trabajador sufre de forma sistemática y repetitiva por parte de sus superiores, colegas o subordinados. A pesar de encontrarnos en una época donde se debe respetar derechos de carácter constitucional, se verifican de igual manera vulneraciones de todo tipo en el ámbito laboral.

La normativa laboral manifiesta en el artículo 33 la importancia del derecho al trabajo ya que no solo permite que el trabajador tenga una vida digna sino también que se realice profesionalmente, el presente articulado que se debe acordar de acuerdo con sus competencias y desempeño una retribución justa.

Es fundamental comprender que el acoso laboral hoy en día es reputado como plena forma de discriminación que conlleva violencia hacia la víctima que se puede producir de manera moral o física tanto del empleado como el empleador. Esta problemática es relevante porque afecta no solo la salud emocional y física de los trabajadores, sino también sus derechos y garantías fundamentales amparados por la Constitución ecuatoriana y por diversas normativas laborales internacionales. A pesar de la existencia de disposiciones legales que prohíben el acoso laboral y protegen los derechos de los trabajadores, en la práctica se observa una brecha entre la normativa y su implementación efectiva.

En cuanto al cometimiento del delito la ley se pronuncia claramente en que se puede entablar denuncia tanto por parte de la víctima como de terceros y que serán valorada por las autoridades del trabajo.

La necesidad de investigación surge de la urgencia por comprender las causas subyacentes del acoso laboral en Ecuador, así como de analizar la eficacia de las medidas y regulaciones existentes para prevenir y sancionar esta conducta. Además, se busca identificar cómo la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador se relaciona con la presencia y persistencia del acoso laboral en los entornos de trabajo.

En ese sentido se formula como problema de investigación: ¿En qué medida la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador se relaciona con la presencia y efectos del acoso laboral en el contexto ecuatoriano?

Por lo tanto, se determina claramente la formulación del problema para poder llegar a una conclusión y poder a su vez resolver esta problemática, mediante la adecuada aplicación de métodos y herramientas legales que tutelan los derechos de los empleados en estas circunstancias que se denomina y reconoce como discriminación, afectando el ambiente laboral y el bienestar económico y social del trabajador.

Por cuanto concierne la idea a defender, se basa en la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral constituye una violación flagrante de los principios fundamentales de justicia social, igualdad y respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral en Ecuador.

Por cuanto concierne el objetivo general se fundamenta:

Analizar la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral.

Por cuanto concierne los objetivos específicos se determinan los siguientes:

- Identificar jurídica y doctrinariamente los derechos de los trabajadores y el acoso laboral
- Establecer las consecuencias de la violencia o acoso laboral en el ambiente de trabajo en las entidades públicas o privadas
- Mostrar una propuesta alternativa de solución frente al acoso laboral en la legislación ecuatoriana.

Por cuanto concierne la justificación del presente tema de investigación se basa en el minucioso análisis del tema con el fin de poder identificar el desarrollo de la misma y comprender la relación entre la vulneración de derechos y garantías constitucionales y el acoso laboral, contribuyendo así al fortalecimiento de la protección de los trabajadores en el ámbito laboral ecuatoriano. Así mismo, se espera aportar al debate público y a la formulación de estrategias que promuevan ambientes de trabajo respetuosos y libres de acoso, en línea con los principios fundamentales de la Constitución y los derechos humanos.

Es importante tener en cuenta lo mencionado en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador que manifiesta:

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 (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Dado que el Estado desarrolla un papel fundamental frente al derecho del trabajo y su incidencia sobre el desarrollo integral de las personas, este estudio se propone explorar en detalle cómo el acoso laboral impacta en la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución ecuatoriana para los trabajadores. Se analizarán las diferentes manifestaciones y consecuencias de esta problemática. Además, se abordará la relación entre la legislación laboral y la normativa constitucional en cuanto a la protección de los trabajadores frente al acoso laboral.

Por lo tanto, el trabajo se efectúa a través de una metodología que incluye revisión de literatura y revisión normativa, se busca identificar espacios de mejora en la regulación legal y los obstáculos para la aplicación efectiva de las medidas de protección. Lo mencionado se implementará sobre la aplicación de una investigación de enfoque cualitativo que, de acuerdo con (Gallardo Echenique, 2017) , “implica no estudiar la realidad en sí, sino cómo se construye la realidad. Esto implica estudiarlo desde el punto de vista de las personas y enfatizar el proceso de comprensión” (pág. 22). Se acompaña de métodos como el exegético, descriptivo y de análisis síntesis, bajo el soporte de la encuesta dirigida a profesionales del derecho en la ciudad de Quito, parroquia de Conocoto en el sector del Valle de los Chillos como trabajo de campo. Además, se pretende generar recomendaciones para mejorar las políticas de prevención, sensibilización y sanción del acoso laboral en el país.

Por medio del primer capítulo se determina la importancia de los temas relacionados al acoso laboral en el contexto ecuatoriano determinando conceptos, definiciones, objetivos y fundamentos que permite que se reconozca de carácter constitucional, así mismo los Tratados internacionales en contra del acoso laboral con la finalidad de indicar las herramientas y estrategias de la presente investigación.

Por cuanto concierne el segundo capítulo, donde se presentan claramente los puntos trascendentales de los métodos de investigación y el enfoque, técnicas e instrumentos que permiten obtener la información para el desarrollo de la

investigación con la finalidad de mediante de la aplicación de los métodos poder demostrar cómo se llevó a cabo el estudio sobre la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador. Donde además se empleó una revisión bibliográfica exhaustiva, abordando investigaciones previas, leyes, informes y literatura académica relacionada con el acoso laboral y los derechos laborales en Ecuador. Este análisis en profundidad estableció la base para la comprensión completa del tema

Por cuanto atañe el capítulo tercero se fundamenta en el análisis y resultados de los métodos y técnicas empleados para de tal manera plantear una propuesta con la finalidad de que se pueda solucionar y mitigar el tema de investigación. Se realizaron entrevistas a profesionales del derecho y encuestas a trabajadores con el propósito de conocer claramente sobre el comportamiento del acoso laboral y su impacto en los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores en Ecuador, obteniendo de tal manera, una visión integral de la problemática.

En cuanto a las conclusiones como recomendaciones se enfocan en el declaración y profundización del fenómeno del acoso laboral en nuestro territorio, por lo cual, responde a los objetivos entablados en el tema de investigación. En cuanto a las recomendaciones se fundamentan en las sugerencias para que se pueda mejorar y frenar la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral por parte de las entidades públicas como privadas.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes sobre el Derecho laboral en el contexto ecuatoriano

El derecho laboral ha tenido una larga historia dedicada siempre en la protección de los derechos del trabajador como empleador, es considerado un derecho importante ya que colabora con otros derechos indispensables del hombre para que pueda tener una vida digna. Se define claramente que el derecho al trabajo se fundamenta (Antezana de Guzman, 2012) es una actividad o esfuerzo humano físico, intelectual o mixto con el fin de producir bienes y servicios.

En nuestro país se contempla a través de las normativas consagradas tanto en la Constitución como en el Código Laboral que es el ordenamiento correspondiente para tutelar los derechos del trabajo.

Para el autor (Boza Pró, 2014) manifiesta que esta rama constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante, vale a decir, concerniente a una relación jurídico-económica de carácter contractual,

El derecho del trabajo existió desde la antigua Roma, donde, prevalecía el trabajo del esclavo, por lo cual, se dio la existencia del sujeto que realiza la actividad presentaba la misma condición jurídica de los objetos. La autora manifiesta que desde la antigua Roma se concebía nuevas formas de contratos, por lo tanto, los juristas, mediante la regulación del derecho civil se fundamenta los pilares de la sociedad.

El autor (Alonso Olea, 2008) indica que el feudalismo en vez es la transacción que se genera en la organización política que se ejecutó en Europa Occidental, donde se reconocían los derechos de los siervos de acuerdo al estatus que se encontraban además obligados a trabajar en las tierras del señor feudal y se le daba como compensación la protección y los alimentos que recaudaban, siempre un porcentaje de lo recaudado.

Como se puede comprender la sociedad continúa evolucionando hasta que se dio lugar el crecimiento de los mercados y la demanda de intensificación del mismo de carácter internacional, donde se dio lugar la migración de la urbe nacies y se obtienen mayores beneficios en la protección y tutela del hombre en su lugar de trabajo.

En nuestro Estado el derecho laboral se lo reconoce por su carácter dinámico ya que ha siempre ha podido modificarse e ir evolucionándose para poder reconocer cambios adecuados y necesarios en el ámbito socioeconómico de nuestro territorio que a partir del 5 de agosto del año 1938 se creó el primer Código laboral, donde poco a poco se ha ido tutelando al trabajador sin discriminación alguna, por lo cual, desde la población indígena hasta el sector de las mujeres en la actualidad es una dura lucha que se reivindica día a día para que exista una justa relación laboral y de consecuencia pueda existir equilibrio.

De acuerdo al análisis de (Porrás Velasco, 2013) manifiesta que el Código de Trabajo es la normativa competente en encargarse sobre las cuestiones que implica las funciones del trabajador y el empleador que desde la creación de su normativa aprobada por el general Albero Enríquez Gallo que tenía como cargo el de Jefe Supremo del Estado, es importante mencionar que la presente normativa se sustentó tanto de las normas y leyes que ya se habían dictado años atrás. Indica además que han siempre habido cambios importantes en la normativa sobre todo en las primeras décadas del siglo XX, que atañe los años de 1940 y 1950 donde se sustituye el cacao por el banano y luego por el petróleo, se efectúan una nueva alianza burguesa que se enfoca en la sustitución de importaciones para que no se realicen solo compras al exterior.

A través de la modificación de Montecristi en el año 2008, se realizaron muchas reformas en el ámbito laboral que se enfocaron en los siguientes puntos:

Normas encaminadas a limitar salarios del sector público

Normas encaminadas a reducir la tercerización e intermediación laboral.

Normas que disminuyen conquistas laborales para los servidores públicos, incluyendo la contratación colectiva.

Normas que reforman la jornada de trabajo e introducen flexibilización laboral (Porrás Velasco, 2013).

1.2 Antecedentes sobre el acoso laboral en el contexto ecuatoriano

El acoso laboral se encuentra sancionado dentro de la normativa laboral ya que es una realidad que aflige la sociedad por lo cual, la normativa permite que se prevenga este acto que perjudica el bienestar del trabajador.

En nuestro ordenamiento se reconoce esta figura precisamente en noviembre del año 2017 a través del Suplemento del Registro Oficial N° 116, donde se efectuaron la promulgación de la reforma de dos leyes de interés sobre el tema como se verificó en la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo respaldándose en lo consagrado en la Constitución de la República, en artículo 66 numeral 3 que expresa claramente sobre las garantías de las personas y el derecho a la integridad personal.

Se considera de acuerdo a los estudios realizados por (Córdova Campaña, Rodríguez Vásconez, Suasnavas Bermúdez, & Vilaret Serpa, 2002) que en nuestro Estado gracias al trabajo del Ministerio del Trabajo se pudo conocer el acoso discriminatorio al personal judicial de instituciones públicas, donde se obtuvo como resultados un nivel de riesgo alto del 3% y 21% en nivel medio; en cuanto al acoso laboral arrojó un nivel de riesgo alto del 19% y 21% de riesgo medio que se verifica para ambos sexos sin que haya una completa diferenciación, donde además se atribuyó que el personal administrativo tiene mayor posibilidad de presentar riesgo medio o alto en la dimensión acoso.

Desde hace años las estadísticas son altas como lo manifiesta (Lynch Lucas, 2021) en el año 2021 nuestro Estado vivió un alto índice de denunciar por causal de acoso laboral, tanto en la provincia del Guayas como Pichincha ya que no hay acciones adecuadas por partes de la empresas involucradas y las victimas tiene miedo de interponer acciones legales por la represalias futuras hacia sus vidas.

Es importante que recalcar que, a través de la reforma dada para el reconocimiento de este comportamiento, involucra directamente la dignidad de la persona y que a su vez pone un freno al menoscabo, maltrato, humillación o generar perjuicio en la situación laboral. Este comportamiento ha sido recriminado hasta por autoridades de gran relieve como aconteció el 12 de octubre del año pasado, donde el ex presidente Guillermo Lasso reprochó la conducta de un presentador televisivo importante de nombre Carlos Vera cuando a través de un video que se difundió se visualizaba como insultaba a su asistente de manera exagerada no teniendo respeto alguna de la dignidad del trabajador, este acto visto por millones de personas a nivel mundial fue señalado como agresión verbal y claramente acusado como acoso laboral.

1.3 Introducción al Derecho Laboral y su Importancia en la Protección de los Trabajadores

El presente trabajo se enfoca en el análisis detallado del acoso laboral, por lo cual, es fundamental conocer la importancia de la rama y las vulneraciones de los derechos que se ejecutan tanto para el trabajador como el empleador. El derecho laboral es la rama encargada de regular todas las relaciones que se verifican entre empleado y empleador con la finalidad de que se protejan las normas jurídicas que se contemplan en los cuerpos legales correspondientes. Es importante mencionar que el derecho de trabajo es considerado bajo un orden de carácter público ya que es reconocida a nivel mundial como una norma irrenunciable e indispensable para todos los seres humanos.

Se considera a lo largo de la historia que el liberalismo de los siglos XVIII y XIX– postulaba que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico y social injusto que significó, en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora. Las condiciones de trabajo y de vida que este régimen supuso tiene ejemplos sobradamente conocidos:

- Bajos salarios;
- Largas y agotadoras jornadas de trabajo;
- Precarias condiciones de seguridad e higiene; y
- Alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres.

Todo ello propició la reacción organizada de los trabajadores, planteando reclamaciones colectivas en busca de derechos y seguridad jurídica.

Ante todo, es importante conocer la importancia del derecho laboral, concebido como una herramienta para poder combatir toda clase de vulneraciones que de acuerdo con (Chiriboga Izquieta, Jiménez, & Toscanini Sequeira, 2018) manifiesta claramente su naturaleza:

Al tratar de la naturaleza jurídica del derecho laboral se hace la distinción entre derecho público y orden público, diferencia que es importante, pues aquí nos encontramos con un interés prevaleciente, el de la sociedad, razón por lo cual las

normas de derecho laboral tienen carácter forzoso y este les imprime la condición de orden público, por lo tanto, no renunciables impuestas coactivamente.

Por lo cual, se comprende la importancia de determinar y por ende reconocer las reglas como principios que permitan que el Estado se encargue de regular contravenciones de esta índole. Para el autor (Rosero González, 2021), considera la fortaleza de este derecho de la siguiente manera:

El derecho al trabajo es fundamental al ser humano, por el que toda persona tiene acceso a la libre elección de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna y protección social.

Por ello, ha sido muy importante la creación del presente derecho porque contribuye tanto en lo personal mediante la salvaguardia de los derechos esenciales de los trabajadores como empleadores de manera justa y equitativa ante la ley y además contribuyen con el desarrollo de la nación.

Para la autora (Patlán Pérez, 2016) indica que el rol y la importancia del trabajo manifestándola como una actividad económica que representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite utilizar sus habilidades, conseguir un ingreso debidamente remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. Además, se determina claramente el respeto de los derechos de carácter humano que se encuentran directamente ligado con la dignidad de la persona frente al Estado. Mediante el análisis y estudio de la autora se comprende los siguientes puntos:

- Debe ser un vehículo para que vivan en sociedad con la dignidad que le es consustancial (Patlán Pérez, 2016).

La autora (Patlán Pérez, 2016), indica que se denota así mismo la importancia de los factores del ambiente de trabajo que conciernen:

- Derecho a condiciones y ambiente de trabajo positivo y agradable:

Se basa plenamente que la existencia de condiciones laborales interesantes, por consecuencia agradables a través de un ambiente de positivo de trabajo que permita que las partes contractuales posean una debida salud tanto física como mental.

- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Se basa en la aplicación de las medidas y técnicas indispensables para la salvaguardia de los trabajadores, vale a decir, prevenir, proteger y eliminar todos los posibles riesgos que se pueda incurrir en el ámbito laboral, con la finalidad que se ejecute el desarrollo de un trabajo saludable.

Por cuanto concierne a los factores de organización del trabajo se determina los siguientes puntos:

- Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo

Se determinan que las condiciones y ambiente de trabajo son todos aquellos factores técnicos y de carácter tanto organizacionales y sociales que se dan lugar dentro del ámbito laboral para salvaguardar no solo el factor del desempeño del trabajador sino también el bienestar físico y mental

- Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado

Es reputado un derecho primordial que lamentablemente no se da como debe de ser ya que existe en muchas partes del mundo explotación laboral, por lo cual, todas personas que este efectuando una actividad laboral deberá ser recompensando mediante una retribución salarial en base de no solo sus conocimientos sino también habilidades aplicadas y contribuciones personales.

- Derecho a la autonomía en el trabajo

En cuanto al presente derecho se sujeta la independencia en el ámbito laboral proporcional al empleado para constituir y efectuar sus funciones, de acuerdo con el contenido de sus tareas, la cantidad y el tipo de trabajo.

- Derecho a la estabilidad laboral

Se basa claramente en el derecho en la convicción de todo trabajador con la finalidad de poder conservar y perdurar en un determinado puesto laboral según lo establecido en el acuerdo contractual, con el objetivo de que no se verifiquen despidos intempestivos.

- El derecho a trabajar dentro del horario legalmente establecido

Se fundamenta en el desempeño de un trabajo de acuerdo con las horas legalmente consagradas por la ley, nuestra normativa tipifica 8 horas diarias y cuarentas semanales. Se deben contemplar los días de descanso, los periodos de vacaciones, los descansos entre jornadas laborales, los descansos para el trabajo diario y demás condiciones especiales del trabajador.

Muchas constituciones determinan parámetros semejantes en la protección de los derechos laborales ya que son concebidos dentro de los derechos constitucionales y por ende derechos humanos laborales analizados por la Banca Patrimonial y Privada de la ciudad de México:

- Proteger el derecho a trabajar, manifestarse y asociarse.
- Asegurar términos justos de contratación, trabajo y despido.
- Evitar la discriminación por género, edad, discapacidad, enfermedad, nivel económico, religión, nacionalidad, preferencias sexuales, opiniones y estado civil.
- Establecer requisitos de seguridad e higiene que deben cumplir los lugares de trabajo.
- Definir condiciones para que las y los trabajadores reciban salarios y beneficios que les permitan cubrir sus necesidades (Banca Patrimonial y Privada, 2023).

Se determinan claramente sus fundamentos y bases que permiten que se ejecute en la protección de los derechos humanos y de tal manera no se infrinjan derechos que lo que conlleva son violaciones de toda índole hace la persona.

1.4 Concepto de Derecho Laboral

En el presente apartado se establecerá el concepto de derecho laboral se lo reconoce como el conjunto de normas y principios legales que reglamentan las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las de ambos con el Estado, para los efectos de dar protección y tutela al trabajo dependiente (Chile, Instituto Nacional de Capacitación Popular, 2018). A continuación, se detallará los puntos primordiales para conocer la definición, alcance, objetivos y demás puntos que permiten conocer la regulación en el marco legal.

1.5 Definición y alcance del Derecho Laboral

Por cuanto concierne su definición se indicarán la expresión de varios autores acerca el derecho laboral:

Se considera que es una rama del derecho formada por un conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores (Equipo editorial Etecé, 2022). Por lo tanto, se adhiere el concepto de que compone preceptos de orden público y legal, según la premisa ofrecer un pleno desarrollo tanto personal como social.

La empresa (Alpina, 2022) indica un concepto muy claro sobre la rama del derecho definiéndolo como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre los trabajadores y los empleadores.

De acuerdo con (Euroinnova, 2023) manifiesta que se trata de un conjunto de normas jurídicas que establecen la relación que existe entre el trabajador y las personas que los emplean.

Otro concepto expresa que es la rama del derecho encargada de resolver asuntos jurídicos del ámbito laboral mediante el conjunto de normas dictadas por autoridades competente con el fin de regular las relaciones que se establecen en un determinado país (Fude by Eucativo, 2023).

Por lo cual se contempla claramente que es la rama especializada en velar los derechos de las partes contractuales.

Según el autor (Pérez, 1983) manifiesta literalmente lo siguiente:

Es un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.

Se identifica y se comprende que tiene la potestad esta rama en proteger los derechos de ambas partes contractuales. Se considera, por lo tanto, en relación al derecho al trabajo lo siguiente:

El derecho al trabajo es inescindible de la dignidad de todo ser humano ya que todo empleador debe cumplir con las mínimas condiciones que consientan la ejecución de todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Norma Suprema y Tratados como Convenios Internacionales.

Por cuanto concierne el alcance no solo se tipifica en la Norma Suprema ni en el Código del Trabajo sino también en los Tratados y Convenios Internacionales, por

lo cual, el autor (Lugo Garfia, 2016) expresa la importancia que una persona contará con empleo y remuneración, con la finalidad de poder cubrir las necesidades básicas.

La normativa laboral permite conocer en el artículo 7. sobre el alcance del presente derecho manifestando que, 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 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

2 El poder público no puede ser utilizado lícitamente para ofender los atributos inherentes a las personas y

1.6 Objetivos y finalidades del Derecho Laboral

Es importante conocer la meta que tiene el derecho laboral para conocer consecuentemente la protección que otorga referente al tema ya que se da lugar la ejecución de un delito por la falta de aplicación debida de la ley. Por cuanto conciernen los objetivos se determinan los siguientes

- Regular los derechos y deberes tanto del empleado como del empleador;
- Regular todos aquellos aspectos vinculados con la relación laboral tales como el salario, las horas de trabajo, los tipos de contratos, los despidos y demás;
- Regular los conflictos que puedan surgir de la relación jurídico-laboral (Fude by Eucativo, 2023).

De acuerdo con la empresa (Alpina, 2022) manifiesta que la rama tiene como objetivo principal, defender los intereses de los trabajadores y protegerlos de las circunstancias que puedan perjudicarles, por lo cual, es fundamental que se respete lo tipificado en los cuerpos legales pertinentes.

Para el autor (Salanova, 2009) indica que los objetivos esenciales de la presente rama permiten que se verifique un mejoramiento de la calidad de vida laboral, de igual manera se fundamenta en la protección y promoción de derechos primordiales como el derecho a la salud y bienestar de los trabajadores.

La (Organización Internacional del Trabajo, 2001) expresa que los objetivos existentes de la rama se deben además de los desafíos económicos y sociales que presenta el mundo contemporáneo, puede compensar tres necesidades cruciales para el gobierno de las instituciones:

- Proporcionar un marco legal que facilite las relaciones de trabajo productivas tanto a nivel individual como colectivo, así como resultados estables, expeditivos y confiables;
- Servir como importante vehículo para la democracia en las relaciones del trabajo, proporcionando a los empleadores, trabajadores y sus representantes el marco necesario para la interacción mutua en las relaciones del trabajo;
- Emitir una clara señal y servir como garantía de los principios y derechos fundamentales del trabajo que han recibido amplia aceptación social a través de los procesos legislativos nacionales y fijar los mecanismos de aplicación de dichos principios y derechos.

Estas insuficiencias existentes a través de la ejecución de las necesidades permiten mejorar en todo sentido los derechos que le corresponde a los trabajadores.

Por cuanto atañe la finalidad como el objetivo la (Organización Internacional del Trabajo, 2011) del derecho al trabajo es sumamente el respeto ya que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Se determina, por lo tanto, que la finalidad de la presente normativa además de la protección la remuneración económica, las prestaciones sociales, la jornada laboral y los descansos reglamentarios.

1.7 Fundamentos Constitucionales del Derecho Laboral

Por cuanto concierne los fundamentos constitucionales del derecho laboral se basan en el conocimiento de la raíz como de la razón que se ha consagrado en la norma suprema para la salvaguardia de los derechos del trabajador como empleador.

En el presente tema de investigación se podrá determinar el reconocimiento y la protección que se ha obtenido en nuestra legislación amparado los derechos de los trabajadores que hasta la actualidad ha habido muchas luchas a nivel internacional para combatir todo tipo de abuso y discriminación existente.

El autor (Palomo Vélez, 2008) manifiesta la importancia de fuentes de carácter formal que consciente el derecho del trabajo basándose en lo tipificado tanto en la

Constitución y la salvaguardia del derecho Internacional del Trabajo a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1.7.1 Reconocimiento constitucional de los derechos laborales

En el reconocimiento de carácter constitucional de los derechos en materia laboral se ha establecido principios procesales que se encuentran determinados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vigente, a partir desde el año 2008, en nuestra Constitución como en las normativas:

- Código Orgánico General de Proceso y
- Código Orgánico de la Función Judicial.

De acuerdo con el autor (Castillo, 2005) expresa claramente que los principios procesales son meras declaraciones de intenciones del legislador, sino que son realidades jurídicas completamente vigentes y deben ser solicitados y aplicados en el devenir de todo proceso específico.

Por lo cual, el administrador de justicia debe aplicar lo consagrado en la norma sin excepción alguna ya que no son una opción, siendo las herramientas de defensa de la ciudadanía.

Según lo tipificado en la Norma Suprema en el artículo 168 numeral 5 indica literalmente que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Se determina los siguientes principios procesales:

- Principio de oralidad
- Principio de concentración
- Principio de contradicción
- Principio dispositivo
- Principio dispositivo
- Principio de simplificación
- Principio de uniformidad
- Principio de eficacia
- Principio de inmediatez

- Principio de celeridad
- Principio de economía procesal
- Principio de debido proceso

A continuación, se detallarán para una mejor comprensión:

Principio de oralidad es esencial en todo proceso ya que permite que en las audiencias se verifique una debida comunicación verbal entre las partes y comprensión sobre los hechos ocurridos en el caso, vale a decir, se esclarece a través de los medios probatorios lo ocurrido entre el empleador y el trabajador. Cabe mencionar que la demanda, contestación a la demanda, reconvencción y contestación a la reconvencción escrito, las sentencias deben ser notificadas por escrito.

En cuanto al principio de concentración se fundamenta en la actuación de actos realizados dentro del proceso conllevando reducción de audiencias y actuaciones procesales, y permitiendo una debida celeridad procesal.

Por cuanto concierne el principio de contradicción permite que se verifique la defensa de las partes procesales, que se sujetara no solo por las normativas nacionales sino también por los instrumentos internacionales que salvaguardia los derechos del trabajar como es el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Por lo cual las partes procesales deberán ser escuchados, presentar y practicar pruebas conducentes y necesarias para que se pueda dictaminar una sentencia.

Por cuanto concierne el principio dispositivo se fundamenta que las partes poseen la iniciativa en impulsar el proceso, con el objetivo de que el juez dicte una sentencia favorable a sus intereses. El artículo 169 la Constitución de la Republica indica lo siguiente:

El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

En cuanto al principio de simplificación se basa en la eliminación de algunos requerimientos con la finalidad de que el proceso se realice con rapidez y sin tantos obstáculos.

En cuanto al principio de uniformidad se determina claramente que todo proceso debe iniciar, desarrollar y concluir de acuerdo a lo consagrado en los principios generales del derecho tanto en las normas de carácter constitucional, leyes nacionales e internacionales vigentes, con el objetivo de que se establezca justicia y protección integral de la seguridad jurídica a todos los ciudadanos.

En cuanto al principio de eficacia se basa en establecer que la administración de justicia se encuentra obligatoriamente encargada de ejecutar lo que ley tipifica y brindar a los ciudadanos la obtención de las metas y pretensiones determinadas en la demanda. Por lo tanto, se encarga de la duración del proceso debido a que no debe redundar el perjuicio del vencedor, vale a decir, el patrono tiene la obligación de cancelar a su trabajador el salario establecido durante el tiempo que dure su contratación.

En cuanto al principio de inmediación se fundamenta así mismo en la importancia de la oralidad en las audiencias, con la finalidad de poder determinar el conocimiento de los hechos ocurridos y de consecuencia el juzgador de justicia pueda motivar la sentencia y dictaminar una justicia imparcial de acuerdo solo a los hechos.

En cuanto al principio de celeridad se relaciona con la validez que presenta la administración de justicia, actuando de acuerdo a los plazos y términos tipificados en la ley que deben ser absolutamente respetados por los juzgadores de justicia. Es un principio primordial en materia laboral ya que permite que la protección de los derechos que son quebrantados por parte del empleador.

En cuanto al principio de economía procesal establece tanto el ahorro económico, ahorro de tiempo y esfuerzo en la ejecución procesal, por lo cual, se considera que se encuentra en concordancia con el principio de celeridad.

Por cuanto concierne el debido proceso se fundamenta en la tutela de todos los derechos y garantías de los ciudadanos y que se encuentran en conflictos judiciales, por lo cual, se determina el respeto y ejecución del artículo 76 de la Constitución de la República que expresa tanto los derechos y obligaciones de

cualquier orden, para asegurar el derecho al debido proceso y las garantías básicas reconocidas en el presente articulado.

La creación de los principios procesales en materia laboral permite que se determine el objetivo de poder crear, modificar, aplicar e interpretar las normativas fundamentales para los juzgadores de justicia y se pueda obtener un correcto y debido veredicto.

1.7.2 La protección de los derechos del trabajador en la Constitución

Por cuanto concierne el derecho laboral, la protección que se tipifica determina los derechos esenciales que son reconocidos de dos clases generales:

- Derechos laborales específicos
- Derechos laborales inespecíficos.

En el caso de los derechos fundamentales laborales específicos se fundamenta en la protección de los derechos elementales consagrados en las constituciones de manera directa permitiendo la defensa o de protección que tienen los trabajadores respecto del Estado, el empleador o los particulares, por lo cual, el trabajador ejecuta acciones que atañe la huelga, la libertad sindical, la estabilidad laboral y el derecho a un salario mínimo (Suárez Manrique, 2018).

En el caso de los derechos inespecíficos el autor (Cortés, 2004) manifiesta lo siguiente:

Son otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo, en el ámbito de las mismas por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenido. Se produce una 'impregnación laboral' de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados.

Se determinan todos los derechos de manera general y no se enfoca determinadamente en el ámbito laboral más bien son derecho dirigidos a la ciudadanía y el Estado.

En cuanto a su diferencia (Suárez Manrique, 2018) manifiesta la existencia de cinco clases de derechos que son los siguientes:

- La primera, refiere a su nacimiento tardío;

- La segunda, a la importancia que estos han adquirido en la vida constitucional en las últimas décadas;
- La tercera, a la titularidad;
- La cuarta, a la ampliación de los derechos laborales y
- La quinta, a su protección constitucional.

1.7.3 Derechos y Garantías Constitucionales para el Trabajador

En el presente apartado se indicarán los derechos y garantías del trabajador consagrado en la Norma Constitucional y doctrina fundamentada por expertos del tema:

El autor (Fernández, 2003) indica acerca del tema que el derecho del trabajo es primordial y son inherentes a la dignidad del ser humano reconociéndose como en fundamento último de toda comunidad humana.

El autor (Sastre, 2001) manifiesta que los derechos y garantías consagradas han sido una batalla para que se aplaquen toda forma de relaciones de desigualdad como quebrantamiento de derechos que el trabajo posee.

La Defensoría del Pueblo, es el ente encargado de resolver todo tipo de controversias que se ejecutan entre las personas jurídicas y las organizaciones populares, se estableció según la disposición de lo emanado en el artículo 96 de la Constitución que rigió desde agosto de 1998. Cabe mencionar que en la actualidad se encuentra institucionalizada de acuerdo con lo consagrado en el artículo 214 de la Constitución vigente a partir de 2008, indica textualmente: la Defensoría del Pueblo será un órgano de derecho público con jurisdicción nacional, personalidad jurídica y autonomía administrativa y financiera. Su estructura será desconcentrada y tendrá delegados en cada provincia y en el exterior (Ecuador, Defensoría del Pueblo, 2020).

1.7.3.1 Derechos fundamentales del trabajador en la Constitución

La Constitución como norma suprema es la encargada de tipificar los derechos fundamentales del trabajador indicando en los siguientes articulados la salvaguardia que el Estado debe obligatoriamente efectuar:

De acuerdo con lo consagrado en el artículo 33, indica lo siguiente al respecto del derecho del trabajo:

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

El presente articulado permite comprender que el derecho del trabajo es concebido de gran importancia no solo en nuestra Constitución sino en todos los países que declaran su Democracia y Soberanía hacia el pueblo, cabe mencionar que gracias a esta actividad el ser humano puede tener una vida digna para él y su familia.

En cuanto al artículo 34 manifiesta lo siguiente:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

El presente articulado permite a través de los principios consagrados en la Norma Suprema salvaguardar el derecho del trabajo con la finalidad que se garantice la plena seguridad social y se combata con el desempleo.

En cuanto a las formas de trabajo y su retribución se determina en el artículo 325 indica lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Mediante el presente articulado tipifica la obligación que tiene el Estado en garantizar a los ciudadanos el derecho a un trabajo digno que debe ser respetado de acuerdo con lo emanado en la ley.

De acuerdo con el artículo 326 tipifica que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
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.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías

necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Estos principios son sumamente importantes para que se frene todo tipo de vulneración entre el trabajador y empleador y son de obligatoriedad ejecución. Por cuanto concierne el artículo 327 manifiesta sobre la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa indicando:

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

No se admite explotación laboral ya que estamos en Estado de Derecho y Justicia Social que protege en plenamente al ser humano, caso contrario se deberá sancionar de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

El artículo 328 manifiesta:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

1.7.3.2 Garantías constitucionales que protegen al trabajador

En Ecuador, las garantías constitucionales que protegen a los trabajadores se crearon con el fin de que los derechos laborales sean reconocidos y así promover condiciones de trabajo justas y dignas, dichas garantías se encuentran establecidas en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 lo cual establece que todas las personas tienen derecho al trabajo digno, en condiciones equitativas y satisfactorias, como también prohíbe la discriminación en el empleo por razones de género, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otras.

En concordancia con el artículo 33 de la Constitución del Ecuador que dictamina lo siguiente:

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 (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Se puede mencionar a partir del artículo mencionado que es considerado una fuente de realización personal y base de economía es por este motivo que es esencial el que existan métodos para poder tener dentro de todo trabajo un ambiente sano y digno para cada persona mayor de edad.

La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a la seguridad social, que incluye servicios de salud, pensiones y otras prestaciones, con esto se busca garantizar la protección de los trabajadores en casos de enfermedad, vejez, discapacidad y otros eventos. Se establece la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores, limitando las causas legales para el despido y estableciendo procesos justos en caso de terminación del contrato laboral.

Así como se encuentran estipuladas garantías en la Constitución, también dentro del Código de trabajo se pueden visualizar una serie de obligaciones que poseen los empleadores con sus trabajadores como está tipificado en el artículo 42 inciso 36 del mismo que menciona lo siguiente:

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 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Esta normativa señala mediante un listado que sirve como respaldo para las personas que laboran, las obligaciones que posee el empleador y que necesita ejercer dentro de toda área de trabajo, programas de capacitación para identificar la existencia de cualquier tipo de acoso que perjudique a una persona (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

El principal objetivo del Código de Trabajo es establecer las normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en Ecuador, esto incluye aspectos como el contrato de trabajo, los derechos y obligaciones de ambas partes, y las condiciones laborales. Esta ley busca proteger los derechos de los trabajadores, asegurando que se respeten sus condiciones laborales, salarios, jornadas de trabajo y otros beneficios laborales, también establecen disposiciones para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, tiene como objetivo promover la estabilidad laboral al regular aspectos como el despido, las indemnizaciones por despido injustificado y las normas para la terminación de contratos de trabajo, a su vez posee disposiciones específicas para proteger a los trabajadores menores de edad y a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, garantizando condiciones laborales adecuadas para ellos.

De acuerdo con el autor (Benítez Domínguez, 2022) indica claramente los derechos que son usualmente vulnerados:

- El derecho a la vida
- El derecho a la integridad física, psicológica y moral
- El libre desarrollo de la personalidad
- El acceso a una vida libre de violencia
- La prohibición de la discriminación
- el trato digno
- El derecho a la honra
- El derecho al Trabajo
- El medio ambiente laboral sano
- Las condiciones justas de trabajo
- La igualdad ante la ley
- El nivel de vida adecuado

Como se puede comprender son derechos humanos irrenunciables, por lo cual, se encuentran protegidos tanto por la Norma Suprema como los Tratados y Convenios Internacionales.

1.8 Acoso Laboral: Definición, Tipos y Manifestaciones

En cuanto concierne a la definición de acoso laboral se manifiesta de tal manera según diferentes autores a continuación.

Se define que el acoso laboral es una conducta repetida y con el potencial de causar daño, socava la dignidad de una persona ya sea en su lugar de trabajo o en cualquier momento dentro de la relación laboral, tanto entre empleados como entre las partes de esa relación. Como resultado de esta conducta, la persona afectada experimenta deterioro, maltrato, humillación o enfrenta amenazas o perjuicios en su situación laboral (Derecho Ecuador, 2017).

El autor (Llerena Idrobo, 2022) señala que, a nivel global, el acoso laboral es una problemática común y de larga duración, y Ecuador no ha sido inmune a esta situación. El acoso laboral también se manifiesta en las organizaciones dentro del país. Aunque no se disponga de cifras precisas y actualizadas sobre los casos de acoso laboral, es indiscutiblemente una realidad que afecta a la nación.

Según (Cruz Martinez, 2012) algunos de los comportamientos que caracterizan el acoso laboral por parte del agresor incluyen el modificar las tareas laborales de manera que se vuelvan difíciles de cumplir. Intentar aislar a la víctima socialmente dentro del entorno de trabajo. Llevar a cabo ataques personales con el propósito de desacreditar la vida privada de la persona, a través de insultos, burlas, difamaciones, y expresiones verbales que la critican, humillan y exponen públicamente. Recurrir a la violencia física o a actos que se consideran violentos. Fomentar conflictos interpersonales, generalmente cargados de una intensa carga emocional, con el objetivo final de perjudicar o destruir al oponente.

Una forma de mencionar al acoso laboral se puede catalogar como “mobbing” que como lo nombra (Sevilla Martinez, 2023) trata de una variante de estrés laboral que se distingue por no estar vinculada directamente a las responsabilidades laborales o a la estructura organizativa del trabajo. En su lugar, encuentra su origen en las dinámicas interpersonales entre los individuos en el entorno laboral.

También como lo estipula (Moncayo Valdez & Maldonado Ruiz, 2023) el término "Acoso laboral" o "Mobbing" es una denominación que ha sido utilizada desde hace tiempo, y en tiempos recientes, ha vuelto a ser objeto de intensos debates. Esto se debe a que el problema ha crecido hasta alcanzar niveles que no pueden resolverse de manera individual, y donde la ausencia de sanciones o consecuencias por las acciones cometidas genera preocupación.

Este tipo de intimidación un problema creciente en el ámbito laboral que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo, este fenómeno se caracteriza por un comportamiento persistente, abusivo y perjudicial hacia un empleado por parte de sus superiores, compañeros de trabajo o subordinados. El acoso laboral no solo daña la salud mental y emocional de las víctimas, sino que también afecta negativamente la productividad y la moral en el lugar de trabajo.

Esta problemática puede tener múltiples causas, y es importante entenderlas para abordar el problema de manera efectiva, algunas de las causas comunes incluyen un ambiente de trabajo poco saludable, marcado por la competitividad extrema, la falta de comunicación y la falta de respeto mutuo, puede fomentar el acoso laboral. Por lo tanto, la falta de resolución adecuada de conflictos entre colegas o entre empleados y supervisores puede llevar al acoso como un medio de expresión de la frustración, como también existen ocasiones en las que los supervisores o jefes abusan de su autoridad y utilizan el acoso como una herramienta para mantener el control.

Es importante considerar que el acoso no es una problemática fácil de detectar ya que como menciona (Sánchez-Monge, 2022) en muchas situaciones se presenta de forma sutil sin embargo los trabajadores presentan actitudes que demuestran un cambio negativo en su desempeño, suelen verse tensos, enojados o sensibles la mayor parte del tiempo y esto puede deberse a muchos factores como por ejemplos si a un trabajador se le asignan tareas que implican una cantidad excesiva de trabajo. Esto significa que el empleado tiene que enfrentar una carga de trabajo abrumadora, pero al mismo tiempo tiene poco control sobre cómo llevar a cabo esas tareas, la falta de control puede generar estrés y ansiedad, ya que la persona se siente atrapada en una situación laboral agobiante.

Además de la sobrecarga cuantitativa, se le asignan tareas de baja calidad o que carecen de valor significativo, estas tareas suelen ser monótonas, aburridas y repetitivas, lo que puede llevar a la desmotivación y la insatisfacción en el trabajo. La realización de tareas monótonas y sin sentido puede socavar la autoestima y el sentido de logro del trabajador.

Según lo determinado por el (Ecuador, Ministerio del trabajo, 2021) durante cierto tiempo, se ha sostenido que los trastornos mentales pueden tener un impacto en la productividad de los empleados. No obstante, estudios recientes han demostrado que las condiciones en el ambiente laboral conocidas como 'Riesgo Psicosocial' pueden jugar un papel en el desarrollo, exacerbación o agravamiento de problemas de salud tanto mental como física. En otras palabras, el ambiente laboral y sus características pueden contribuir al deterioro de la salud mental y física de los empleados, esto se puede manifestar de diversas formas, como insultos, burlas, exclusión, difamación, amenazas, sabotaje laboral y más.

Se reconocen de acuerdo con (Benítez Domínguez, 2022) analiza las distintas tipologías de acoso laboral que son las siguientes:

- a) Horizontal, se verifica usualmente compañeros del ambiente de trabajo, donde se establecen que los sujetos activo y pasivo poseen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, es efectuado el acoso por un superior jerárquico de la víctima.
- c) Vertical ascendente, se basa en la ejecución de hostigamiento laboral entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado, es poco usual este tipo de acoso.

1.8.1 Programas de Prevención

Los programas para la prevención del acoso laboral son importantes para poder tener un ambiente sano y con un desarrollo integro por este motivo las empresas deben mantener un mecanismo con el cual situaciones de acoso dentro de las áreas laborales puedan prevenirse.

Por lo que concierne los programas de prevención según lo estipula (Carrión García) son aquellos que tienen como objetivo lograr un entorno donde sea factible escoger conductas saludables para todos los empleados, esto se refiere a crear condiciones que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Las instituciones crean métodos que puedan ayudar a los trabajadores a tener un ambiente sano y fructífero en cuando a sus obligaciones y así poder tener resultados buenos en cuanto a la rendición de las labores, para esto se creó el siguiente programa de prevención contra el acoso laboral.

Protocolo Interno para la Prevención, Actuación, y eliminación de todas las formas de Acoso u Hostigamiento laboral con Connotación Sexual en el MREMH.

Este programa tiene como objetivo principal prevenir el acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual en el entorno de trabajo, esto se logra mediante la promoción de políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral respetuoso y libre de acoso sexual (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

El acoso laboral puede tener un impacto perjudicial en múltiples niveles tanto para el trabajador como el empleador y la empresa en sí, los empleados que son víctimas de acoso laboral a menudo experimentan una disminución en su rendimiento y productividad. La constante preocupación por el acoso y el ambiente laboral hostil pueden distraer a los empleados de sus tareas y metas laboral.

La prevención del acoso laboral es un imperativo moral y una estrategia inteligente para cualquier organización, no solo protege la salud y el bienestar de los empleados, sino que también contribuye a la creación de entornos de trabajo más saludables, éticos y productivos.

Las empresas e instituciones deben invertir en programas de prevención, capacitación y políticas claras para eliminar el acoso laboral y fomentar la igualdad y el respeto en el lugar de trabajo, la prevención del acoso laboral es un paso esencial hacia un futuro laboral más justo y próspero.

De acuerdo con Javita Herrera (2021) menciona la importancia de efectuar programas de refuerzo por parte del Estado que permitan que sea actúe con inmediatez las medidas de protección para la salvaguardia de los derechos de las víctimas de acoso laboral tomando en consideración los siguientes puntos que cita el autor:

Cambio inmediato de puesto de la persona por actos violentos y ponerlo a disposición de Talento Humano. Denegarle el acceso o acercamiento a la víctima. Generar sanción verbal y escrita-pecuniaria hacia sus actos y que estos reposen en su carpeta personal. Negarle ascensos o promociones laborales durante dos años. Asistencia psicológica para el agresor y sensibilizarle sobre aspectos mal intencionados o fuentes de violencia por acoso (2021).

1.8.1.1 Desarrollo e implementación de programas de prevención

El acoso laboral es un problema que afecta a trabajadores en todo el mundo, y Ecuador no es la excepción, la violencia psicológica y el acoso en el lugar de trabajo pueden tener consecuencias devastadoras para la salud mental y física de los empleados, así como para la productividad y el ambiente laboral en general.

En primer lugar, es fundamental comprender la gravedad del acoso laboral y sus consecuencias el cual puede manifestarse de diversas formas, como el hostigamiento verbal, la intimidación, el aislamiento y la discriminación, estas

acciones pueden provocar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud en los empleados que lo experimentan. Además, el acoso laboral puede resultar en una alta rotación de personal, disminución de la productividad y un ambiente de trabajo tóxico que afecta negativamente a todos los miembros del equipo.

En nuestro país como en muchos otros, se han establecido leyes y regulaciones para abordar el acoso laboral, sin embargo, la mera existencia de leyes no es suficiente para prevenir este problema de manera efectiva.

En Colombia por ejemplo se implementó la ley 1010 de 2006 la cual de acuerdo al artículo 1 de la misma determina su objetivo:

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (Colombia, Congreso Nacional, 2006).

La ley tiene como propósito definir, prevenir, corregir y sancionar diversas formas de agresión también establece una base importante para la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores, así como para regular las relaciones laborales, pero con limitaciones específicas en cuanto a su alcance, esto se aplica a las personas que realizan actividades económicas en el contexto de una relación laboral, ya sea en el ámbito privado o público.

Por lo tanto, se requiere una acción proactiva por parte de las empresas y organizaciones para crear un entorno laboral seguro y respetuoso, es aquí donde entran en juego los programas de prevención del acoso laboral.

Estos programas tienen varios objetivos clave en primer lugar, educan a los empleados sobre qué constituye el acoso laboral y cómo identificarlo, la concienciación es fundamental para que los trabajadores puedan reconocer el acoso cuando ocurre y buscar ayuda. Suelen ofrecer capacitación a los gerentes y líderes de equipos sobre cómo prevenir y abordar el acoso laboral, los líderes desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno laboral positivo, y la capacitación les brinda las herramientas necesarias para intervenir en casos de acoso y promover una cultura de respeto. Además, los programas de prevención promueven una cultura de respeto en la que el acoso no sea tolerado y se fomenten relaciones laborales

saludables, los programas de prevención del acoso laboral también establecen procedimientos claros para denunciar el acoso de manera confidencial y segura.

Por lo consiguiente, se considera esencial que los empleados se sientan seguros al informar incidentes de acoso y que se tomen medidas para investigar y abordar estas denuncias de manera adecuada. La falta de un proceso de denuncia efectivo puede disuadir a las víctimas de hablar y perpetuar la cultura del silencio.

De acuerdo con el acuerdo ministerial (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2020) en su artículo 3 señala lo siguiente:

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.

La normativa menciona que tanto las instituciones y entidades del sector público como los empleadores del sector privado tienen la responsabilidad de observar, salvaguardar y promover los derechos fundamentales de los servidores públicos y trabajadores, esto implica que deben crear y mantener un entorno laboral que respete y proteja estos derechos. Se hace hincapié en que los derechos fundamentales de los trabajadores y servidores públicos deben basarse en la normativa ecuatoriana y en los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, esto refuerza la idea de que los derechos laborales están respaldados por leyes nacionales e internacionales.

Una parte esencial de la responsabilidad de las instituciones y empleadores es prevenir la discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia de género en el lugar de trabajo, esto significa que deben tomar medidas activas para evitar que ocurran estas conductas y para abordarlas si surgen. Se destaca la importancia de abordar estos problemas de manera imparcial, esto quiere decir que las instituciones y empleadores deben tratar todas las denuncias de manera justa y equitativa, sin tener favoritismo a ninguna de las partes involucradas.

Como se encuentra mencionado anteriormente, (Ecuador, Ministerio del trabajo, 2021) ha implementado una serie de documentos con el fin de prevenir y minimizar el acoso laboral dentro de empresas con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, por este motivo creo la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales que tiene como propósito informar sobre las directrices que deben seguirse para crear e instaurar un programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo a las normativas y modelos predefinidos en el país.

Esto implica crear conciencia y sensibilizar a las partes interesadas, que incluyen personas naturales, empresas públicas como privadas, sobre la importancia de prevenir los conflictos psicosociales en el entorno laboral, lo cual se evidencia la necesidad de educar a las partes interesadas sobre los efectos negativos que pueden tener estos riesgos en la salud y el bienestar de los empleados. Por lo tanto, trata de la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo mediante un instrumento de evaluación que cumpla con estándares de validez y fiabilidad, tanto a nivel nacional como internacional, con lo cual podemos utilizar herramientas confiables para identificar y medir los riesgos psicosociales.

Tomando en consideración Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, Discriminación y Violencia elaborado por López (2022) se compone como objetivo general muy preciso en diseñar e implementar el Programa de Prevención en Riesgos Psicosociales, Discriminación y Violencia, para la evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad Nacional de Educación UNAE mientras que los objetivos específicos para poder combatir este mal que es muy frecuente en el ámbito laboral son los siguientes:

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral y extralaboral, a través de la aplicación de un instrumento avalado por el Ministerio del Trabajo. Analizar la presencia de posibles enfermedades asociadas a factores de riesgos psicosociales. Diseñar estrategias de intervención a partir de los factores de riesgo psicosocial identificados. Implementar acciones de promoción y prevención en VIH SIDA. Implementar acciones de prevención, atención y tratamiento a casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales (López, 2022).

Lo que se actúa en un plan compuesto por etapas que permita prevenir y de consecuencia se pueda evaluar los riesgos psicosociales como concierne el acoso

discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual con la finalidad que se aplaquen los efectos nocivos a través de monitoreo periódicos a los trabajadores en este caso de la Universidad.

1.8.1.2 Sensibilización y capacitación del personal

Sensibilizar y capacitar al personal sobre el acoso laboral en empresas es fundamental para crear un entorno laboral seguro y saludable, por este motivo es importante crear espacios en los que se contemple el bienestar de los trabajadores y profundizar sobre el tema y actitudes que son catalogadas como abuso.

La capacitación del personal que tiene México se fundamenta en la ejecución de cursos, talleres, conferencias, y demás que consienten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, a los individuos y de tal manera que repongan sus conocimientos y obtengan nuevos, permitiendo que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno, aumenten su desempeño dentro de la institución y se encuentre competentes para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes (México, Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, 2018).

Antes de iniciar cualquier capacitación, es esencial contar con una política de prevención y combate al acoso laboral en la empresa, esta política debe definir claramente qué se considera acoso laboral, cómo se reporta y cómo se aborda.

Otra situación que podría ayudar a llegar al propósito de tener un ambiente sano dentro de los lugares de trabajo es realizando campañas de sensibilización las cuales podrían incluir carteles, correos electrónicos informativos, reuniones informativas y otros medios para destacar la importancia de prevenir el acoso laboral.

Utilizar ejemplos reales de casos de acoso laboral para ilustrar los conceptos y las consecuencias del acoso puede ayudar a los empleados a comprender mejor la importancia de la prevención ya que en muchas ocasiones se ha evidenciado que existen comportamientos que realizan algunas personas por inercia, esto quiere decir que lo que parezca para una persona “normal” o “sin intención” puede causarle a la persona que recibe el trato, algo inadecuado.

Es necesario que se capacite tanto a los mismos trabajadores como a los líderes y supervisores para que puedan identificar y abordar el acoso laboral de manera efectiva ya que las personas de alto cargo dentro de una empresa deben ser

modelos a seguir y estar preparados para tomar medidas adecuadas en caso de que se presente una denuncia.

Por lo tanto, dentro de toda empresa debería existir un proceso de denuncia seguro y confidencial para que los empleados se sientan cómodos al informar sobre casos de acoso laboral, asegurándose así que los canales de denuncia sean accesibles y efectivo y fomentando una cultura de respeto y empatía en la empresa con el fin de promover la colaboración, la comunicación abierta y el apoyo entre colegas.

1.8.2 Procedimientos de Denuncia y Actuación

Por cuanto concierne la Denuncia, esta se define según (Vidal Rodríguez, 2023) el acto mediante el cual un individuo informa a una autoridad pública sobre la posible comisión de un acto que podría constituir un delito.

Como lo estipula el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana en su artículo número 3 lo siguiente:

Remisión de información a autoridades competentes. –

En estricto apego a la normativa laboral vigente, así como a las leyes orgánicas y especiales que tratan sobre igualdad y/ o violencia de género, el MREMH derivará de manera oportuna y eficaz a las instancias correspondientes los casos de acoso en los que se presume o evidencie, de acuerdo con la Ley, que existen elementos de convicción para la configuración de un delito. El presente Protocolo sólo aplica para los casos que, dada su naturaleza, deban ser sancionados con medidas administrativas (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

El mencionado artículo nos habla sobre las responsabilidades que tienen los entes del sector privado las cuales deben salvaguardar la protección y efectiva realización de los derechos fundamentales de los empleados públicos y trabajadores, tal como se establecen en las leyes de Ecuador y los tratados internacionales de derechos humanos aceptados por el Estado, con el propósito de evitar la discriminación y el hostigamiento en el ámbito laboral.

En cuanto a la actuación, esta se define según (Ecuador, Fiscalía General del Estado, 2023) como los impulsos y diligencias que realizan los fiscales dentro de una

investigación pre procesal y procesal penal, para establecer la materialidad del delito y la responsabilidad de los investigados.

Estas acciones tienen como objetivo principal determinar si un delito ha ocurrido y si los investigados son responsables de cometerlo, la definición implica que las actuaciones de los fiscales en una investigación penal incluyen tareas como recopilar evidencia, entrevistar testigos, examinar pruebas físicas, realizar análisis forenses, entre otras, con el objetivo de determinar si existe una base sólida para presentar cargos contra los sospechosos.

Por cuanto concierne el Procedimiento de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual, se determina en el artículo 5 dos alternativas para que una persona pueda denunciar una situación que considera acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual. Puede optarse directamente por ambas pues no son excluyentes. a) Intervención temprana o voluntaria; y, la b) Intervención forma (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019)

Se establece en el artículo 6 del Procedimiento la Intervención temprana o voluntaria, recepción y manejo de presunto acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual que se refiere a una alternativa busca que los casos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual se resuelvan entre las partes involucradas sin incurrir en el procedimiento formal (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019). Además, se indica las siguientes fases de alternativa de carácter voluntaria que son:

6.1. - Presentación de la denuncia a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO). - La persona afectada/víctima puede, de manera voluntaria y de buena fe, sola o en compañía de terceros, si se siente cómoda y segura, contactarse con la USSO para informar sobre el hecho y solicitar su intervención para que la persona que está incurriendo en los comportamientos cese su comportamiento.

El momento que una persona afectada/víctima se aproxima a la USSO, dicha área tiene la obligación de informar sobre la existencia del presente protocolo, las alternativas para su tratamiento y los procedimientos que se siguen para su atención al interior del MREMH. De esta manera, la persona afectada/víctima tendrá a su disposición toda la información necesaria para proceder, si así lo desea, por la vía formal. La USSO conformará un panel de expertos para brindar la atención necesaria

a la persona que denuncia (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

1.8.2.1 Procedimientos para la denuncia y actuación frente al acoso laboral

De acuerdo con lo establecido por Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, busca sancionar actos que agredan de cualquier índole al trabajador, garantizando así evitar, abordar, imponer sanciones y erradicar cualquier tipo de comportamiento que implique acoso y hostigamiento laboral de naturaleza sexual en el entorno de trabajo (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

Las denuncias sobre el acoso laboral se las puede realizar de dos maneras según lo estipula el diario (La Hora, 2023), estas son de forma virtual la cual se realiza ingresando a la página “Sistema Único de trabajo en línea” en la cual deberá llenar todos los campos que le soliciten y también de manera presencial la cual se realiza en el ministerio del trabajo el cual deberá presentar la información que se solicita para comenzar con el proceso.

El procedimiento para estos casos se basa en los siguientes pasos de acuerdo con lo mencionado por (Coba, 2020), que comienza con que el responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano deberá reunir datos relevantes para el asunto en cuestión dentro de un período no superior a 10 días.

Esto puede involucrar la revisión de los registros personales y la obtención de testimonios de las personas involucradas, siempre que se sigan los principios de confidencialidad. Además, se puede considerar la evaluación de un especialista con experiencia en riesgos psicosociales

Una vez que se haya aprobado la evaluación inicial y si hay indicios de prácticas de discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, se sugiere establecer un Comité Asesor que cumplirá las siguientes funciones: Estará compuesto por un representante de la máxima autoridad y el encargado de la prevención de riesgos laborales.

Podrá solicitar información adicional además de la recopilada en la evaluación inicial, y su investigación no excederá los 10 días hábiles. Solicitará a la persona acusada pruebas en su defensa para garantizar su derecho. Finalmente, enviará un informe conclusivo con las recomendaciones adecuadas.

En caso de que exista la sospecha de una falta, el expediente se remitirá a la Unidad de Administración del Talento Humano para que tome las medidas correspondientes según el régimen disciplinario.

Si se verifica la agresión en el ámbito del sector público, se seguirán los procedimientos disciplinarios de acuerdo con las leyes laborales vigentes. En el caso del sector privado, las sanciones se impondrán de acuerdo con las regulaciones internas de la empresa, previa aprobación del Ministerio del Trabajo, estas sanciones no excederán el 10% del salario del empleado, las acciones denunciadas como acoso laboral pueden ser consideradas como motivo para solicitar la aprobación de un inspector de trabajo.

El procedimiento de acoso u hostigamiento laboral de acuerdo el Ministerio de Relaciones Interiores y Movilidad Humana dispone los siguientes articulados que se ejecutan dentro del proceso:

6.2. -Atención del caso en la etapa temprana o voluntaria. - Si la persona afectada/víctima desea continuar con el trámite por esta vía, la USSO, a través del personal capacitado en la materia, solicitará a la persona que ha incurrido en acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual que cese en su comportamiento (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

En el presente articulado tipifica la atención del caso en seguir con el mismo que se contara con la presencia de personas muy bien capacitadas.

6.3. - Cierre del caso en la etapa temprana o voluntaria. - Con el compromiso de las partes, se finaliza el proceso mediante la firma de un acta, la cual servirá para fines estadísticos y será de uso reservado de la DA TH. La USSO hará el seguimiento del caso según corresponda (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

En el caso de que no se quiera continuar se efectúa un acuerdo donde se pacta la decisión y es fundamental para las Unidades de Seguridad y Salud Ocupacional porque permite conocer los casos llevados.

Por cuanto concierne una intervención de carácter formal el Artículo 7 del Procedimiento indica que se efectuará en el artículo 7.1 la presentación de la denuncia de la siguiente manera:

- La persona que se sienta afectada por una o varias conductas que constituyan acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual, deberá presentar una denuncia. Sólo la persona afectada podrá presentar la denuncia. La denuncia se realizará mediante el sistema biodata del MREMH, que es un sistema on-line en el que se carga el expediente digital de cada funcionario. La denuncia se realizará ante la Dirección de Administración del Talento Humano (DATH) en una ficha estándar elaborada para este fin. La denuncia deberá contener la identificación plena del denunciante y denunciado, y la narración de los hechos o actos del acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual. La denuncia y su procesamiento serán de conocimiento exclusivo de la persona afectada/víctima, de el/la denunciado/ a y del personal especializado de la USSO y de la Unidad de Régimen Disciplinario (URD) de la DA TH. Este mecanismo permite garantizar la confidencialidad del proceso. La filtración de la información, por cualquiera de las partes involucradas será considerada como una falta grave sujeta a las sanciones contempladas en las leyes aplicables. El registro de la queja y su tratamiento servirán para mantener estadísticas y permitir a la DA TH tomar medidas para la prevención de este tipo de comportamientos (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

Consecuentemente se efectúa la atención de la denuncia e investigación como lo tipifica el artículo 7.2:

La URD de la DATH revisará la denuncia, llevará a cabo la apertura del expediente, hará el análisis de los hechos y preparará el Informe correspondiente. Dicho Informe será validado por el/la Director/a de Administración de Talento Humano y será puesto en conocimiento del/ de la Coordinador/ Administrativo/a Financiero/a. En caso de que el Informe determine la procedencia de iniciar un Procedimiento de Sumario Administrativo, la DA TH llevará a cabo el procedimiento de conformidad con lo estipulado en la normativa legal vigente para cada caso y se aplicarán, de ser necesario, las medidas disciplinarias correspondientes. Los plazos de atención e investigación de la denuncia serán los mismos que se estipulan en el procedimiento de sumario administrativo que se aplica en el MREMH (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019)

Se podrá presentar para la salvaguardia de las partes el recurso de apelación como lo tipifica el artículo 7.3 indicando:

La persona denunciante y denunciada podrán apelar el dictamen del Director/ a de la DA TH. En caso de apelación, el dictamen definitivo será resuelto por el/la

Coordinador/a General Administrativo/a Financiero/a (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019)

En el caso de que exista tantos elementos de convicción de un delito reconocido en la ley el Artículo 8. Expresa sobre la derivación de expediente:

Si durante el proceso existiesen, a juicio del juzgador, los elementos de convicción para la configuración de un delito contemplado en las normas legales vigentes, la DATH remitirá el expediente a la Dirección de Asesoría Jurídica y Patrocinio en Derecho Nacional para que proceda con el trámite de denuncia ante los órganos pertinentes (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019)

1.8.2.2 Rol de los comités de ética y mediación en el ámbito laboral

Dentro del Ecuador existe la ley de Arbitraje y Mediación la cual en su artículo 1 determina el fin de la misma:

El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias (Ecuador, Congreso Nacional, 2006).

. La ley de arbitraje y mediación brinda a las partes involucradas en un conflicto la opción de resolver sus disputas de manera menos formal y más rápida que a través de un litigio en los tribunales, al fomentar el uso del arbitraje y la mediación, se alivia la carga de los tribunales y se reduce la congestión del sistema judicial, lo que permite que los tribunales se centren en casos más complejos y de mayor envergadura.

De acuerdo a (Bolivia, Contraloría General de la República, 2004) el comité de ética se define como el nivel más alto en el proceso de administración de la ética en la institución, el cual está disponible para todos los empleados públicos de la organización. A través de este nivel, los empleados pueden acceder para analizar cuestiones éticas, reportar infracciones a las normas éticas vigentes y proponer modificaciones a dichas normas.

El rol de los comités de ética y mediación en el ámbito laboral es de suma importancia en la prevención y abordaje de casos de acoso laboral por varias razones fundamentales. Los comités de ética y mediación desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno laboral saludable y respetuoso.

Al establecer y mantener normas éticas y de comportamiento, ayudan a prevenir situaciones de acoso laboral desde el principio, estos pueden identificar y abordar problemas de comportamiento inapropiado antes de que escalen y se conviertan en casos graves de acoso laboral, esto es esencial para evitar que los problemas se profundicen y afecten la moral y la productividad de los empleados.

Cuando surge un conflicto o una denuncia de acoso laboral, los comités de mediación pueden intervenir de manera imparcial y facilitar la resolución de disputas de manera justa y equitativa, esto puede evitar procedimientos legales costosos y prolongados. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, tipifica en su artículo 2 lo siguiente:

El Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo tiene por objeto contribuir a la solución de los conflictos transigibles en materia laboral, mediante la utilización de la mediación como método alternativo de solución de conflictos reconocido en la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2019).

El objetivo que tienen los centros de mediación es el poder contribuir con la solución de conflictos transigibles dentro de los lugares de trabajo el cual utilizan la mediación como método alternativo para solucionar los problemas que existieran dentro de las empresas.

1.8.3 Definición de Acoso Laboral

De acuerdo con lo mencionado por (Alonso Hernández, 2019) el acoso laboral o mobbing es un hecho que impacta a la sociedad contemporánea, pero raramente se discute abiertamente, resulta en un elevado número de renuncias laborales y contribuye significativamente a la aparición de problemas de ansiedad, estrés e incluso circunstancias más serias.

Generalmente, afecta de manera más pronunciada a individuos que son más susceptibles y que, lamentablemente, tienden a atribuir la responsabilidad a sí mismos, sintiéndose alienados, como se ha explicado anteriormente el acoso laboral puede llevar a que las personas se sientan desmotivadas, ansiosas o deprimidas en el entorno laboral, lo que puede conducir a una reducción en su rendimiento y, en última instancia, a su renuncia o despido.

Además, el acoso laboral a menudo afecta a las personas más vulnerables en el lugar de trabajo, lo que agrava aún más el problema del decrecimiento laboral.

Estas personas pueden sentir que no encajan en el entorno laboral debido al acoso que están experimentando, lo que puede socavar su confianza y autoestima, y empeorar su situación laboral.

En el Código de Trabajo dentro del artículo 46 innumerado determina lo siguiente a continuación

Definición de acoso laboral: Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejerciendo 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 Republica incluyendo la filiación sindical y gremial (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

La normativa menciona el concepto de Acoso Laboral lo cual menciona que cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de una persona, se repita de manera constante y tenga el potencial de causar daño, ya sea en el lugar de trabajo o en cualquier momento relacionado con la relación laboral.

Este comportamiento puede resultar en el menoscabo, maltrato, humillación o incluso amenazar o perjudicar la situación laboral de la persona afectada, el acoso puede considerarse como discriminatorio cuando está motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, que incluye la filiación sindical y gremial.

1.8.3.1 Explicación y definición de acoso laboral

El acoso laboral como se ha podido demostrar, es un problema social que afecta enormemente en el ámbito laboral, por lo cual, q muchas organizaciones alrededor del mundo, luchan para combatir este terrible mal que, a pesar de los avances en la conciencia y la legislación laboral, sigue siendo una preocupación importante para el ser humano. Se entiende como 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 (Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2019).

1.8.3.2 Características y elementos del acoso laboral

Por consiguiente, se define el acoso laboral como un comportamiento iterativo, no esperado y dañino dirigido hacia un individuo o grupo de individuos en el lugar de trabajo, puede manifestarse de diversas formas, como el acoso verbal, el acoso psicológico, el acoso sexual, la discriminación, la intimidación y más. Independientemente de su forma, el acoso laboral tiene un impacto devastador en la vida de los afectados. El acoso laboral implica actos de hostigamiento, intimidación o abuso verbal, psicológico o incluso físico hacia la víctima, esto puede manifestarse en forma de insultos, burlas, críticas excesivas, rumores maliciosos, amenazas o exclusión social.

El acosador tiene la intención de dañar o desestabilizar a la víctima, el cual tiene como objetivo principal el causar sufrimiento emocional o profesional a la persona afectada. Según (Ayala, 2019) conjuntamente con otros estudiosos del ámbito reconocen las siguientes características del acoso laboral:

- Comportamientos irracionales, agresivos y discriminatorios que busquen ocasionar daño en la persona afectada. Se generan impactos negativos no solo en el individuo receptor, sino también en todos aquellos colaboradores que presencian dicha situación.
- La conducta hostigadora debe haberse presentado durante mínimo seis meses y con una frecuencia semanal.
- La discriminación sexual, religiosa y xenofóbica, si bien no califican como acoso, constituyen otras modalidades de abuso de poder.
- Existen dos tipos de conflicto. En el primero, el acosado no ejerce ningún acto que provoque el comportamiento hostil, mientras que, en el segundo, es parte de algún conflicto que se ha ido acrecentando en el transcurso del tiempo.
- El acosador en un principio puede asumir distintos tipos de conducta, que, en el largo plazo, terminan convirtiéndose en acoso laboral, tales como restringir los canales de comunicación, conformar grupos para aislar a la víctima, generar desprestigio y cualquier tipo de abuso en las condiciones laborales.

- El propósito es lograr que, por cualquier medio posible, la persona abandone su puesto de trabajo.

Son varios comportamientos que la víctima presenta dentro del entorno del trabajo, por lo cual, muchas veces se denomina bajo la figura de abuso de poder por sus características y elementos presentes.

1.8.4 Tipos de Acoso Laboral

El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas, y dentro de las empresas o lugares de trabajo, cada uno con sus propias características y manifestaciones entre esas podemos destacar:

- El acoso Verbal
- Acoso Psicológico o Emocional
- Acoso Sexual
- Acoso Racial o Étnico
- Acoso por orientación Sexual
- Moobing o Acoso Grupal

A continuación, se detallan los tipos de acosos antes mencionados

Acoso verbal que es un tipo de acoso implica el uso de palabras ofensivas, insultos, burlas, comentarios despectivos o amenazas verbales hacia la víctima, puede incluir gritos, humillaciones públicas y cualquier forma de comunicación oral destinada a dañar la autoestima y la dignidad de la persona afectada.

Acoso Psicológico o Emocional que se manifiesta a través de tácticas destinadas a socavar la salud mental y emocional de la víctima, esto puede incluir la manipulación, la difusión de rumores falsos, la exclusión deliberada de actividades laborales o sociales, y la creación de un ambiente de trabajo hostil.

Acoso Sexual, el cual implica avances no deseados, insinuaciones sexuales, comentarios inapropiados, solicitudes de favores sexuales o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que cause malestar a la víctima en el lugar de trabajo, esto puede ser llevado a cabo por compañeros de trabajo o superiores.

Acoso Racial o Étnico que se manifiesta por el hostigamiento basado en la raza, el origen étnico o la nacionalidad de la víctima, esto puede incluir comentarios

racistas, chistes despectivos, estereotipos negativos y trato discriminatorio debido a la ascendencia de la persona afectada.

Acoso por orientación Sexual o Identidad de Género que se basa en el hostigamiento dirigido hacia personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo. Puede incluir comentarios homofóbicos o transfóbicos, exclusión social, y discriminación debido a la orientación sexual o la identidad de género.

Mobbing o Acoso Grupal el cual varios individuos se unen para acosar a una persona en el lugar de trabajo, pueden trabajar juntos para aislar, humillar o desacreditar a la víctima, este tipo de acoso a menudo resulta en un ambiente laboral hostil.

Todos estos tipos de acoso deben ser llevados con toda la seriedad del caso y su erradicación es esencial para garantizar un ambiente laboral saludable, productivo y ético, para lograrlo, es necesario el compromiso de las organizaciones, los empleados y la sociedad en su conjunto tal como lo menciona (Vantage circle, 2023)

1.8.4.1 Acoso moral o psicológico

El acoso moral o psicológico, también conocido como mobbing psicológico, se caracteriza por el uso de tácticas verbales o psicológicas para dañar la salud mental y emocional de una persona en el lugar de trabajo.

Según (Góngora Yerro, Lahera Martín, & Rivas Bacaicoa, 2002) se trata de una elaborada manera de acoso psicológico o persecución que un trabajador experimenta en su entorno laboral.

El acoso moral o psicológico en el trabajo es un problema grave que puede tener consecuencias devastadoras para las personas afectadas, es importante que las organizaciones tengan políticas y procedimientos para abordar el acoso moral y brindar apoyo a las víctimas. También es fundamental que las personas sean conscientes de sus derechos y se sientan empoderadas para denunciar el acoso laboral cuando lo experimenten o lo presencien en su entorno laboral ya que este puede llevar al aislamiento social de la víctima, ya que los acosadores pueden manipular a otros para que se alejen de la persona afectada

1.8.4.2 Acoso sexual

De acuerdo con (Casas Cáncer, 2007) el acoso sexual se trata de una conducta con componentes de carácter sexual y que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha situación.

El acoso sexual laboral involucra conductas de naturaleza sexual, que pueden incluir avances no deseados, comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, chistes obscenos, exhibicionismo, tocamientos no deseados u otras acciones de índole sexual. Es importante destacar que el acoso sexual laboral se refiere a comportamientos no deseados y no consensuados, la víctima no da su consentimiento para participar en interacciones de naturaleza sexual en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, se considera que este tipo de acoso crea un ambiente laboral hostil o intimidante para la víctima, esto puede hacer que la persona se sienta incómoda, humillada, ansiosa o asustada mientras realiza sus tareas laborales.

1.8.4.3 Discriminación y acoso por razones de género, raza u orientación sexual

La discriminación y el acoso por razones de género, raza y orientación sexual son problemas profundamente arraigados en nuestra sociedad y, por extensión, en el ámbito laboral, estas formas de discriminación socavan la igualdad de oportunidades, perpetúan estereotipos perjudiciales y crean un ambiente laboral tóxico para muchas personas.

De acuerdo con lo mencionado en la Norma Suprema tipifica claramente en su artículo número 3 los deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
2. Garantizar y defender la soberanía nacional.
3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.

5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.
7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.
8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Por lo tanto, el Estado debe garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes

Esto quiere decir que no debe existir ningún tipo de discriminación de ninguna índole y menos en espacios de trabajo lo cual se considera fuente de realización personal. Una persona que es discriminada en su ambiente laboral no podrá ejercer nunca un buen trabajo ya que como se menciona anteriormente, el acoso trae consigo muchos problemas para el pleno desarrollo de las actividades laborales.

1.8.5 Manifestaciones y Consecuencias del Acoso Laboral

Las consecuencias del acoso laboral pueden ser graves y abarcan diversos, que pueden llevar a problemas de salud mental, como ansiedad, depresión, estrés crónico y trastornos de sueño. La víctima puede experimentar un sufrimiento emocional significativo, como es el caso del estrés constante debido al acoso puede dar lugar a problemas de salud física, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y una mayor vulnerabilidad a enfermedades.

Las personas acosadas a menudo experimentan una disminución en su rendimiento laboral debido a la distracción, la ansiedad y el deterioro de la concentración y las víctimas pueden sentirse aisladas, ya que los acosadores a menudo manipulan a otros para que se alejen de la persona afectada, en casos graves, el acoso puede llevar a que las personas renuncien a su trabajo o sean despedidas debido a la incapacidad para sobrellevar la situación.

De acuerdo con (Góngora Yerro, Lahera Martín, & Rivas Bacaicoa, 2002) manifiestan la presencia de conductas negativas ya que se presenta estreses, depresión y ansiedad, esto se verifica en el aspecto psicológico. En cuanto al aspecto físico se reflejan dolencias que le predisponen problemas en la piel, taquicardias, alergias y problemas estomacales

1.8.5.1 Efectos en la salud física y mental del trabajador

El acoso laboral puede tener efectos perjudiciales tanto en la salud física como en la salud mental de los trabajadores afectados, estos efectos pueden ser profundos y a menudo se manifiestan a lo largo del tiempo si el acoso persiste.

Según lo determina (Mosquera Trejo, 2022) la complejidad del acoso laboral varía según la posición ocupada en el mundo laboral. Por ejemplo, médicos, profesores, policías y enfermeros, entre otros profesionales, a menudo mantienen en silencio las dificultades que enfrentan en su entorno de trabajo debido al temor a perder sus empleos. Esto resulta en una realidad en la que experimentan un agotamiento constante y severo, llegando a situaciones tan graves como el suicidio en casos de acoso laboral extremo

El acoso laboral puede generar niveles significativamente altos de ansiedad y estrés en la víctima, el miedo constante a enfrentar situaciones difíciles en el trabajo y la preocupación por el acoso pueden ser abrumadores. Por ende, las personas que sufren acoso laboral a menudo experimentan síntomas de depresión, como tristeza persistente, falta de interés en actividades previamente disfrutadas, fatiga y cambios en el apetito y el sueño. El estrés causado por el acoso laboral puede dar lugar a problemas de sueño, como insomnio o dificultad para conciliar el sueño, la falta de sueño puede agravar otros problemas de salud mental y física.

Otro efecto que conlleva es que socava la autoestima y la confianza en uno mismo de la víctima, la persona puede empezar a dudar de sus habilidades y sentir que no es capaz de enfrentar las demandas laborales.

1.8.5.2 Impacto en el desempeño laboral y productividad

Debido a lo mencionado anteriormente, el acoso laboral genera un impacto totalmente negativo en los trabajadores en su salud mental y física por lo que es evidente que una persona que se encuentra en una situación vulnerable que daña su integridad emocional, no estará apto para entregar a cambio un buen trabajo.

Es fundamental tener en claro que el acoso se presenta por las siguientes razones:

- Patriarcado
- Relaciones asimétricas de poder
- Patrones socioculturales predominantes
- Género
- Estereotipos o prejuicios
- Micromachismos (Játiva Herrera, 2021).

Por cuanto concierne el impacto se determina que rompe la confianza que se genera entre los trabajadores ya que surge dificultad en la comunicación y cooperación del grupo laboral.

De acuerdo con la autora (Cambray, 2023) el impacto que tiene en el desempeño laboral se fundamenta en el hostigamiento que conlleva factores negativos tanto para el individuo como para la empresa en su conjunto. Se determina así mismo efectos en la salud mental y emocional del empleado, en las tareas laborales, y la afectación de las relaciones laborales.

1.9 Marco Jurídico de Protección contra el Acoso Laboral

En cuanto concierne la protección de los trabajadores se encuentran estipuladas las garantías estipuladas en la Norma Suprema en el artículo 326 anteriormente explicado y detallado, consagra los principios con los cuales se sustenta el trabajo que tiene como fin proteger los derechos laborales, promover la igualdad en el trabajo y regular las relaciones laborales en el país.

Estos principios buscan garantizar un ambiente de trabajo justo y seguro, así como facilitar la resolución de conflictos laborales y la promoción del empleo, el Estado se compromete a promover el pleno empleo y la reducción del subempleo y el desempleo, lo que refleja su responsabilidad de generar oportunidades de trabajo para la población. Por lo tanto, se establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, lo que significa que los trabajadores no pueden renunciar a estos derechos y que cualquier estipulación que viole estos derechos será nula. También menciona que en casos de que exista incertidumbre en la interpretación de las leyes, reglamentos o contratos laborales, se favorecerá la interpretación que beneficie a los trabajadores, lo que garantiza una mayor protección de sus derechos.

Dentro del Código de Trabajo específicamente en el artículo 44 en el inciso m que se refiere a las prohibiciones del empleador mencionando claramente sobre el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas. Esto determina que la prohibición que tiene el empleador hacia sus trabajadores de cometer acoso como igualmente lo tipificado en el artículo 46 se indica las prohibiciones del trabajador en el inciso j que expresa en cuanto 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 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

El acoso laboral se puede considerar como una forma en la que el empleador puede dar por terminado el contrato laboral tal como lo estipula en el artículo 172 inciso 8 ya que se considera acto de gravedad para el buen desarrollo del trabajo y para la integridad de la persona afectada y lo consagra de la siguiente manera:

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 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

1.9.1 Normativa Nacional e internacional

Dentro de la normativa nacional se puede mencionar las siguientes leyes antes mencionadas que respaldan a los trabajadores que protegen y van en contra del acoso laboral.

- Constitución del Ecuador 2008

Se emana en la norma Suprema la protección del Estado ante cualquier tipo de vulneración hacia los trabajadores, como indica el Art. 363 numeral: Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

- Código de Trabajo 2005

Por cuanto concierne la presente normativa tipifica sobre el acoso en los articulados: artículo 42 numeral 36, artículo 4 A inciso j, artículo 172 numeral 8, artículo 173 numeral 4, artículo 545 numeral 8.

- Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Contrato del trabajo para prevenir el Acoso Laboral 2017

La presente reforma se hace un paso adelante porque se tipifica la definición de acoso laboral que deberá ser salvaguardado hacia todos incluyendo a los servidores públicos. Además de consagrar como causal de despido.

Por lo que concierne la normativa internacional se encuentran los siguientes convenios que amparan al trabajador con respecto a la violencia y van contra el acoso laboral:

- Convenio 190 de la OIT, denominado Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso del Mundo el Trabajo

El presente convenio es reconocido como un tratado internacional adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019 que se considera el primer tratado internacional que busca y reconoce el derecho que posee todo trabajador de estar en un mundo laboral libre de violencia y acoso (Organización Internacional de Trabajo, 2021).

El objetivo principal de este convenio es abordar y prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, reconociendo que estas conductas pueden tener consecuencias graves para la salud y el bienestar de los trabajadores y para el funcionamiento adecuado de los lugares de trabajo.

El convenio define la violencia y el acoso en el trabajo de manera amplia, cubriendo una variedad de conductas dañinas, incluyendo actos, amenazas y patrones de comportamiento que tengan la intención o el efecto de causar daño físico, psicológico, sexual o económico.

En Ecuador, este Convenio entro en vigor el 19 de mayo 2022 el cual se catalogó como un hito importante para el país por que con este registro el Gobierno busca evitar y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, con el fin de asegurar una relación laboral justa, sin disparidades en los salarios, sin actos discriminatorios y sin comportamientos de hostigamiento según lo mencionado en (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2022).

- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

La finalidad se fundamenta en poder aplacar las acciones que atenta derechos constitucionales como es el caso de la salud, integridad, libertad entre otros. El primer articulado indica lo siguiente:

1. A efectos del presente Convenio:

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

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Se puede comprender en primera instancia la definición que tiene este evento de manera clara y precisa, consecuentemente se tipifica el ámbito de aplicación, principios fundamentales, protección y prevención, control de aplicación y vías de recurso de reparación, orientación, formación y sensibilización, métodos de aplicación y disposiciones fundamentales. Es esencial mencionar lo consagrado en el preámbulo para los Miembros que deberán promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

1.9.1.1 Legislación laboral nacional relevante

De acuerdo a lo mencionado anteriormente en el Ecuador incluye principalmente la Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo, que introdujo disposiciones específicas relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral.

La legislación establece sanciones para quienes cometan acoso laboral y proporciona procedimientos para abordar las denuncias de acoso, estos

procedimientos incluyen la intervención de la autoridad de trabajo para evaluar las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

1.9.1.2 Tratados internacionales contra el acoso laboral

Dentro de los tratados internacionales que amparan a los trabajadores y van en contra del acoso laboral se encuentra el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) que tiene como principal objetivo abordar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociendo que estas conductas pueden tener consecuencias graves para la salud y el bienestar de los trabajadores y para el funcionamiento adecuado de los lugares de trabajo.

El convenio define la violencia y el acoso en el trabajo de manera amplia, abarcando una variedad de conductas dañinas, incluyendo actos, amenazas y patrones de comportamiento que tengan la intención o el efecto de causar daño físico, psicológico, sexual o económico (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

1.9.2 Responsabilidad del Empleador

Dentro del Código de Trabajo en su artículo número 42 menciona una lista de obligaciones que posee el empleador entre esas se encuentra el inciso 36 el cual determina lo siguiente:

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 estos con el empleador (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Esto destaca la importancia de la capacitación en el lugar de trabajo. Estos programas de capacitación están diseñados para educar a los empleados y empleadores sobre las distintas modalidades del acoso laboral. La capacitación es esencial para que las personas reconozcan y comprendan el acoso laboral y puedan tomar medidas preventivas.

También se encuentra el Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de los empleadores el cual busca regular el proceso de registro, aprobación y notificación de las obligaciones laborales relacionadas con los siguientes aspectos: información contractual, actas de finiquito en caso de terminación de la relación laboral, cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con

discapacidad, registro de datos de personas con discapacidad, sus representantes legales y aquellos responsables de cuidar a una persona con discapacidad no severa, así como cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y la gestión integral de riesgos, ante el Ministerio del Trabajo (Ecuador, Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, 2017).

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.

Este artículo enfatiza la importancia de la prevención del acoso laboral en lugar de simplemente responder a casos una vez que ocurren, esto indica una postura proactiva y consciente de la necesidad de abordar el problema antes de que se convierta en un problema grave. También sugieren la implementación de programas de capacitación como una estrategia clave para abordar el acoso laboral, estos programas pueden proporcionar a los trabajadores y empleadores las habilidades y el conocimiento necesarios para reconocer, prevenir y abordar el acoso en el lugar de trabajo.

Es importante reconocer que el acoso laboral puede manifestarse de diversas maneras es esencial para abordar el problema de manera efectiva, identificar distintas modalidades de acoso laboral significa estar alerta a las diferentes formas en que puede ocurrir, desde el acoso verbal y psicológico hasta el acoso sexual o discriminatorio.

1.9.2.1 Obligaciones del empleador para prevenir el acoso laboral.

Las obligaciones del empleador según (Fundación Internacional, 2020) son de cumplir con las leyes y regulaciones laborales, estas leyes establecen estándares mínimos para condiciones de trabajo, salarios, horas laborales, seguridad en el lugar de trabajo y otros aspectos de la relación laboral.

Por lo tanto, las obligaciones del empleador están destinadas a proteger los derechos de los trabajadores, esto incluye garantizar que los empleados reciban salarios justos, tengan un entorno de trabajo seguro y saludable, y se les brinden condiciones de trabajo dignas.

Es fundamental considerar que una de las obligaciones principales que tiene el empleador con respecto al Acoso laboral es el poder implementar programas de capacitación y políticas que se centren en la identificación y prevención de diversas modalidades de acoso laboral, así como otras conductas perjudiciales en el lugar de trabajo, ya que el enfoque es proactivo y busca crear un entorno laboral equitativo, seguro y respetuoso para todos los involucrados en la relación laboral. Por lo cual, el objetivo de los programas y políticas propuestos es prevenir no solo el acoso laboral en sí, sino también otras conductas relacionadas, como la discriminación, el hostigamiento y la intimidación, esto demuestra una comprensión completa de las interconexiones entre estas problemáticas.

1.9.2.2 Consecuencias legales por incumplimiento

El acoso laboral puede desencadenar una amplia gama de resultados negativos, especialmente para las personas que lo experimentan y sus familias, pero también para sus colegas y empleadores, y, en última instancia, para la sociedad en su conjunto.

Según lo determina (Ávila Cadavid, Bernal Toro, & Alzate, 2016) los empleadores que no cumplan con sus obligaciones para prevenir y abordar el acoso laboral pueden enfrentar multas económicas según lo establecido en la normativa laboral, estas multas varían en cuantía y se aplican como sanciones por el incumplimiento de la ley.

Los empleados que sean víctimas de acoso laboral pueden presentar demandas contra el empleador, en caso de que se demuestre que el empleador no tomó medidas adecuadas para prevenir o abordar el acoso, puede ser responsable de indemnizar a la víctima.

La Ley Orgánica de Reforma al Código del Trabajo, implementada a partir de 2017, introduce sanciones y procedimientos específicos para preservar el derecho al trabajo, la dignidad y la integridad personal, con el propósito de eliminar la perpetración de tales acciones perjudiciales para los derechos de los trabajadores, la revisión y análisis de esta regulación sirve como fundamento para la investigación jurídica en curso.

1.10 Herramientas y Estrategias para la Prevención del Acoso Laboral

La prevención y el abordaje del acoso laboral son fundamentales para crear ambientes de trabajo saludable y respetuoso por este motivo es esencial el desarrollo de políticas internas que prohíban el acoso laboral y establezcan procedimientos para denunciar y abordar las quejas. Por lo cual, la creación de protocolos claros y efectivos para investigar y tomar medidas en respuesta a las denuncias de acoso y Capacitaciones para regular a los empleados y empleadores sobre qué constituye el acoso laboral, cómo prevenirlo y cómo denunciarlo de manera segura.

Las herramientas y estrategias en el contexto del acoso se refieren a los recursos y enfoques que pueden utilizarse para prevenir, abordar y combatir el acoso en diversos entornos, como el laboral, el escolar o el ciberacoso como lo menciona (Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

Es importante que se ejecuten campañas de concientización para promover un ambiente de trabajo respetuoso y fomentar la comunicación abierta, el proporcionar apoyo y recursos a las personas que experimentan acoso laboral, incluyendo acceso a asesoramiento, orientación y servicios de apoyo psicológico y sobre todo se debe garantizar que las víctimas no enfrenten represalias por denunciar el acoso como también fomentar un liderazgo que promueva la igualdad y el respeto en el lugar de trabajo y desarrollar una cultura organizacional que promueva la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo.

Según estudiosos del tema consideran fundamental que se emplee canales de comunicación adecuados, generar un ámbito laboral de respeto, fomentar las conductas positivas, que permitirán prevenir todo tipo de situación o circunstancia del mobbing laboral.

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la investigación

“La Metodología es la ciencia que nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso” (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004).

Es decir, la metodología de investigación es el conjunto de estrategias, procedimientos y técnicas que se utilizan para llevar a cabo un estudio de investigación con el objetivo de obtener datos, analizarlos y llegar a conclusiones basadas en evidencia. Es esencial para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. La metodología de investigación proporciona una estructura para planificar, ejecutar y evaluar un estudio de manera sistemática y rigurosa.

La metodología de la investigación es esencial para guiar cómo se llevó a cabo el estudio sobre la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador.

Se inició con una revisión bibliográfica exhaustiva, abordando investigaciones previas, leyes, informes y literatura académica relacionada con el acoso laboral y los derechos laborales en Ecuador. Este análisis en profundidad estableció la base para la comprensión completa del tema.

2.1.1. Diseño de la estrategia investigativa

Se optó por un enfoque mixto que integre métodos cuantitativos y cualitativos, como encuestas, entrevistas, además del análisis documental, estudio de casos y revisión normativa en la parte del marco teórico y estudio de campo. Este enfoque mixto permitirá un análisis multidimensional de la problemática.

Tabla 1 Diseño metodológico de la investigación

Diseño metodológico	
Métodos de investigación	Análisis, síntesis, inductivo, deductivo, crítica, exegética
Tipo de Investigación	Mixta (Documental y de campo)
Instrumento	Encuesta
Técnica	Entrevistas

Elaborado por: Andrés Mauricio Guerra Escobar

2.1.2. Investigación mixta

Refiere a una combinación e integración de dos investigaciones relevantes, sobre el presente trabajo se consideraron, la documental y de campo, por lo que, exclusivamente se aprovechó de las fortalezas de ambas aproximaciones para obtener la comprensión completa y rica del tema propuesto.

2.1.2.1. Investigación documental

La investigación documental es un método de investigación que se basa en el análisis y uso de documentos previamente existentes en lugar de recopilar datos directamente de la realidad. Los documentos pueden ser de diversa naturaleza, como libros, revistas científicas, informes técnicos, tesis, archivos históricos, páginas web y otros medios que contienen información relevante sobre el tema de investigación. Este enfoque se caracteriza por la revisión crítica y exhaustiva de la información disponible, su análisis, interpretación y síntesis para obtener conocimientos y enriquecer el entendimiento de un tema específico.

De acuerdo con Tancara Quiroz (1993) la investigación documental consiste en:

Serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia. De este modo, no debe entenderse ni

agotarse la investigación documental como la simple búsqueda de documentos relativos a un tema.

En la primera etapa, se identificó claramente el tema de investigación y se estableció los objetivos a alcanzar mediante la investigación documental. Posteriormente, se inició la búsqueda y recopilación de documentos relevantes en bibliotecas, bases de datos en línea, archivos, libros, artículo de revista, documentos de sitios web y sitios web, además, otras fuentes especializadas. Fue crucial seleccionar fuentes confiables y pertinentes para la investigación. Una vez recopilados, se realizó una lectura crítica y un análisis minucioso de estos documentos para extraer información clave y establecer relaciones entre los datos referente al acoso laboral y a los derechos constitucionales.

Luego, la información obtenida se organizó en categorías temáticas o aspectos relevantes del tema de investigación. Esta organización permitió una mejor comprensión y síntesis de la información. La interpretación de los datos fue un paso crucial, ya que implicó derivar conclusiones e ideas a partir de la información recopilada, lo que puede ayudar a responder las preguntas de investigación o cumplir con los objetivos planteados. Finalmente, se documentó y presentó de manera estructurada los resultados, citando y referenciando correctamente las fuentes utilizadas.

La investigación documental fue de gran utilidad cuando se buscó contextualizar el tema, mediante el establecimiento de fundamentos teóricos sólidos, la examinación de antecedentes históricos o normativa pasadas, y en general, cuando se dispone de un rico conjunto de documentos relevantes para la investigación. Este método proporcionó una base sólida para el análisis y la comprensión profunda del tema determinado.

Entonces, la utilización del método documental en relación con el tema "La vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral en el Ecuador" implicó un enfoque centrado en la revisión exhaustiva de documentos legales, normativos y académicos relevantes que abordó los derechos laborales, el acoso laboral y su relación en el contexto ecuatoriano.

Esto en primer lugar, mediante el análisis detallado de la Constitución de Ecuador y otras leyes laborales pertinentes que establecen los derechos y garantías

de los trabajadores. Esto incluyó la revisión de artículos específicos que protegen a los trabajadores contra el acoso laboral y garantizan un entorno laboral seguro y respetuoso.

Además, se examinó el Código de trabajo, políticas gubernamentales y documentos relacionados que proporcionen marcos legales y regulaciones en el ámbito laboral en Ecuador. Se busca identificar las disposiciones legales específicas que aborden el acoso laboral y la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

La revisión y análisis crítico de informes, investigaciones, tesis académicas y estudios relacionados con el tema en Ecuador también fue fundamental. Estos documentos académicos pudieron ofrecer perspectivas y análisis adicionales sobre la vulneración de derechos y garantías constitucionales en el contexto del acoso laboral en el país.

Así mismo, se exploró informes de organizaciones no gubernamentales, casos judiciales relevantes que proporcionaba información sobre el panorama actual del acoso laboral en Ecuador y las respuestas institucionales a esta problemática.

En síntesis, la información y la identificación de patrones, lagunas y desafíos clave en la protección de los derechos de los trabajadores frente al acoso laboral serían objetivos fundamentales de este enfoque documental. Este análisis documental enriqueció la comprensión del tema y sirvió como base para recomendaciones y propuestas de políticas destinadas a fortalecer la protección de los derechos laborales en Ecuador.

2.1.2.1. Investigación de campo

La investigación de campo desempeñó un papel crucial al haber permitido la recolección de datos empíricos directamente de los trabajadores que experimentaron situaciones de acoso laboral. Este enfoque proporcionó una visión detallada de las experiencias individuales, percepciones y el impacto directo en los derechos constitucionales de los trabajadores.

La investigación de campo también fue fundamental para identificar patrones y tendencias en la incidencia del acoso laboral, contribuyendo así a una comprensión más completa de cómo se estaban vulnerando los derechos constitucionales en diferentes contextos laborales. Además, al haber validado o complementado los

hallazgos obtenidos a través de la investigación documental, la investigación de campo garantizó una mayor confiabilidad y validez de los resultados.

La contextualización de la vulneración de derechos y garantías constitucionales también fue una contribución significativa de la investigación de campo. Este enfoque permitió entender cómo el acoso laboral afectó específicamente a los trabajadores en sus entornos laborales, considerando factores contextuales y organizacionales que podrían haber influido en la vulnerabilidad de los derechos constitucionales.

La investigación de campo también se enfocó en identificar factores subyacentes que contribuyeron al acoso laboral, ya sean culturales, estructurales o de gestión. Estos hallazgos ayudaron a comprender las raíces del problema y proporcionaron aspectos valiosos para el desarrollo de estrategias efectivas de prevención y abordaje.

Finalmente, los datos recopilados durante la investigación de campo permitieron generar recomendaciones específicas y prácticas para abordar el acoso laboral y fortalecer la protección de los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores. En conjunto, la investigación de campo emergió como un componente esencial que proporcionó una comprensión completa y contextualizada de la vulneración de derechos en el contexto del acoso laboral, sentando así una base sólida para futuras acciones y mejoras.

2.2. Métodos de investigación

Dentro del presente apartado se estableció los métodos de investigación dentro del cual refirió a la clasificación o categorización general del enfoque y la naturaleza de un estudio de la presente investigación. De esta manera se definió cómo se abordó la investigación, qué preguntas se intentaron responder y qué métodos se utilizó para obtener datos y analizarlos.

2.2.1. Análisis

El método de investigación del análisis desempeñó un papel crucial en el examen detallado de la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador en el contexto del acoso laboral. Este enfoque implicó una descomposición meticulosa de las disposiciones constitucionales relevantes que salvaguardan los

derechos laborales, permitiendo así una comprensión detallada de los fundamentos legales que estaban en juego.

Al aplicar este método, se buscó identificar patrones específicos de comportamiento que constituyeran acoso laboral. Este análisis detallado de las interacciones laborales y el ambiente de trabajo fue esencial para discernir situaciones que podrían infringir los derechos constitucionales del trabajador, como la dignidad, la intimidad y la igualdad ante la ley.

Una parte integral del proceso de análisis implicó la comparación minuciosa de la legislación y normativas internas con los estándares constitucionales. Este ejercicio fue crucial para evaluar si las prácticas laborales en cuestión cumplían con los principios fundamentales establecidos en la Constitución y para identificar posibles brechas o conflictos normativos.

El análisis también se extendió a la revisión de decisiones judiciales previas relacionadas con casos de acoso laboral. Esta revisión proporcionó una visión valiosa sobre cómo los tribunales interpretaron y aplicaron las disposiciones constitucionales en situaciones concretas, contribuyendo así a la construcción de precedentes y a la comprensión de la jurisprudencia existente.

Además, el análisis implicó contextualizar el fenómeno del acoso laboral dentro de factores socioeconómicos más amplios. La comprensión de las condiciones económicas y sociales que podían propiciar el acoso laboral fue esencial para abordar las raíces del problema y desarrollar estrategias efectivas de prevención y protección.

La investigación también se enfocó en examinar los recursos legales y los mecanismos disponibles para los trabajadores que experimentaron acoso laboral. Este análisis exhaustivo permitió evaluar la eficacia de los remedios legales existentes y sugirió posibles áreas de mejora en la legislación laboral.

En última instancia, con el método de análisis se buscó desentrañar los elementos constitucionales y legales relacionados con la vulneración de los derechos del trabajador, sino que también aspiró a desarrollar perspectivas críticas. Estas perspectivas críticas pudieron ayudar a identificar lagunas en la protección legal, proponer cambios legislativos necesarios y fomentar prácticas laborales que respeten plenamente los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores frente al acoso laboral.

2.2.2. Síntesis

El método de investigación de síntesis se estableció como un componente esencial en el examen de la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador en situaciones de acoso laboral. Este enfoque se caracteriza por la integración de datos provenientes de diversas disciplinas, tales como el derecho laboral, la psicología organizacional y la sociología. La síntesis facilitó la combinación de perspectivas legales con aspectos psicosociales relacionados con el acoso laboral, generando así una comprensión integral que abarca tanto los elementos legales y constitucionales como los efectos emocionales y sociales del acoso en el entorno laboral.

En la investigación sobre la vulneración de derechos laborales, la síntesis facilitó la consolidación de la evidencia empírica proveniente de estudios de casos, investigaciones académicas y testimonios de trabajadores afectados. Esto contribuyó a una comprensión más sólida de la naturaleza y la frecuencia de las vulneraciones de derechos en situaciones de acoso laboral.

Al sintetizar datos, se pudieron identificar patrones y tendencias en las prácticas de acoso laboral que resultaban en la vulneración de derechos constitucionales. Esta identificación fue esencial para comprender la prevalencia y las características recurrentes de estas violaciones, informando así estrategias de prevención y protección.

También se aplicó a la compilación de mejores prácticas, políticas y protocolos implementados por empresas, gobiernos o instituciones para abordar el acoso laboral. Esto proporcionó un conjunto de recursos que pudo servir como guía para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, facilitó la generación de conclusiones integradas que abarcaron tanto los aspectos legales como los sociales del acoso laboral. Estas conclusiones proporcionaron una base sólida para comprender la naturaleza del problema y proponer recomendaciones prácticas y efectivas.

2.2.3. Inductiva

El método de investigación inductivo desempeñó un papel significativo en el desarrollo del tema de la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral. Este enfoque comenzó con la observación detallada

de casos particulares de acoso laboral, permitiendo un análisis profundo de situaciones específicas en las que se produjeron violaciones de derechos constitucionales. A través de esta observación, se buscó identificar patrones y tendencias que contribuyeran a comprender la naturaleza y las circunstancias recurrentes de la vulneración.

Además, el método inductivo facilitó la generación de teorías y conceptos a partir de la observación y el análisis de casos concretos. En el contexto del acoso laboral, esto implicó el desarrollo de modelos conceptuales que explicaban cómo se manifestaba la vulneración de derechos y cómo impactaba a los trabajadores afectados. Estas teorías contribuyeron al desarrollo de un marco teórico que abarcaba las dimensiones legales, psicológicas y sociales del problema.

La aplicación del método inductivo se centró en la experiencia individual del trabajador que había experimentado la vulneración de sus derechos en el entorno laboral. Dado que uno de los enfoques de la investigación es el cualitativo con relación al uso de la síntesis permitió una comprensión más completa de las vivencias personales y profesionales de quienes enfrentaron situaciones de acoso. La construcción de premisas a partir de datos empíricos fue otra característica clave, posibilitando la formulación de suposiciones sobre posibles causas, consecuencias y estrategias de prevención basadas en la observación y el análisis detallado de casos específicos.

2.2.4. Deductiva

A través de la investigación deductiva, se formularon enunciados específicos que establecieron conexiones lógicas entre el acoso laboral y la posible violación de derechos constitucionales. Estos enunciados representaron predicciones que sirvieron como criterios para el análisis riguroso de casos particulares de acoso laboral. La investigación facilitó la validación de premisas jurídicas a través de un examen detallado de casos y la revisión jurídica fortaleciendo así la solidez de los argumentos legales asociados con la vulneración de derechos.

La investigación deductiva proporcionó información valiosa que pudo ser utilizada en la prevención del acoso laboral. Identificar patrones y situaciones que habían resultado en vulneraciones de derechos ofreció una base sólida para proponer medidas preventivas y políticas que contribuyeran a evitar futuros casos y promover

un entorno laboral más justo y respetuoso de los derechos constitucionales de los trabajadores. En conjunto, la investigación deductiva ofreció una estructura lógica y orientación integral para el análisis y abordaje legal de la vulneración de derechos en el contexto del acoso laboral en el pasado.

Además, la culminación de la investigación deductiva se encontró en la generación de conclusiones jurídicas específicas que se derivaron lógicamente de los principios generales y enunciados específicos. Estas conclusiones no solo sirvieron como base para la fundamentación de casos legales, sino que también orientaron estrategias legales efectivas para la defensa de los derechos de los trabajadores afectados.

2.2.5. Crítica

Este método se destacó por su capacidad para realizar un análisis estructural profundo de las dinámicas laborales, desentrañando las jerarquías, políticas y prácticas organizacionales que contribuyen al acoso laboral. Proporcionó una comprensión más completa de las raíces del problema al explorar las estructuras subyacentes en el entorno laboral.

En el contexto de identificar desigualdades laborales, la investigación crítica reveló cómo factores como el género, la raza u otros aspectos socioeconómicos influyeron en la vulnerabilidad de los trabajadores al acoso. Este enfoque contribuyó a una comprensión más matizada de las experiencias de diferentes grupos laborales, subrayando la importancia de abordar las disparidades sistémicas.

La participación activa de los trabajadores afectados fue un componente distintivo de la investigación crítica en el pasado. Al permitir que los trabajadores compartieran sus experiencias y perspectivas, esta metodología no solo enriqueció la investigación con relatos auténticos, sino que también empoderó a los trabajadores al darles voz en la discusión y búsqueda de soluciones.

La investigación crítica, al proponer cambios estructurales, sugirió modificaciones en políticas laborales, procesos organizacionales y culturas laborales para abordar las causas fundamentales del acoso laboral. Esta orientación hacia la transformación social buscó inspirar iniciativas y esfuerzos encaminados a crear ambientes laborales más justos y equitativos en el pasado.

La investigación crítica contribuyó significativamente al aumento de la conciencia sobre las dinámicas de poder presentes en el lugar de trabajo, facilitando un entendimiento más profundo de cómo estas dinámicas contribuyen al acoso laboral. Su enfoque analítico profundo y orientado a la transformación social ayudó a poner de relieve las complejidades del problema y a proponer soluciones prácticas y significativas para mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

2.2.6. Interpretación de normas (exegética)

Implicó un análisis interpretativo profundo y detallado de la legislación y normativas relacionadas con los derechos laborales y el acoso laboral en Ecuador. En este contexto, se destacó como normativa nacional la Constitución (artículos 3, 33 y 326 principalmente) y Código de trabajo (artículos 44 literal m, 42 numeral 36, 46 literal j y 172 numeral 8, entre otros), y como normativa internacional el Convenio sobre la violencia y el acoso y cualquier otra normativa relevante que tenga un impacto directo en los derechos de los trabajadores y en la prevención y sanción del acoso laboral.

Entonces, se examinó detalladamente los artículos de la Constitución de Ecuador que abordaban los derechos laborales y la protección de los trabajadores. Se interpretó y analizó esta normativa relevante para comprender la intención de los legisladores y establecer la relación entre estos derechos y la prevención del acoso laboral.

Durante la interpretación de las normativas y jurisprudencia relacionada con los derechos laborales y el acoso en Ecuador, se llevó a cabo un análisis minucioso de las leyes, reglamentos y decisiones judiciales relevantes que rigen el ámbito laboral en este país.

Primero, se observaron las normativas laborales en Ecuador, como el Código del Trabajo y otras leyes afines. Se identificaron disposiciones específicas que protegen los derechos laborales, incluyendo la prohibición del acoso en el entorno laboral. Estas normativas establecen las bases legales para garantizar condiciones justas y favorables para los trabajadores, además de salvaguardar su integridad y dignidad en el ámbito laboral.

Además, se analizó la jurisprudencia relacionada con casos de acoso laboral en Ecuador. Esta revisión permitió comprender cómo los tribunales interpretan y aplican la legislación laboral en situaciones reales de acoso. Se encontró que la jurisprudencia respalda la protección de los derechos laborales y reafirma la importancia de sancionar el acoso laboral para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Se constató que las decisiones judiciales han establecido criterios claros para determinar el acoso laboral y las posibles consecuencias legales para los agresores. Esto proporciona orientación sobre cómo se interpreta y aplica la legislación en el contexto de proteger a los trabajadores de situaciones de acoso.

En conjunto, la interpretación de normativas y jurisprudencia destacó la importancia de contar con leyes laborales sólidas que salvaguarden los derechos de los trabajadores en Ecuador. Además, evidenció la necesidad de un riguroso cumplimiento de estas normativas y la importancia de la aplicación efectiva para garantizar un ambiente laboral equitativo y seguro, donde el acoso no tenga cabida y los derechos de los trabajadores sean plenamente respetados y protegidos.

2.2 Población y muestra

La población es indeterminada, pero se considera a los trabajadores que se encuentran laborando en distintos sectores de Ecuador específicamente en la ciudad de Quito, parroquia de Conocoto en el sector del Valle de los Chillos que se encuentran expuestos al acoso laboral y abogados especialistas en el Derecho laboral. Esta población incluye trabajadores de diversos ámbitos laborales en el campo jurídico dentro de la zona delimitada para el levantamiento de información, tanto del sector público como del privado.

La muestra para la siguiente investigación fue de 100 personas, por lo que, al ser una muestra pequeña y considerando la población representativa de la actual investigación se subdividió dicha muestra en los siguientes valores:

Tabla 2 Muestra representativa para la investigación

Muestra representativa	
Grupos de individuos	Cantidad
Trabajadores en el sector público	40
Trabajadores en el sector privado	40
Abogados especializados en derecho laboral	20
Total	100

2.3 Instrumento de investigación

En cuanto el instrumento de recolección de los datos en el presente tema, se consideraron varias estrategias para abordar la vulneración de derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador. Estas estrategias incluyen encuestas, entrevistas, revisión documental y observación directa.

La encuesta será aplicada a la muestra seleccionada para obtener datos cuantitativos sobre la percepción y experiencias de los trabajadores en relación con el acoso laboral y cómo este fenómeno puede afectar sus derechos constitucionales.

Además, se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con trabajadores y abogados especializados en el campo laboral. Estas entrevistas permitirán obtener información cualitativa detallada sobre las experiencias personales, percepciones, conocimientos y sugerencias de los participantes en relación con el acoso laboral y los derechos constitucionales.

A continuación, se detallan el instrumento seleccionado en el cual se desarrolla de manera breve el rol que desempeña dicho instrumento dentro de este trabajo de investigación con la finalidad de obtener información precisa que atienda a los objetivos tanto general como específicos al inicio del trabajo de estudio relacionado con el acoso laboral y la atención a los derechos constitucionales comprometidos:

Tabla 3 Instrumentos de recolección de datos

Instrumento	Rol en la investigación
Encuesta	Recolectar datos sobre la percepción y experiencias de los trabajadores respecto al acoso laboral y su relación con derechos constitucionales.

2.3.1 Encuesta

En el contexto de la investigación sobre la vulneración de derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador, la encuesta representó una herramienta fundamental para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción y experiencias de los trabajadores en relación con el acoso laboral y cómo este fenómeno afecta sus derechos constitucionales.

La encuesta permitió obtener información estructurada y cuantificable de un grupo representativo de la población de interés. A través de preguntas específicas y opciones de respuesta predefinidas, se indagó sobre aspectos relevantes, como la frecuencia y tipos de acoso laboral experimentado, las medidas de prevención y denuncia, la percepción de la efectividad de las políticas organizacionales, entre otros.

Algunos de los objetivos de la encuesta incluyeron:

1. Medir la incidencia y tipos de acoso laboral en diversos sectores laborales.
2. Identificar los factores que contribuyen al acoso laboral.
3. Evaluar el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos constitucionales en el ámbito laboral.
4. Determinar la percepción de los trabajadores sobre la eficacia de las políticas y mecanismos de prevención y denuncia.

Con los datos recopilados a través de la encuesta, se realizó un análisis cuantitativo que brindó información precisa sobre las tendencias y patrones relacionados con el acoso laboral y la percepción de los trabajadores sobre la protección de sus derechos constitucionales en el contexto laboral en Ecuador. Estos datos complementaron la comprensión cualitativa proporcionada por otras técnicas, como las entrevistas y la revisión documental.

2.3.1.1 Selección de la muestra

La muestra para la obtención de información mediante el presente instrumento corresponde a trabajadores del Ecuador en la ciudad de Quito, parroquia de Conocoto en el sector del Valle de los Chillos específicamente a trabajadores del sector público (40) y trabajadores del sector privado (40) de los cuales se encuentran entidades como consultorios jurídicos privados, notarías y la Fiscalía de los Chillos entre sus destacados, cabe mencionar que los encuestados responderán en consideración a la experiencia en el ámbito laboral y por otro lado expertos en el ámbito del Derecho laboral, es decir, abogados de dichos lugares a los que corresponde la muestra.

2.3.1.2 Aplicación de la encuesta

Por cuestiones de eficiencia y rapidez en la obtención de resultados, se decidió implementar una encuesta en línea a través de la cual la muestra seleccionada pudiera expresar sus opiniones sobre la vulneración de derechos y garantías constitucionales frente al acoso laboral en Ecuador. En este cuestionario, se solicitó a los participantes que señalen criterios específicos en relación con el acoso laboral y su impacto en los derechos constitucionales.

Es importante destacar que en este mismo cuestionario se proporcionó información sobre la confidencialidad de las respuestas. Cada participante fue informado acerca del resguardo de su anonimato en las respuestas proporcionadas, garantizando así la confidencialidad y seguridad en la expresión de sus opiniones en cada pregunta planteada en el presente cuestionario.

Con el enfoque centrado en la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral, se han desarrollado diversas fases esenciales con la guía de la revisión documental. En estas fases, se ha llevado a cabo una cuidadosa selección de textos y documentos, tanto en formato físico como digital, con el propósito de recopilar información pertinente relacionada con la vulneración de derechos en el contexto del acoso laboral.

El material seleccionado se ha escogido minuciosamente, considerando los objetivos de la investigación y enfocándose en brindar una visión integral de la situación en la que los derechos y garantías constitucionales del trabajador se ven afectados por el acoso en el ámbito laboral.

En paralelo, se ha avanzado en la elaboración de un esquema de investigación que ha actuado como una brújula para guiar este estudio. También se ha implementado un proceso de fichaje que facilitó la organización bibliográfica, la captura de ideas fundamentales y la generación de sinopsis que sintetizan el panorama sobre la vulneración de derechos y garantías.

En consonancia con la orientación central del estudio, se ha diseñado un cuestionario específico para recopilar datos de la muestra seleccionada, con el fin de analizar en profundidad la vulneración de derechos y garantías constitucionales frente al acoso laboral. Este cuestionario ha sido aplicado en el terreno, recopilando valiosa información que será esencial para determinar la magnitud de esta problemática en el contexto laboral.

Así mismo, se ha realizado un diagnóstico profundo para analizar los elementos que configuran el acoso laboral en relación con los derechos y garantías constitucionales. Este análisis se ha enriquecido a partir de la revisión de doctrina, jurisprudencia y normativa vigente, permitiendo una comprensión holística del fenómeno en estudio.

Los datos recopilados y el análisis resultante están siendo utilizados como cimiento para abordar la vulneración de derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral. Este análisis se realiza en sintonía con la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Ecuador, proporcionando una visión precisa y fundamentada de esta problemática.

Por último, se está en proceso de formulación de conclusiones sólidas y recomendaciones prácticas que contribuirán a la comprensión completa de la vulneración de derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral, delineando posibles caminos para su mitigación y erradicación.

2.3.1.3 Diseño o modelo de encuesta

La realización de encuestas a trabajadores de ambos sectores ya sea público o privado, adquirió una alta importancia en el contexto del estudio sobre la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral. Esta importancia se fundamentó en diversas razones clave que marcaron el desarrollo de la investigación.

En primer lugar, la inclusión de trabajadores de ambas esferas laborales proporcionó una muestra representativa de la población laboral en su conjunto. Esta amplitud permitió obtener una visión precisa y equitativa de la problemática del acoso laboral y la violación de derechos constitucionales, elementos centrales en el análisis retrospectivo de la investigación.

Así mismo, la encuesta a trabajadores de distintos sectores posibilitó la identificación de posibles diferencias en la vivencia y percepción del acoso laboral, así como de la vulneración de derechos. Estas diferencias se vieron influenciadas por la naturaleza intrínseca de cada sector, ya sea público o privado, en términos de sus políticas laborales y su cultura organizacional.

Esta diversidad de perspectivas brindada por trabajadores de distintos sectores enriqueció la investigación y permitió considerar múltiples enfoques para abordar el problema. Estos enfoques se convirtieron en fundamentales al momento de plantear soluciones integrales y efectivas para mitigar la vulneración de derechos y el acoso laboral en el ámbito laboral.

Por último, los datos recopilados provenientes de ambas esferas laborales facilitaron la identificación de deficiencias en la legislación vigente. Estos hallazgos resultaron esenciales para proponer recomendaciones que contribuyeran a fortalecer la protección de los derechos laborales, estableciendo así mejoras sustanciales en el marco legislativo.

Entonces, considerando lo antes mencionado, el primer modelo que se presenta a continuación será para obtener información directa y comentarios específicos de los trabajadores sobre el tema en su espacio laboral. De esta forma se entenderá de una manera más eficaz de donde surge la problemática y cuáles podrían ser las posibles soluciones.

Haber realizado encuestas a abogados especializados en derecho laboral radicó en la necesidad de obtener una perspectiva experta y fundamentada en el ámbito legal sobre la vulneración de derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral. Estas encuestas fueron una parte fundamental en el análisis retrospectivo de la investigación.

2.5. Técnica de investigación

La técnica de investigación se refiere a un procedimiento específico, método o herramienta utilizada para recopilar datos, analizar información y obtener resultados en el contexto de una investigación. Estas técnicas son instrumentos prácticos que los investigadores emplean para obtener información relevante y responder a preguntas de investigación específicas.

La selección de la técnica facilitó la recopilación precisa y rigurosa de datos, proporcionando una comprensión más profunda de la naturaleza y la extensión del problema, además, a identificación de los factores contribuyentes al acoso laboral, incluyendo aspectos organizacionales, culturales y de poder, entre otros aspectos que señalados en el último capítulo de la presente investigación.

2.5.1. Entrevista

En el ámbito de la investigación, la entrevista se utiliza para recopilar datos cualitativos, como opiniones, percepciones, experiencias y conocimientos profundos sobre un tema en particular. La información obtenida de las entrevistas contribuye a la comprensión y el análisis en profundidad de fenómenos sociales, culturales, psicológicos y otros aspectos de interés investigativo.

Tabla 4 técnica de investigación

Técnica	Rol en la investigación
Entrevista	Obtener información cualitativa en profundidad sobre las experiencias personales, percepciones, conocimientos y sugerencias de los participantes en relación con el acoso laboral y los derechos constitucionales.

Durante el proceso de investigación, se reconoció la necesidad de adentrarse en las experiencias, percepciones y vivencias individuales y colectivas de los trabajadores que habían enfrentado situaciones de acoso laboral. Las entrevistas fueron fundamentales para obtener esta perspectiva única y enriquecedora, ofreciendo un entendimiento más completo del problema desde la vivencia directa de los afectados.

En el contexto de la investigación sobre la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral, se determinó que la aplicación de entrevistas era fundamental para alcanzar los objetivos de este estudio retrospectivo. Las entrevistas se planificaron y ejecutaron como parte integral de la metodología, con el fin de obtener una comprensión en profundidad de las experiencias y percepciones de los trabajadores que habían enfrentado situaciones de acoso en sus entornos laborales.

Se concibió la entrevista como una herramienta esencial para explorar a fondo las experiencias individuales y colectivas de los trabajadores afectados en el pasado. A través de preguntas abiertas y específicas, se buscaba obtener relatos detallados de los eventos, las emociones asociadas y las repercusiones que estas situaciones tuvieron en la vida personal y laboral de los participantes. Este enfoque permitió identificar patrones de acoso laboral, así como las circunstancias y contextos en los que se manifestaba con mayor frecuencia.

Las entrevistas se llevaron a cabo siguiendo un protocolo definido que garantizara la coherencia y la profundidad de la información recopilada. Se establecieron criterios de selección para los participantes, considerando variables relevantes como la naturaleza de su trabajo, la duración de su experiencia laboral y su grado de exposición al acoso. Se procuró abordar una muestra diversificada que representara distintos sectores laborales y cargos dentro de las organizaciones.

Durante el proceso de entrevistas, se brindó un espacio seguro y confidencial para que los participantes pudieran compartir sus vivencias y percepciones sin temor a represalias. Se fomentó una comunicación abierta y respetuosa, donde los participantes se sintieran escuchados y comprendidos. La información recopilada se registró en detalle para su posterior análisis y se utilizó como base para la construcción de la evidencia cualitativa sobre el acoso laboral y sus efectos.

2.5.1.1. Diseño metodológico de entrevista

Para el desarrollo de las entrevistas se formuló y planteó un total de siete preguntas considerando el enfoque metodológico cualitativo determinado para la presente investigación, específicamente centrado en obtener información detallada y en profundidad sobre las experiencias, percepciones y opiniones de los individuos en relación con el acoso laboral.

Posteriormente, se planteó un total de doce preguntas considerando el mismo enfoque antes mencionado dirigido a trabajadores de la ciudad de Quito, parroquia de Conocoto en el sector del Valle de los Chillos, con ello se puede obtener una percepción, criterio legal y jurídico del acoso laboral y otros aspectos relacionados con los derechos y garantías vulnerados con tal acción.

2.5.1.2. Estructura de preguntas para entrevista a trabajadores

Tabla 5 Estructura metodológica de preguntas para entrevista a trabajadores

Composición metodológica de preguntas para entrevista				
Pregunta	Consigna	Propósito	Método	Estrategia
¿Podría compartir alguna experiencia personal o de algún conocido relacionada con el acoso laboral?	Experiencia personal	Exploración de experiencias personales o cercanas del entrevistado sobre el acoso laboral	Se utilizó aproximación narrativa para obtener relatos detallados y contextuales	Abierta y alentadora para compartir historias y experiencias.
¿Qué entiende usted por acoso laboral en el contexto de su experiencia laboral?	Definición de acoso laboral	Comprender la razón personal del acoso laboral por parte del entrevistado	Permitió que los entrevistados definieran el concepto en sus propios términos	Abierta y sin restricciones para fomentar la expresión individual
¿Qué impacto ha tenido el acoso laboral en su bienestar emocional y físico?	Impacto en el bienestar	Evaluación de cómo el acoso laboral afecta el bienestar emocional y físico	Se buscó información subjetiva sobre el impacto en la salud y bienestar	Mixta, permitió respuestas cualitativas y posiblemente cuantitativas

<p>¿Cree que el acoso laboral vulnera algún derecho constitucional? En caso afirmativo, ¿cuáles?</p>	<p>Vulneración de los derechos constitucionales</p>	<p>Exploración de la percepción del entrevistado sobre si el acoso laboral viola derecho constitucionales</p>	<p>Se centra centré en la interpretación subjetiva y conocimiento legales del entrevistado</p>	<p>Abierta, permitiendo la identificación de derechos específicos</p>
<p>¿Está al tanto de las políticas o normativas en su país/empresas relacionadas con la prevención y manejo del acoso laboral?</p>	<p>Conocimiento sobre políticas</p>	<p>Evaluación de la conciencia del entrevistado sobre las políticas relacionadas con el acoso laboral</p>	<p>Exploración del conocimiento sobre regulaciones y políticas en el ámbito laboral</p>	<p>Mixta, combinando preguntas abiertas y específicas</p>
<p>¿Qué medidas considera que podrían implementarse para promover un ambiente laboral más respetuoso y libre de acoso?</p>	<p>Medidas para un ambiente laboral respetuoso</p>	<p>Obtención de recomendaciones y percepciones sobre cómo mejorar el ambiente laboral</p>	<p>Fomentación de la reflexión y la generación de ideas para soluciones y prevención</p>	<p>Abierta y orientada hacia soluciones</p>
<p>¿Ha buscado apoyo o recursos para lidiar con el acoso laboral? ¿Cuál ha sido su experiencia al respecto?</p>	<p>Búsqueda de apoyo y experiencia al respecto</p>	<p>Exploración de las acciones tomadas por los entrevistados y sus percepciones de los recursos disponibles</p>	<p>Para revelar comportamientos y actitudes hacia la búsqueda de ayuda y recursos</p>	<p>Mixta, permitiendo respuestas descriptivas y exploratorias</p>

2.5.1.3. Estructura de preguntas para entrevista a abogados

Las preguntas propuestas en la entrevista reflejaron un enfoque principalmente cualitativo en la metodología debido a las siguientes circunstancias o motivos:

1. Para obtener respuestas detalladas, descriptivas y basadas en la experiencia y el conocimiento del entrevistado y, con ello comprender fenómenos sociales complejos desde la perspectiva de los participantes.
2. Permite explorar en profundidad la percepción, comprensión y opinión de los entrevistados sobre el acoso laboral y su relación con los derechos y garantías constitucionales, se busca obtener una comprensión profunda y completa del tema.
3. Las respuestas a las preguntas requieren de un análisis interpretativo para extraer patrones, temáticas y conclusiones significativas. Este proceso de análisis es fundamental en la investigación cualitativa.
4. Las preguntas están diseñadas para permitir que los entrevistados expresen sus perspectivas individuales, experiencias personales y puntos de vista sobre el tema. Este enfoque centrado en las voces y experiencias individuales es común en la investigación cualitativa.
5. Se buscó explorar la percepción de los entrevistados sobre conceptos complejos como derechos laborales, acoso laboral y garantías constitucionales. Estas percepciones son cruciales en la investigación cualitativa para comprender cómo se construyen social y culturalmente estos conceptos.

Tabla 6 Estructura metodológica para preguntas de entrevista para abogados

Composición metodológica de preguntas para entrevista	
Preguntas	Propósito
1.- ¿Cómo define el acoso laboral en el contexto de la legislación ecuatoriana?	Establecen la comprensión precisa del término "acoso laboral" y su alcance en el contexto de la legislación ecuatoriana, lo que ayuda a establecer una base conceptual sólida para la investigación.

<p>2.- ¿Cuáles son los principales derechos y garantías constitucionales que están relacionados con la protección del trabajador en el Ecuador?</p> <p>3.- ¿En qué medida se encuentran amparados los trabajadores frente al acoso laboral por la Constitución ecuatoriana y otras leyes laborales relevantes?</p>	<p>Enfocan en la identificación y comprensión de las leyes y derechos constitucionales pertinentes que respaldan o deberían respaldar a los trabajadores en el contexto del acoso laboral, brindando un marco legal esencial para la investigación.</p>
<p>4.- ¿Qué obligaciones y responsabilidades tienen los empleadores para prevenir y abordar el acoso laboral en el entorno laboral?</p> <p>5.- ¿Cómo se puede garantizar que los empleadores cumplan con estas responsabilidades de acuerdo con la legislación vigente?</p>	<p>Exploran las responsabilidades y deberes de los empleadores en la prevención y gestión del acoso laboral, lo que es crucial para comprender el contexto legal y organizativo en el que se desenvuelven los trabajadores.</p>
<p>6.- ¿Cuáles son los procedimientos legales disponibles para un trabajador que ha experimentado acoso laboral en Ecuador?</p> <p>7.- ¿Qué recursos legales y mecanismos de protección pueden buscar los trabajadores afectados?</p>	<p>Abordan la comprensión de los procedimientos legales disponibles para los trabajadores afectados, lo que es fundamental para entender cómo los aspectos legales se aplican en la práctica.</p>
<p>8.- Según su experiencia: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores para denunciar casos de acoso laboral?</p> <p>9.- ¿Qué barreras legales o institucionales podrían dificultar el acceso a la justicia para las víctimas de acoso laboral?</p>	<p>Identifican los obstáculos y desafíos que enfrentan los trabajadores al intentar abordar el acoso laboral, proporcionando información sobre posibles problemas en el acceso a la justicia y la protección.</p>

De acuerdo con la aplicación de encuestas sobre personas que se desempeñan en calidad de trabajadores se obtienen los siguientes resultados para su correspondiente análisis:

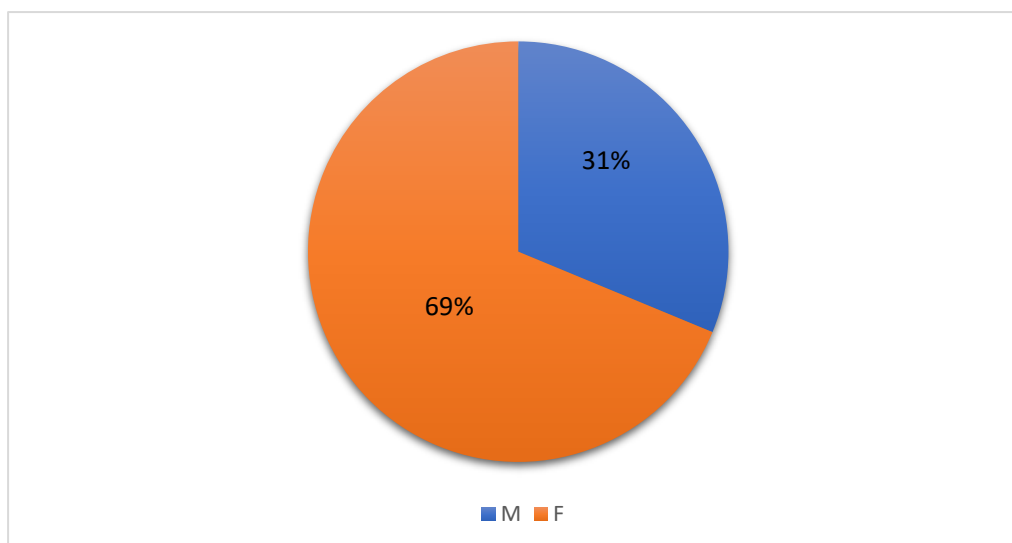
- **Encuesta a trabajadores**

Pregunta 1 Información demográfica: género

Tabla 7 Información demográfica: género

Opción	Cantidad	Porcentaje
Masculino	25	31.25%
Femenino	55	68.75%
Total	80	100%

Gráfico 1 Información demográfica: género



Los resultados de esta sección dentro de la encuesta muestran una clara disparidad demográfica entre géneros en el ámbito laboral que no pasa desapercibida. La población femenina prevalece significativamente, representando un 68.75% del total de participantes, mientras que el público masculino constituye el 31.25% restante.

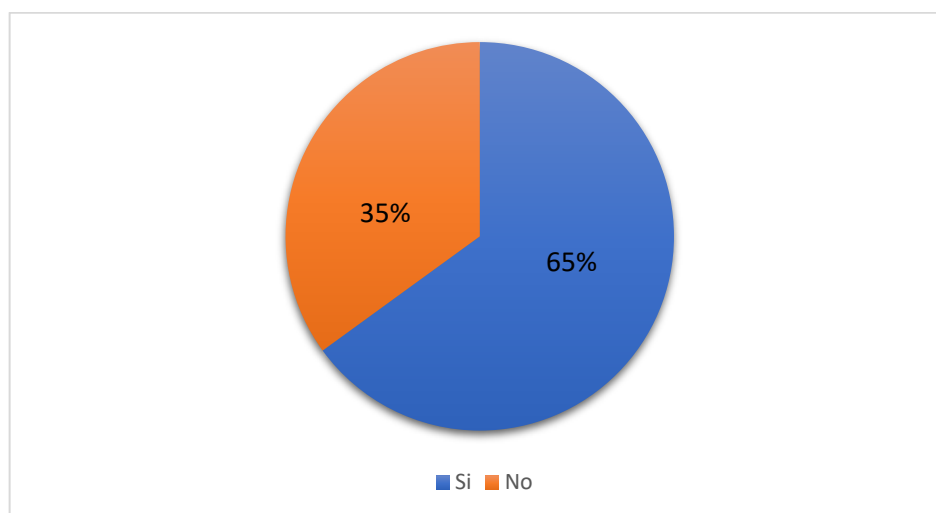
Por lo expuesto, existe una predominancia de encuestados correspondiente al género femenino con un 69% para lo cual se puede tomar como referencia en los resultados posteriores, una relevancia de preferencias a nivel de género.

Pregunta 2: ¿Ha presenciado o experimentado situaciones que considere acoso laboral en su lugar de trabajo?

Tabla 8 Experiencias de acoso laboral en el lugar de trabajo

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	52	65%
No	28	35%
Total	80	100%

Gráfico 2 Experiencias de acoso laboral en el lugar de trabajo



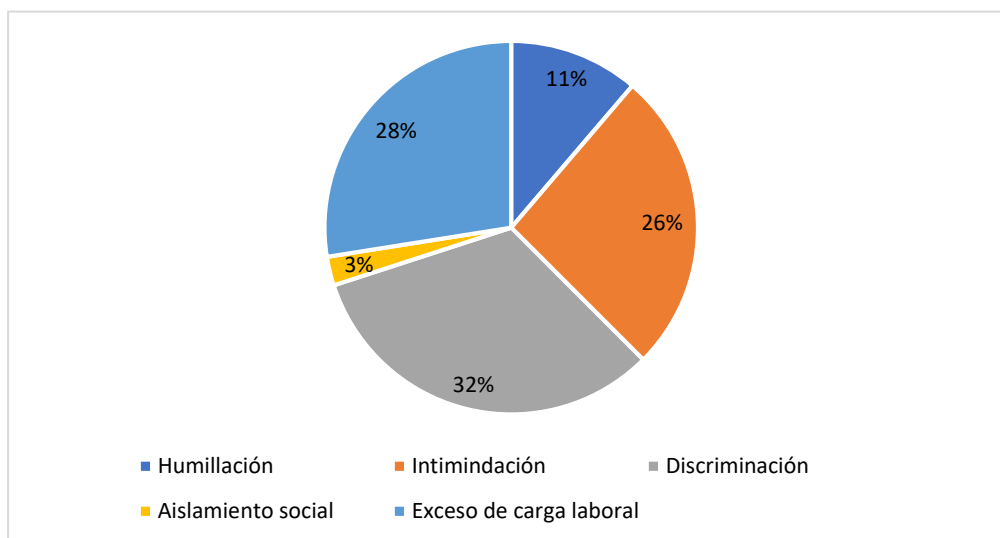
Los resultados de las encuestas arrojan una preocupante realidad en el ámbito laboral, ya que un notable 65% de los trabajadores encuestados afirmó haber presenciado o experimentado situaciones que consideran acoso laboral en su lugar de trabajo. Este porcentaje tan elevado es indicativo de que el acoso laboral es una problemática ampliamente extendida en los entornos laborales, lo que subraya la urgencia de abordar esta cuestión de manera efectiva.

Pregunta 3: ¿Qué tipos de comportamientos de acoso laboral ha observado o experimentado? (Marque todas las opciones que correspondan)

Tabla 9 Comportamientos de acoso laboral observados o identificados

Opción	Cantidad	Porcentaje
Humillación o ridiculización	9	11.25%
Intimidación o amenaza	21	26.25%
Discriminación por género, raza, orientación sexual, etc.	26	32.50%
Aislamiento social	2	2.50%
Exceso o carga laboral selectiva	22	27.50%
Total	80	100%

Gráfico 3 Comportamientos de acoso laboral observados o identificados



Elaborado por: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Los resultados de las encuestas realizadas a trabajadores proporcionan una visión preocupante de las diversas formas de acoso laboral que prevalecen en el entorno de trabajo. La discriminación por género, raza y orientación sexual encabeza la lista con un 32,50%. Esto no solo refleja una clara incidencia de discriminación en el lugar de trabajo, sino que también pone de relieve la desigualdad de género,

evidenciando que, dado el predominio de la población femenina entre los encuestados, el género sigue siendo un factor significativo en el acoso laboral.

Un preocupante 27,50% de los encuestados mencionó el exceso o la carga laboral selectiva, lo que sugiere que las empresas pueden optar por no invertir adecuadamente en capital humano o pueden estar influyendo en la sobrecarga de trabajo por razones personales en el ambiente laboral.

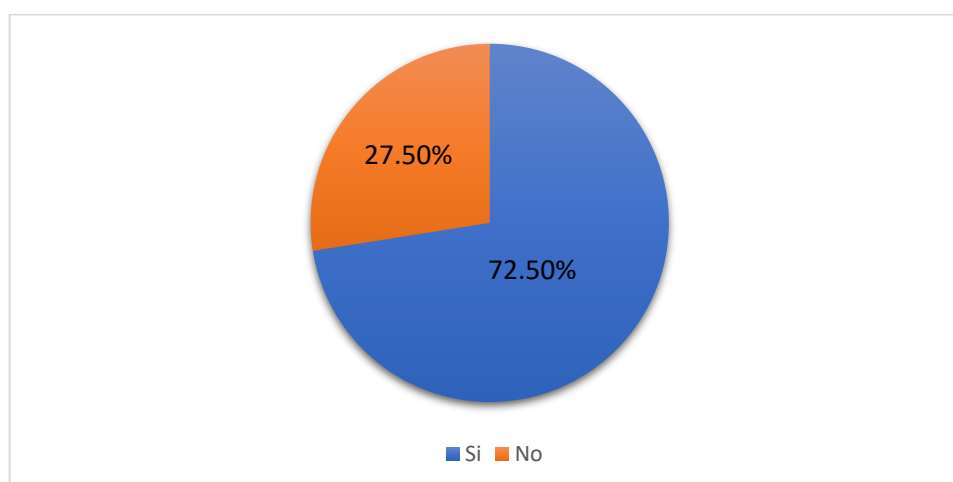
La intimidación y amenazas al personal representan otro 25,25%, destacando la presencia de hostigamiento y represión en los lugares de trabajo. La humillación y la ridiculización, con un 11,25%, son otra forma de acoso que puede tener efectos devastadores en la autoestima y la salud mental de los trabajadores. Por último, aunque en menor medida, el aislamiento social, con un 2,50%, también es una realidad lamentable en el mundo laboral.

Pregunta 4: ¿Siente que el acoso laboral ha tenido un impacto en su salud física o mental?

Tabla 10 Impacto del acoso laboral en la salud física o mental

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	58	72.50%
No	22	27.50%
Total	80	100%

Gráfico 4 Impacto del acoso laboral en la salud física o mental



Los resultados de la cuarta pregunta, diseñada para identificar el impacto del acoso laboral en la salud, revelan una realidad alarmante. Un abrumador 72,50% de los encuestados afirma que el acoso laboral tiene un efecto directo y severo en su

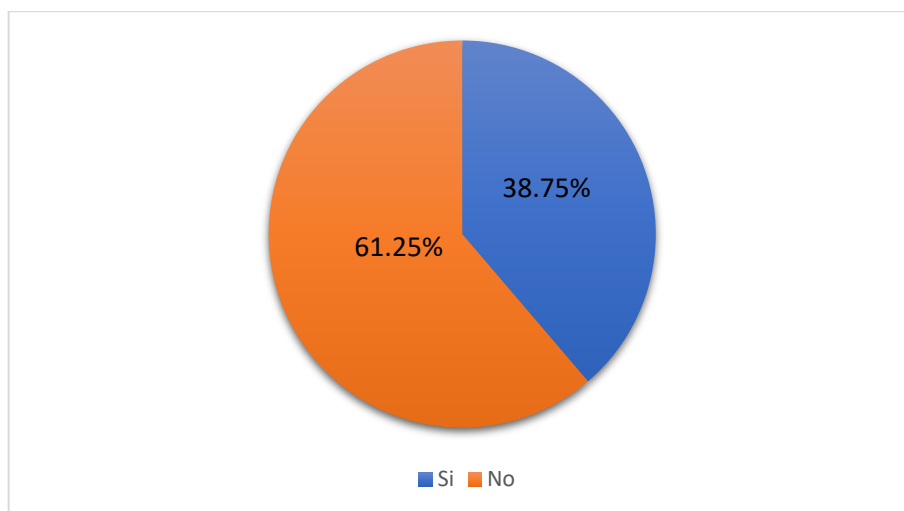
salud física o mental. Estos hallazgos destacan la magnitud del problema y resaltan que el acoso laboral no solo afecta el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones significativas en su salud física.

Pregunta 5: ¿Está familiarizado con sus derechos y garantías constitucionales en el ámbito laboral?

Tabla 11 Conocimiento sobre derechos y garantías constitucionales en el ámbito laboral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	31	38.75%
No	49	61.25%
Total	80	100%

Gráfico 5 Conocimiento sobre derechos y garantías constitucionales en el ámbito laboral



Los resultados de la quinta pregunta, que indagan sobre el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales en el contexto laboral en casos de acoso, son reveladores.

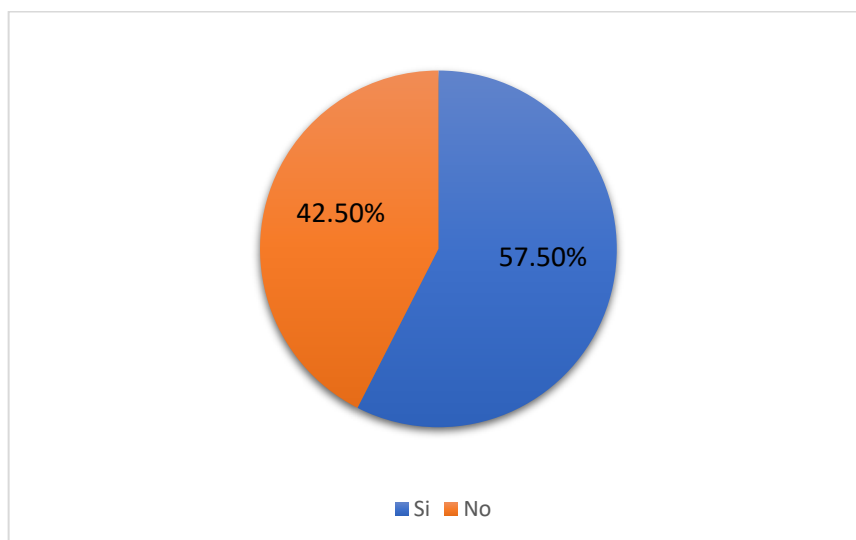
El 61,25% de los encuestados manifiesta que carece de información sobre sus derechos en situaciones de acoso laboral. Esta falta de conocimiento pone de manifiesto una brecha crítica en la concienciación de los trabajadores respecto a las salvaguardias y protecciones que la ley les proporciona en su lugar de trabajo.

Pregunta 6: ¿Sabe si en Ecuador existen normativas específicas para abordar el acoso laboral?

Tabla 12 Conocimiento sobre normas específicas de acoso laboral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	46	57.50%
No	34	42.50%
Total	80	100%

Gráfico 6 Conocimiento sobre normas específicas de acoso laboral



Los resultados de la pregunta sobre si los encuestados conocen la existencia de normas específicas que abordan el acoso laboral son prometedores. El 57,50% de los participantes manifiesta que tiene conocimiento de las normativas que tipifican y establecen los parámetros bajo los cuales se prohíbe el acoso laboral, así como las implicaciones que esto conlleva en el entorno laboral.

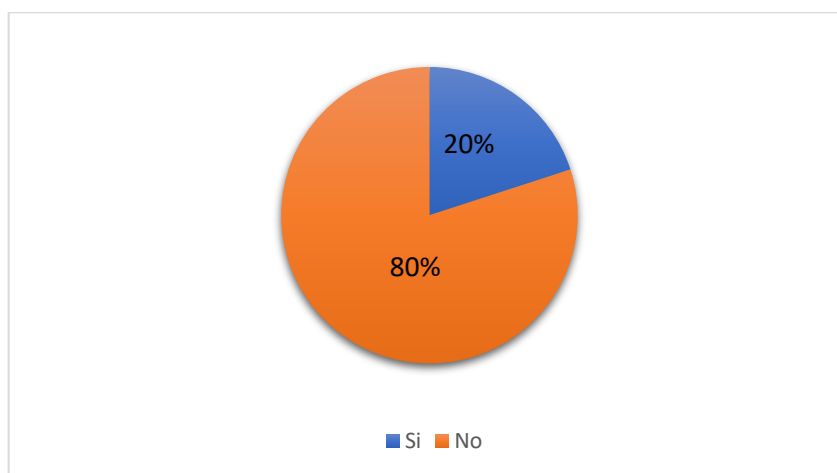
Esta cifra sugiere que un porcentaje significativo de trabajadores está al tanto de la existencia de reglamentos que buscan prevenir y sancionar el acoso en el ámbito laboral.

Pregunta 7: ¿Ha buscado ayuda o apoyo para lidiar con el acoso laboral?

Tabla 13 Búsqueda de apoyo frente a un contexto de acoso laboral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	16	20%
No	64	80%
Total	80	100%

Gráfico 7 Búsqueda de apoyo frente a un contexto de acoso laboral



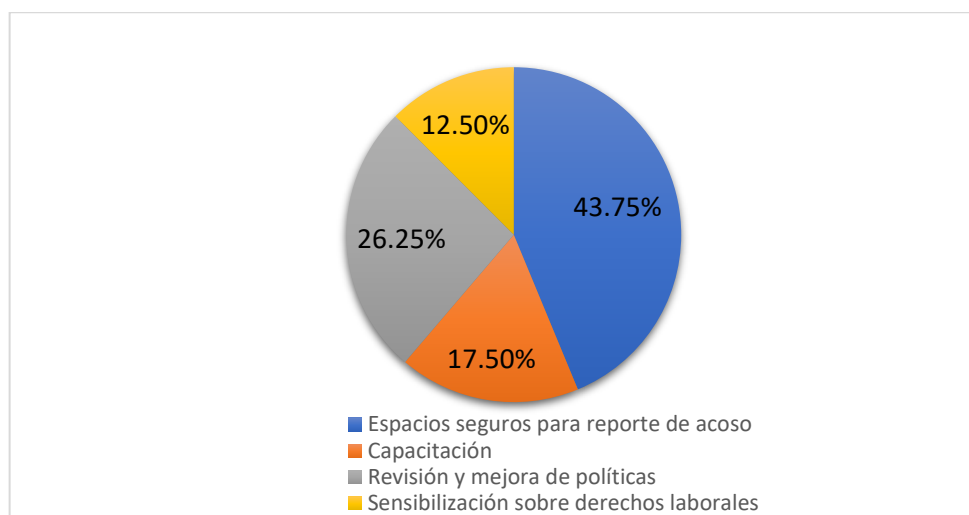
Los resultados de la pregunta sobre si los servidores buscan apoyo frente a una situación de acoso laboral son reveladores. Un abrumador 80% de los encuestados manifestó que no buscan apoyo cuando enfrentan situaciones de acoso en su lugar de trabajo. Esta cifra es significativa y plantea preocupaciones sustanciales sobre la reticencia de las víctimas de acoso laboral para buscar ayuda.

Pregunta 8: ¿Qué medidas o acciones considera que podrían implementarse para prevenir el acoso laboral y proteger los derechos de los trabajadores?

Tabla 14 Medidas consideradas para prevenir el acoso laboral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Espacios seguros para reportar acoso	35	43.75%
Capacitación sobre acoso laboral	14	17.50%
Revisión y mejora de políticas internas	21	26.25%
Sensibilización sobre derechos y garantías laborales	10	12.50%
Total	80	100%

Gráfico 8 Medidas consideradas para prevenir el acoso laboral



Los resultados de la última pregunta de la encuesta, que se centró en identificar las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral, arrojaron datos esenciales para comprender las necesidades de los trabajadores en este aspecto. La mayoría abrumadora, con un 43.75%, destacó la necesidad de contar con espacios seguros para reportar el acoso, preferiblemente fuera del entorno laboral. Este hallazgo sugiere que los trabajadores desean una vía de denuncia confidencial y sin temor a represalias.

Un segundo aspecto crítico, con un 26.25%, se relaciona con la revisión y mejora de las políticas internas que impactan directamente en la conducta en los lugares de trabajo. Los empleados consideran que es fundamental que las empresas

adopten políticas más efectivas que promuevan un ambiente laboral libre de acoso. La capacitación sobre acoso laboral, con un 17.50%, es otro elemento importante que los encuestados consideran necesario para la prevención. Finalmente, la sensibilización sobre los derechos y garantías laborales, con un 12.50%, también se destaca como una medida importante.

- **Entrevistas a trabajadores**

, Los resultados de las entrevistas a los trabajadores en la ciudad de Quito, parroquia de Conocoto en el sector del Valle de los Chillos, son reveladores en varios aspectos. En primer lugar, se destaca que una parte significativa de los encuestados ha experimentado acoso laboral en diversas formas, desde la exclusión de reuniones y tareas imposibles hasta comportamientos intimidantes y críticas desmoralizantes sobre su desempeño. Estos actos de acoso laboral tienen un impacto directo en el bienestar emocional de los empleados, lo que se refleja en síntomas como insomnio, angustia emocional y estrés. Esto subraya la necesidad apremiante de abordar el acoso laboral, ya que no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones directas en su salud física y mental.

- **Encuesta a abogados especializados en derecho laboral**

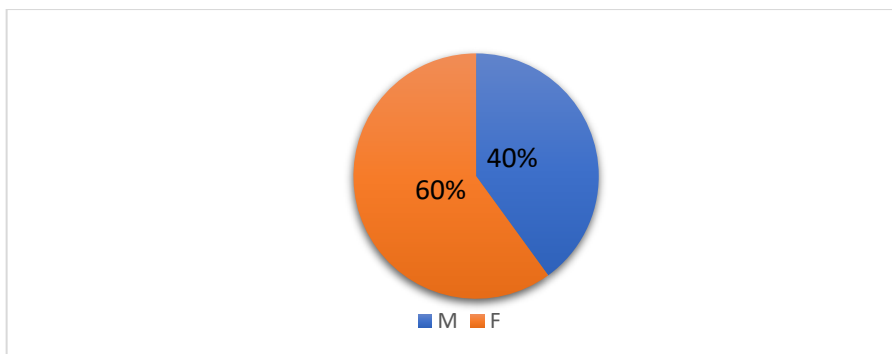
. De acuerdo con la encuesta aplicada sobre los conocedores del derecho respecto del acoso laboral y los esfuerzos por parte de la norma para poder frenar este fenómeno social en los espacios de trabajo, se obtienen los siguientes resultados.

Pregunta 1: Información demográfica: género

Tabla 15 Información demográfica: género

Opción	Cantidad	Porcentaje
Masculino	8	40%
Femenino	12	60%
Total	20	100%

Gráfico 9 Información demográfica: género



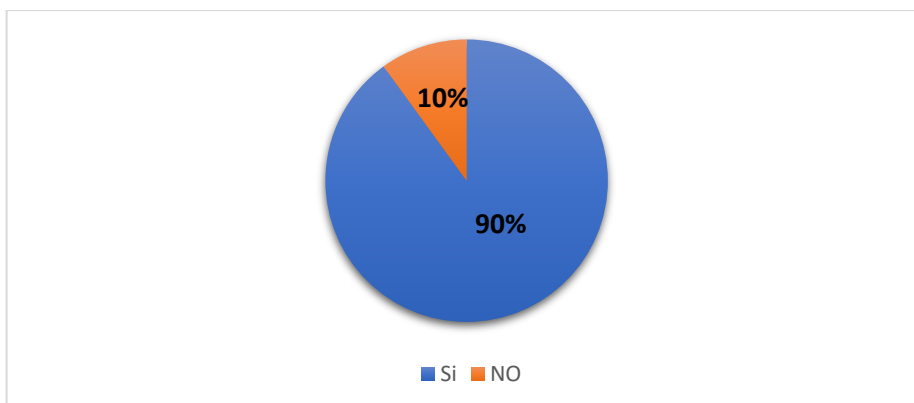
En la encuesta llevada a cabo entre profesionales del derecho, se destacó una participación mayoritaria de mujeres, representando un 60% del total de encuestados. El restante 40% correspondió a participantes masculinos. Esta distribución de género en los profesionales del derecho proporciona una perspectiva significativa para abordar el tema del acoso laboral y las garantías legales en el contexto de la legislación ecuatoriana.

Pregunta 2: ¿Está familiarizado/a con la legislación sobre acoso laboral en Ecuador?

Tabla 16 Conocimiento de la legislación sobre acoso laboral en Ecuador

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

Gráfico 10 Conocimiento de la legislación sobre acoso laboral en Ecuador



El resultado de la encuesta a profesionales del derecho reveló que un abrumador 90% de los participantes está familiarizado y domina la legislación relacionada con el acoso laboral en el país.

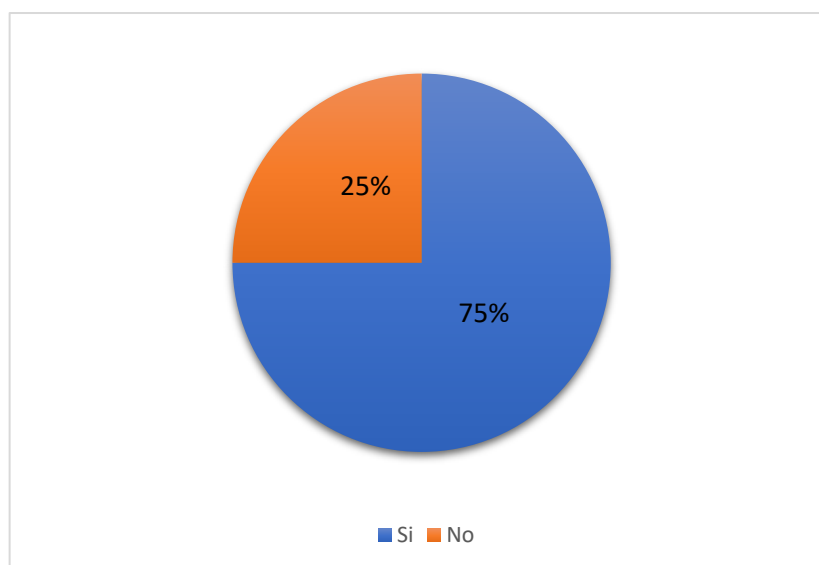
Por otro lado, con un 10% del total de resultados se tiene que, los profesionales contemplan casi nulo conocimiento respecto de la legislación interna sobre acoso laboral en el país. Esta notable mayoría de profesionales legales posee un conocimiento sólido sobre las disposiciones legales y las regulaciones vigentes con relación al acoso laboral.

Pregunta 3: ¿Ha representado casos de trabajadores que hayan sufrido acoso laboral en su práctica legal?

Tabla 17 Presentación de casos de trabajadores víctimas de acoso laboral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Si	15	75%
No	5	25%
Total	20	100%

Gráfico 11 Presentación de casos de trabajadores víctimas de acoso laboral



El resultado de la pregunta relacionada con la representación de casos de trabajadores que han sufrido acoso laboral en la práctica legal es revelador. Un significativo 75% de los encuestados afirmó haber llevado casos de defensa en nombre de víctimas de acoso laboral.

Sin embargo, a pesar de ese porcentaje mayoritario, el 25% manifiesta que no ha asumido procesos de casis sobre trabajadores víctimas de acoso laboral. Este

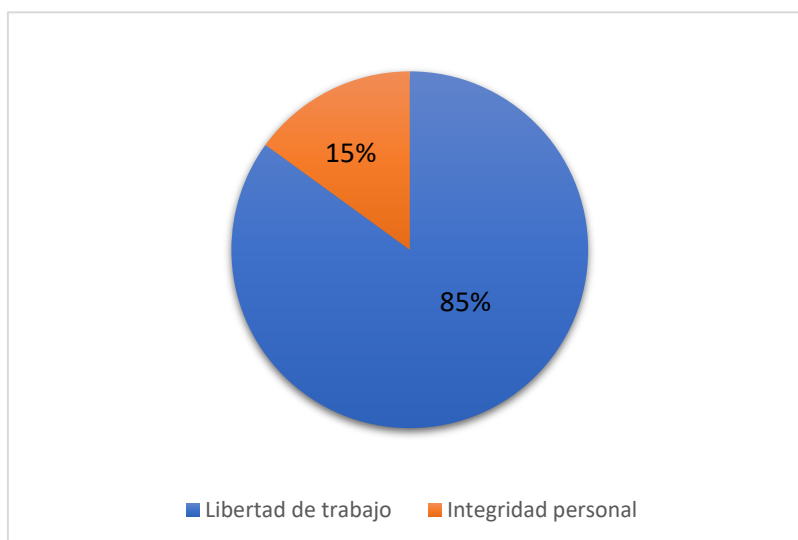
hallazgo subraya la relevancia y la persistencia del problema del acoso laboral en el entorno laboral ecuatoriano.

Pregunta 4: ¿Qué derechos constitucionales considera usted que están más vulnerables en casos de acoso laboral?

Tabla 18 Derechos constitucionales vulnerados en el acoso laboral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Libertad de trabajo y asociación	17	85%
Derecho a la integridad personal	3	15%
Total	20	100%

Gráfico 12 Derechos constitucionales vulnerados en el acoso laboral



El 85% de los profesionales del derecho encuestados coinciden en un aspecto crucial: los derechos constitucionales más vulnerables en los casos de acoso laboral son la libertad de trabajo y la libertad de asociación. Esta observación refuerza la idea de que el acoso laboral tiende a restringir la capacidad de las víctimas para desenvolverse adecuadamente en el entorno laboral y ejercer su derecho a trabajar y asociarse libremente.

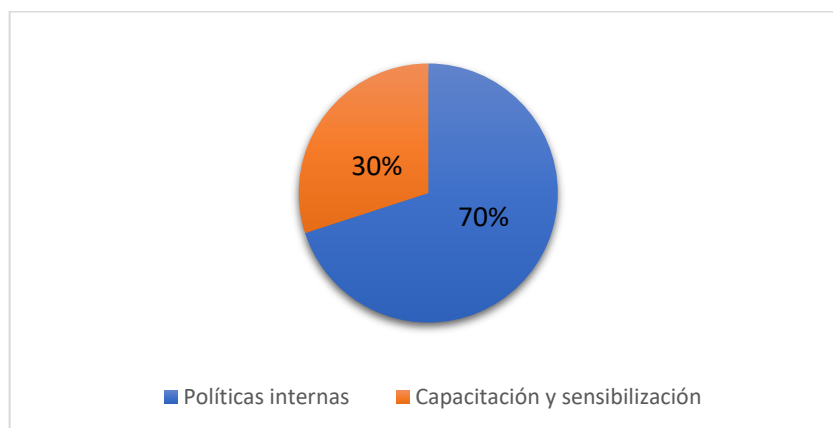
Pregunta 5: Desde su perspectiva profesional, ¿cuáles son las medidas preventivas que las empresas deberían implementar para evitar casos de acoso laboral?

Tabla 19 Medidas preventivas que deben implementarse para evitar acoso laboral

Opción	Cantidad	Porcentaje
Políticas internas	14	70%
Capacitación y sensibilización	6	30%
Total	20	100%

Elaborado por: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Gráfico 13 Medidas preventivas que deben implementarse para evitar acoso laboral



Elaborado por: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Las medidas preventivas para evitar el acoso laboral en gran medida se centran en las políticas internas de las empresas o lugares de trabajo, con un 70% de favorabilidad entre los encuestados. Esto indica que existe un consenso significativo sobre la importancia de establecer políticas sólidas que regulen y prevengan el acoso en el entorno laboral. Estas políticas pueden incluir códigos de conducta, procedimientos de denuncia y sanciones para los infractores. Además, un 30% de los encuestados enfatiza la necesidad de capacitación y sensibilización. Esto destaca que las políticas internas deben ir de la mano con programas de formación que eduquen a los empleados sobre qué constituye el acoso laboral, cómo identificarlo y cómo prevenirlo.

- **Entrevista a profesionales del derecho**

Los resultados de las entrevistas a profesionales del derecho arrojan una comprensión sólida del concepto de acoso laboral. Definirlo como un comportamiento repetitivo y negativo dirigido hacia un trabajador en su lugar de trabajo demuestra un conocimiento claro de las formas en que se manifiesta el acoso laboral y cómo puede afectar negativamente la salud física y mental de la víctima.

También es alentador ver que estos profesionales destacan los derechos y garantías constitucionales que protegen a los trabajadores víctimas de acoso, incluyendo el derecho a un trabajo digno, igualdad y no discriminación, seguridad social y seguridad en el trabajo. La Constitución y el Código del Trabajo, que prohíben explícitamente cualquier forma de violencia o acoso en el ámbito laboral, brindan una base legal sólida para demandar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

CAPITULO III

ANALISIS DE RESULTADOS

3.1 Resultados y discusión

La obtención de datos y evidencias a través de entrevistas con profesionales del derecho y encuestas a trabajadores es una fase crucial en nuestro estudio sobre el acoso laboral y su impacto en los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores en Ecuador. Esta investigación tiene como objetivo central analizar y comprender cómo se manifiesta el acoso laboral en el entorno laboral ecuatoriano y cómo afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, establecidos en la Constitución. Los resultados y propuestas que se derivarán de esta fase nos permitirán profundizar en el fenómeno del acoso laboral, identificar las prácticas más comunes y evaluar su conformidad con los principios constitucionales que rigen las relaciones laborales en el país.

La información recopilada a través de las entrevistas y encuestas revelará las percepciones y experiencias de los trabajadores en cuanto al acoso laboral, así como la perspectiva de los profesionales del derecho que han abordado casos relacionados con este fenómeno. Esta combinación de voces y perspectivas nos permitirá obtener una visión integral de la problemática, abriendo la puerta a un análisis en profundidad.

La presentación de los resultados y propuestas en este capítulo desempeñará un papel fundamental en la discusión y comprensión del impacto del acoso laboral en los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores ecuatorianos. A partir de estos resultados, podremos plantear recomendaciones y posibles vías de solución al respecto, que contribuyan a prevenir y abordar de manera efectiva este problema en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo que respete plenamente los derechos fundamentales de los trabajadores.

Tomando en cuenta que se ejecutaron tanto entrevistas como encuestas, las mismas se analizarán en dos bloques para posteriormente desarrollar un contraste entre ambas y su relación con el objeto de estudio al poder obtener datos reales sobre el comportamiento del fenómeno de estudio.

- **Encuesta a trabajadores**

El desequilibrio de género en el estudio resalta la necesidad de investigar y comprender cómo las experiencias laborales difieren entre los trabajadores según su género. Los datos demográficos apuntan hacia una mayor participación de las mujeres en el mundo laboral, lo que plantea interrogantes sobre las dinámicas de género en el lugar de trabajo y cómo pueden estar vinculadas al acoso laboral y la vulneración de derechos constitucionales.

Esta preponderancia de participación femenina en el ámbito laboral sugiere la importancia de analizar en profundidad las experiencias laborales de las mujeres y cómo estas pueden verse afectadas por el acoso laboral. Los resultados de este estudio pueden arrojar luz sobre posibles disparidades de género en la percepción y experimentación del acoso laboral, lo que, a su vez, puede informar estrategias y políticas destinadas a garantizar que tanto mujeres como hombres puedan disfrutar de un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso de sus derechos fundamentales.

Un hallazgo adicional de relevancia es que, dado que la mayoría de los encuestados son mujeres, estos resultados sugieren que podrían existir aspectos de género significativos en el desarrollo del acoso laboral. Esto plantea cuestiones adicionales sobre la intersección de género y acoso laboral, destacando la necesidad de un análisis más profundo que pueda identificar las diferencias y similitudes en las experiencias de mujeres y hombres en el lugar de trabajo en relación con esta problemática. Sin embargo, se tomarán en cuenta aspectos generales sobre la vulneración hacia derechos fundamentales. La comprensión de cómo los factores de género influyen en el acoso laboral es fundamental para desarrollar estrategias y políticas efectivas destinadas a erradicar este fenómeno social y garantizar ambientes laborales justos y respetuosos.

La realidad del acoso laboral, tal como se desprende de los resultados de las encuestas realizadas a trabajadores, es preocupante y alarmante. Con un 65% de los encuestados afirmando haber presenciado o experimentado situaciones de acoso en sus lugares de trabajo, se hace evidente que esta problemática es mucho más frecuente de lo que muchos podrían imaginar. Estos números reflejan un entorno laboral marcado por la hostilidad, la intimidación y la falta de respeto, lo que afecta no solo la salud mental y emocional de los trabajadores, sino también la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo.

La prevención y erradicación del acoso laboral deben ser prioridades en cualquier organización, con políticas y protocolos claros que promuevan un entorno laboral saludable y respetuoso. Además, la toma de conciencia sobre la frecuencia del acoso laboral es esencial para poder abordar este problema de manera efectiva y brindar apoyo a las víctimas. Los resultados de estas encuestas subrayan la urgencia de emprender medidas concretas para crear lugares de trabajo donde la dignidad y el respeto sean la norma, y donde el acoso laboral sea una realidad del pasado.

Los hallazgos relacionados con los comportamientos de acoso laboral observados o identificados subrayan la necesidad de medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral en todas sus formas. Es crucial que las organizaciones implementen políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género, eviten el exceso de carga laboral y fomenten un entorno laboral respetuoso, donde los trabajadores no se enfrenten a la discriminación, la intimidación, la humillación o el aislamiento. El bienestar de los trabajadores y la salud de la organización en su conjunto dependen de la erradicación del acoso laboral.

Por otro lado, la incidencia tan alta de trabajadores que informan sobre la afectación de su salud como resultado del acoso laboral subraya la urgente necesidad de abordar este problema en los lugares de trabajo. Es evidente que el acoso laboral no solo compromete la integridad psicológica de las personas, sino que también tiene consecuencias graves para su bienestar general.

La salud de los trabajadores y el ambiente laboral son aspectos interconectados que requieren una atención inmediata para garantizar que todos los individuos puedan desempeñarse en entornos laborales saludables y seguros. Por tanto, se demuestra la relación directa que tiene la calidad del entorno laboral sobre la persona para un desarrollo en el marco del respeto por su integridad y cada uno de los aspectos que conforman su personalidad, que son ajenos a los intereses o roles que se ejecutan dentro del entorno laboral. Sin embargo, es evidente que, esta situación es parte de un contexto real en el Ecuador.

De conformidad con el conocimiento sobre derechos y garantías constitucionales en el ámbito laboral, los resultados subrayan la necesidad urgente de desarrollar iniciativas y propuestas que aborden esta falta de conocimiento en el ámbito laboral. Es vital proporcionar a los trabajadores información y recursos sobre

sus derechos y las medidas de prevención y protección existentes para combatir el acoso laboral. Fortalecer la educación y concienciación en este sentido es esencial para empoderar a los trabajadores y crear entornos laborales más seguros y respetuosos. Además, es crucial mejorar la identificación y el apoyo a las víctimas de acoso laboral en el proceso, garantizando así un lugar de trabajo libre de hostigamiento y violaciones de los derechos constitucionales.

Cabe mencionar que el conocimiento sobre normas específicas en materia de acoso laboral por parte de los trabajadores es un paso positivo en la dirección correcta. Sin embargo, este resultado también plantea interrogantes sobre la efectividad de la aplicación de estas normativas, dado que el acoso laboral sigue siendo una preocupación importante.

Por lo tanto, es crucial no solo que los trabajadores conozcan estas normas, sino también que se garanticen mecanismos adecuados de prevención, detección y protección en los lugares de trabajo. Estos resultados subrayan la necesidad de una mayor concienciación sobre las políticas y regulaciones destinadas a abordar el acoso laboral, junto con un enfoque continuo en su implementación efectiva para erradicar este problema.

Los resultados de la encuesta revelaron que la mayoría de los encuestados sí tienen conocimiento de normativas específicas que abordan el acoso laboral. Esta conciencia demuestra que existe un grado de información y sensibilización en cuanto a los marcos legales que protegen a los trabajadores contra el acoso en el entorno laboral.

El hecho de que los encuestados estén al tanto de estas normativas es un paso positivo hacia la prevención y la lucha contra el acoso laboral, ya que permite a los trabajadores y empleadores comprender sus derechos y responsabilidades en este contexto. Además, esta conciencia puede ser la base para futuras acciones y políticas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso.

Con respecto a la falta de búsqueda de apoyo, contempla su razón de ser en la preservación de la estabilidad laboral. Esto sugiere que muchos empleados temen que revelar una situación de acoso pueda poner en peligro su posición laboral o su bienestar en el lugar de trabajo. Estos hallazgos destacan la necesidad de crear un ambiente laboral más seguro y de promover una cultura de apoyo en la que los

trabajadores se sientan cómodos denunciando el acoso laboral sin temor a represalias. Además, estos resultados también subrayan la importancia de la implementación de políticas efectivas que protejan a las víctimas de acoso y brinden los recursos necesarios para abordar este problema de manera adecuada.

De las medidas consideradas para hacer frente al acoso laboral, se indican que es fundamental que las organizaciones aborden el acoso laboral de manera integral, desde la creación de espacios seguros de denuncia hasta la revisión de políticas internas y la capacitación de los empleados. La prevención del acoso laboral es una responsabilidad compartida entre empleadores y empleados, y estos resultados ofrecen una valiosa guía para mejorar las condiciones laborales y promover un entorno más saludable y respetuoso en el lugar de trabajo.

- **Entrevistas a trabajadores**

Se destaca principalmente la falta de conocimiento entre los trabajadores sobre las políticas y normativas existentes relacionadas con el acoso laboral en su país y empresa. A pesar de conocer los derechos constitucionales que se ven vulnerados, los encuestados no están al tanto de las medidas de prevención y los mecanismos de denuncia disponibles. Esto sugiere que existe una brecha significativa entre la teoría y la práctica en la lucha contra el acoso laboral. La falta de garantías para las víctimas y la falta de conciencia sobre las políticas vigentes contribuyen a esta disparidad.

En vista de estos resultados, se vuelve evidente la necesidad de invertir tiempo y recursos en el desarrollo y promoción de políticas y programas efectivos para prevenir el acoso laboral. Esta inversión no solo implica la formulación de políticas sólidas, sino también la educación y sensibilización de los trabajadores para que estén informados y capacitados para identificar, informar y combatir el acoso en sus entornos laborales. La prevención del acoso laboral es esencial para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

- **Encuesta a abogados especializados en derecho laboral**

El acoso laboral es un problema complejo y ampliamente reconocido que puede afectar gravemente la vida de los trabajadores y el ambiente laboral en general. Con esta encuesta, buscamos obtener una comprensión más profunda de cómo los profesionales del derecho en Ecuador perciben y abordan este problema, así como

su conocimiento de las normativas y mecanismos legales relacionados con el acoso laboral

Dado que el acoso laboral es un problema que puede afectar a personas de cualquier género, la inclusión de ambos grupos es esencial para comprender de manera integral las experiencias y perspectivas en este campo. Esta participación es un reflejo de la creciente presencia de mujeres en el ámbito legal y su activo interés en temas relacionados con los derechos laborales y la igualdad de género en el entorno laboral. Además, destaca la relevancia que el tema tiene para las profesionales del derecho, quienes desempeñan un papel fundamental en la promoción de la justicia y la igualdad en el ámbito laboral.

Los resultados de esta encuesta contribuyen al análisis de cómo se abordan las cuestiones de acoso laboral desde la perspectiva legal y proporcionan información valiosa para futuras investigaciones y propuestas relacionadas con la prevención y la protección de los derechos de los trabajadores en Ecuador.

Otro punto a destacar es la profunda comprensión de la legislación, la cual proporciona una base sólida para recopilar opiniones y análisis concretos acerca del objeto de estudio. Los profesionales del derecho pueden brindar una visión especializada sobre cómo se aplican estas leyes en la práctica y cómo influyen en la prevención y la gestión del acoso laboral. Esto contribuirá de manera significativa al desarrollo de un análisis riguroso y enriquecerá las propuestas y recomendaciones que surjan de la investigación.

La presencia de estos casos en la práctica legal confirma la existencia de situaciones en las que los derechos de los trabajadores se ven vulnerados. Además, demuestra que los profesionales del derecho están comprometidos en la defensa de los afectados por el acoso laboral, lo que respalda la importancia de esta investigación para arrojar luz sobre el tema y proponer soluciones efectivas en la legislación y las políticas laborales.

Este hallazgo pone de relieve la importancia de abordar estas vulnerabilidades en la legislación y las políticas laborales para garantizar que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos constitucionales sin temor a represalias o acoso en el lugar de trabajo. Además, subraya la necesidad de sensibilizar y educar tanto a los

trabajadores como a los empleadores sobre estos derechos y su importancia en el contexto laboral.

Se logra identificar que la capacitación y la sensibilización son herramientas clave para cambiar la cultura en el lugar de trabajo y fomentar un entorno más seguro y respetuoso para todos los empleados. Por tanto, la idea de que la prevención del acoso laboral requiere un enfoque integral, debe contemplar tanto la formulación de políticas efectivas como la educación de los trabajadores y los empleadores sobre este tema crucial.

- **Entrevista a profesionales del derecho**

El análisis de los desafíos que enfrentan los trabajadores es fundamental para comprender las barreras que pueden dificultar la denuncia y la búsqueda de justicia. El temor a represalias tanto por parte del agresor como de la empresa es un problema común, y los trabajadores pueden sentir que denunciar el acoso podría poner en riesgo su empleo o futuras oportunidades laborales. Además, la falta de confianza en los mecanismos de denuncia también es un desafío importante que debe abordarse.

La complejidad y lentitud del sistema legal se destacan como una barrera significativa, y se señala la falta de recursos financieros para contratar abogados. La asesoría legal adecuada es crucial para garantizar que las víctimas tengan acceso a la justicia. Por último, la falta de conocimiento sobre los derechos y procedimientos legales es una barrera que puede retrasar o evitar que las víctimas busquen justicia. La educación y la promoción de los derechos legales de los trabajadores son esenciales para superar esta barrera.

En resumen, los profesionales del derecho entrevistados demuestran una comprensión sólida del acoso laboral y de los derechos que protegen a los trabajadores. Sin embargo, existen desafíos significativos, tanto a nivel institucional como individual, que deben abordarse para garantizar que las víctimas de acoso laboral tengan acceso a la justicia y se sientan protegidas en sus lugares de trabajo.

3.2. Propuesta

Por lo expuesto y en virtud del estudio del acoso laboral en la legislación ecuatoriana se presenta como propuesta un nuevo Acuerdo Ministerial que reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, que expide 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

3.2.1 Presentación

El fenómeno del acoso laboral, que abarca una amplia gama de conductas negativas y perjudiciales en el entorno de trabajo, es una problemática social que ha suscitado una creciente preocupación en la sociedad ecuatoriana. La necesidad de abordar este problema se sustenta en el respeto de los derechos y garantías constitucionales que asisten a cada individuo en su lugar de trabajo, independientemente de su género. Es bajo esta premisa que surge la presente propuesta de investigación, con el objetivo de analizar cómo, desde una perspectiva legal, es posible fortalecer la protección de los derechos constitucionales de las víctimas de acoso laboral.

Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos ha emitido un acuerdo ministerial, específicamente el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, que busca establecer un 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. Si bien este protocolo se enfoca en la protección de las mujeres, es necesario reconocer que el acoso laboral no distingue género y afecta a hombres y mujeres por igual. Por tanto, es imperativo que el protocolo no limite el acceso o utilización de sus disposiciones a ningún género, sino que brinde atención y protección a todas las víctimas por igual.

Esta propuesta tiene como objetivo primordial la inclusión de todos los trabajadores, sin importar su género, dentro del protocolo que deben seguir tanto las instituciones públicas como privadas en caso de cualquier reporte por hechos de acoso laboral. La finalidad es asegurar la integridad y estabilidad de los trabajadores, empleados o servidores y garantizar que sus derechos constitucionales sean respetados en todo momento. La presente investigación se sumerge en el análisis de las disposiciones legales, los procedimientos y las políticas en el ámbito laboral, con el fin de proponer reformas y mejoras que promuevan un ambiente de trabajo libre de acoso, donde cada individuo sea tratado con dignidad y respeto.

3.2.2 Justificación

La presente propuesta de investigación tiene su origen en la imperante necesidad de reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, que expide un 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. La justificación de esta iniciativa radica en diversos factores que respaldan la relevancia y pertinencia de la investigación, entre los cuales destacan los siguientes:

Protección Integral de los Derechos Constitucionales: La Constitución de la República del Ecuador establece, en su Artículo 66, el derecho a un ambiente laboral libre de violencia, acoso y discriminación. Es imperativo que el Estado y las instituciones públicas y privadas se ajusten a este marco legal para garantizar que todos los trabajadores gocen de este derecho, sin distinción de género.

Impacto en la Calidad de Vida: El acoso laboral tiene un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores afectados. Afecta tanto su salud física como mental, generando un ambiente laboral tóxico que puede conducir a problemas de salud crónicos y a un deterioro de la calidad de vida. Abordar este fenómeno es crucial para preservar la integridad y el bienestar de los trabajadores.

Igualdad de Género: La equidad de género es un principio fundamental en la sociedad ecuatoriana. El protocolo actual se centra en la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, pero no aborda de manera adecuada las situaciones en las que los hombres son víctimas de acoso. La reforma propuesta busca garantizar que tanto mujeres como hombres reciban igual protección y atención en casos de acoso laboral.

Contribución a la Prevención: La reforma del protocolo no solo busca atender casos de acoso laboral después de que ocurran, sino también prevenirlos. Se propone incorporar medidas proactivas que promuevan un ambiente de trabajo respetuoso y libre de acoso desde el principio, lo que aportará a la prevención de situaciones conflictivas y perjudiciales.

Cumplimiento de Compromisos Internacionales: El Ecuador se ha comprometido a nivel internacional a garantizar la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres y los hombres. La reforma del protocolo contribuirá al cumplimiento de estos compromisos y a la armonización con estándares internacionales.

Por tanto, es esencial para garantizar que todos los trabajadores, sin distinción de género, gocen de un ambiente laboral seguro y respetuoso. Esta investigación se justifica en su contribución a la protección de los derechos constitucionales, la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, la promoción de la igualdad de género, la prevención de situaciones de acoso laboral y el cumplimiento de compromisos internacionales.

3.2.3 Objetivo

El objetivo general de la propuesta de investigación es reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 a través de la emisión de un nuevo acuerdo, que expide un 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 el propósito de garantizar una protección integral y equitativa de los derechos constitucionales de todas las personas, sin distinción de género, frente al acoso laboral en el ámbito ecuatoriano.

3.2.4 Factibilidad

La factibilidad de la propuesta de investigación es un aspecto crítico que debe evaluarse cuidadosamente antes de emprender cualquier proyecto de investigación. A continuación, se describen algunos de los elementos clave de la factibilidad de la propuesta de investigación para reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244:

Factibilidad Legal: La reforma propuesta a través de la expedición de un nuevo acuerdo es coherente con las leyes y regulaciones vigentes en Ecuador.

Capacidad de Investigación: Se debe considerar que existe la capacidad técnica y de investigación que respalda la reforma por medio del presente trabajo. Esto incluye la capacidad de recopilación y análisis de datos, que han permitido proponer cambios sustantivos.

Aceptación Social: dado el levantamiento de información, se establece que los cambios cuentan con el apoyo de actores clave, La aceptación social es crucial para lograr el respaldo necesario.

Una vez evaluados estos elementos, se determina la factibilidad de la propuesta de investigación y el avance en su desarrollo y ejecución. Es importante contar con un plan sólido que aborde estos aspectos para la promoción de la reforma.

3.2.5 Estructura

Que, los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que cada persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;

Que, el número 1 del artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial Nro. 801, de 6 de agosto de 1984, determina que el Ecuador se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidas en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna

Que, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, establece: “Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública”;

Que, el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone que: “Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”;

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 (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020),

ACUERDA

Reformar el Acuerdo Ministerial No. Nro. MDT-2020-244 que expide 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.

Artículo Innumerado 1. – Agréguese en el primer capítulo, sobre generalidades del protocolo lo siguiente. –

Denuncia Confidencial. - Se promoverá un sistema de denuncia confidencial y accesible para que las víctimas de acoso laboral, tanto hombres como mujeres, puedan informar sobre incidentes de acoso en sus lugares de trabajo.

Artículo Innumerado 2. – Agréguese en el primer capítulo, sobre generalidades del protocolo lo siguiente. –

Investigación y Sanciones. - Se establecerán procedimientos de investigación eficaces y apropiados para abordar las denuncias de acoso laboral. En caso de encontrar culpable al agresor, se impondrán sanciones, que incluirán medidas disciplinarias y legales.

Artículo Innumerado 3. – Agréguese en el primer capítulo, sobre generalidades del protocolo lo siguiente. –

Protección de las Víctimas. - Se garantizará la protección de las víctimas de acoso laboral, independientemente de su género, para prevenir represalias y garantizar que sus empleos no se vean amenazados como resultado de la denuncia. Las víctimas tendrán derecho a solicitar medidas de protección, como la reubicación temporal en el lugar de trabajo.

Artículo Innumerado 4. – Agréguese en el primer capítulo, sobre generalidades del protocolo lo siguiente. –

Capacitación Obligatoria. - Las empresas y organizaciones estarán obligadas a proporcionar capacitación periódica a los empleados y empleadores sobre el acoso laboral, sus efectos y cómo prevenirlo. Esta capacitación será obligatoria para hombres y mujeres.

Artículo Innumerado 5. – Agréguese en el primer capítulo, sobre generalidades del protocolo lo siguiente. –

Sensibilización y Educación Pública. - Se promoverá la educación y conciencia pública sobre el acoso laboral y los derechos de los trabajadores a través de campañas de sensibilización que incluyan a todos los géneros.

CONCLUSIONES

En relación con el alcance los objetivos se ha logrado identificar los siguientes puntos: en relación con el objetivo general se tiene que, dentro del contexto ecuatoriano, este fenómeno afecta a un porcentaje significativo de trabajadores, tanto hombres como mujeres, y que conlleva graves consecuencias para su bienestar físico y mental. Además, se ha evidenciado que el acoso laboral impacta negativamente en la vigencia de múltiples derechos y garantías constitucionales de los trabajadores ecuatorianos. Entre estos derechos vulnerados se destacan la libertad de trabajo, la igualdad y no discriminación, la seguridad social, la salud, y la seguridad en el trabajo.

Una vez realizado el levantamiento de información, se ha comprobado que el acoso laboral tiene un impacto directo y severo en la salud física y mental de las víctimas. Este impacto se traduce en insomnio, afectación emocional y física, y estrés, lo que justifica la necesidad de tomar medidas preventivas y de atención efectivas. Sobre este objetivo, la investigación ha subrayado la necesidad de concientizar a los trabajadores sobre sus derechos y garantías constitucionales en el ámbito laboral, así como de fomentar la denuncia de casos de acoso laboral. El desconocimiento de estos derechos y la falta de confianza en los mecanismos de denuncia son obstáculos por superar.

Respeto del primer objetivo específico que versa sobre identificar jurídica y doctrinariamente los derechos de los trabajadores y el acoso laboral, se establece que existen derechos laborales consagrados tanto en la legislación ecuatoriana como en tratados y convenios internacionales. Estos derechos incluyen la libertad de trabajo, la igualdad y no discriminación, la seguridad social, la salud, la seguridad en el trabajo, entre otros.

En términos doctrinales, se determina que, el acoso laboral se ha identificado como cualquier comportamiento repetitivo y negativo dirigido hacia un trabajador en su lugar de trabajo, manifestándose en diversas formas, como insultos, humillaciones, intimidaciones y exclusión social. Por tanto, constituye una vulneración directa de los derechos constitucionales de los trabajadores. Esta vulneración afecta la dignidad, la libertad de trabajo y asociación, la seguridad en el trabajo y la integridad personal de las víctimas.

En ese sentido, la identificación de los derechos de los trabajadores y la comprensión del acoso laboral son fundamentales en el proceso de protección y defensa de las víctimas. El marco legal y doctrinario proporciona las bases sólidas para argumentar y abordar el problema del acoso laboral.

Sobre el segundo objetivo específico que trata sobre establecer las consecuencias de la violencia o acoso laboral en el ambiente de trabajo en las entidades públicas o privadas. Se concluye que, el acoso laboral tiene un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, conlleva comportamientos intimidantes y críticas que afectan la autoestima y la confianza de los trabajadores en el entorno laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico relacionado con mostrar una propuesta alternativa de solución frente al acoso laboral en la legislación ecuatoriana, se ha logrado identificar dentro del desarrollo de levantamiento de información la existencia de normativa vigente que aborda el acoso laboral en Ecuador, particularmente el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244. Por tanto, se opta por trabajar en base a esta propuesta en marcha, bajo la necesidad de reformar este protocolo y ampliar su alcance para garantizar una protección efectiva a todas las víctimas de acoso, independientemente de su género.

RECOMENDACIONES

Con base en la investigación realizada sobre la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral, se proponen recomendaciones clave para abordar este problema de manera efectiva.

En primer lugar, es fundamental fortalecer las políticas laborales, estableciendo de manera clara y explícita la prohibición del acoso laboral, e implementar procedimientos eficientes para la denuncia y resolución de casos. Estas políticas deben estar diseñadas para salvaguardar los derechos constitucionales de los trabajadores y garantizar un entorno laboral seguro.

Además, se sugiere la implementación de programas de sensibilización y formación dirigidos a empleadores, gerentes y empleados. Estos programas deberían destacar el impacto negativo del acoso laboral en los derechos constitucionales, fomentando un ambiente laboral respetuoso, empático y tolerante.

La creación de protocolos de denuncia confidencial es esencial para asegurar que los trabajadores se sientan seguros al informar casos de acoso. Garantizar la confidencialidad y proporcionar canales seguros para la presentación de denuncias contribuirá a fomentar la transparencia y la acción contra el acoso.

Así mismo, se recomienda establecer procedimientos efectivos para la investigación de denuncias, asegurando imparcialidad, transparencia y la aplicación de acciones correctivas apropiadas. Además, se debe proporcionar apoyo psicológico y legal a los trabajadores afectados, ofreciendo asesoramiento profesional y programas de bienestar.

La implementación de sistemas de monitoreo continuo permitirá evaluar la eficacia de las medidas con las cuales se pueda mitigar o eliminar este tipo de acoso, identificando áreas de mejora y ajustando políticas y prácticas según sea necesario. Se sugiere la participación activa de los sindicatos en la prevención y abordaje del acoso laboral, estableciendo mecanismos de colaboración entre la dirección de la empresa y los representantes sindicales.

Adicionalmente, se propone establecer incentivos para las empresas que implementen medidas efectivas de prevención del acoso, tales como reconocimientos públicos, certificaciones de ambiente laboral saludable y beneficios fiscales. Fomentar

la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo también se destaca como una medida preventiva, promoviendo políticas de igualdad de oportunidades.

Finalmente, se recomienda colaborar con instituciones externas, como organismos gubernamentales, para fortalecer la aplicación y cumplimiento de las leyes relacionadas con el acoso laboral. Esta colaboración externa puede proporcionar un respaldo adicional y garantizar un seguimiento adecuado en la lucha contra el acoso laboral. Estas recomendaciones buscan abordar tanto la prevención del acoso laboral como la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores, adaptándolas a los contextos y marcos legales específicos de cada lugar de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Hernández, A. (28 de Agosto de 2019). *El acoso Laboral o Mobbing*. Recuperado el 7 de Octubre de 2023, de Universidad de Valladolid: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42884/TFG-O-1928.pdf?sequence=1>
- Alonso Olea, M. (2008). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Casas Bahamonde.
- Alpina. (julio de 2022). *Derecho laboral: objetivos, características y situaciones que regula*. Recuperado el 2 de octubre de 2023, de <https://alpina.com/contenidos/post/derecho-laboral-protege-a-los-trabajadores#:~:text=El%20objetivo%20principal%20del%20derecho,poder%20construir%20v%C3%ADnculos%20profesionales%20positivos.>
- Antezana de Guzman, P. (2012). Historia del Derecho Laboral. *Fides Et Ratio*, 74. Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2016). *Causas y Consecuencias del Acoso Laboral*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de Pysiconex: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/326991/20784214/122118>
- Ayala, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 151-178. Recuperado el 12 de octubre de 2023, de <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/387>
- Banca Patrimonial y Privada. (2023). *¿Cuáles son los derechos humanos laborales?* Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/derechos-humanos-laborales-en-mexico.html#:~:text=Asegurar%20t%C3%A9rminos%20justos%20de%20contrataci%C3%B3n%20trabajo%20y%20despido.,cumplir%20los%20lugares%20de%20trabajo.>
- Benítez Domínguez, J. C. (9 de septiembre de 2022). *Acoso laboral ¿Qué es, como se identifica y donde denunciarlo?* Recuperado el 10 de octubre de 2023, de <https://www.linkedin.com/pulse/acoso-laboral-qu%C3%A9-es-como-se->

identifica-y-donde-ben%C3%ADtez-
dom%C3%ADnguez/?originalSubdomain=es

Bolivia, Contraloria General de la Republica. (13 de Diciembre de 2004). *Funcionamiento del Comité de Ética*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_CGR_fun_com_eti.pdf

Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, Evolución Y Consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis*, 14. Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de [file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193%20(2).pdf)

Cambray, J. (19 de julio de 2023). *Los efectos del hostigamiento laboral y su impacto en la productividad del empleado*. Recuperado el 10 de octubre de 2023, de <https://www.linkedin.com/pulse/los-efectos-del-hostigamiento-laboral-y-su-impacto-en-jessica-cambray/?originalSubdomain=es>

Carrión García, M. A. (2023). *Como Implementar un Programa de Prevencion de Acoso Laboral en su Empresa*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de https://colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/memorias_eventos/Documents/Implementar_pograma_prevencion.ppsx

Casas Cáncer, E. (1 de Enero de 2007). *Acoso Sexual en el trabajo*. Recuperado el 7 de Octubre de 2023, de Definicion del Acoso Sexual: https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf

Castillo, L. (2005). *Los Principios Procesales en el Código Procesal Constitucional*. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de Universidad de Piura: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2066/Principios_procesales_Codigo_procesal_constitucional.pdf?sequence=1

Chile, Instituto Nacional de Capacitación Popular. (2018). *Guía de aprendizaje del Derecho del Trabajo*. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de http://www.inacap.cl/web/material-apoyo-cedem/alumno/Administracion/Legislacion-Laboral/LESP05_U1_GA.pdf

- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad*. Recuperado el 27 de septiembre de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>
- Coba, G. (25 de Noviembre de 2020). *Ministerio de Trabajo publica protocolo para denunciar acoso laboral*. Recuperado el 6 de Octubre de 2023, de Diario Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ministerio-trabajo-protocolo-denuncia-acoso/>
- Colombia, Congreso Nacional. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010 de 2006*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de Diario Oficial No. 46.160: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Córdova Campaña, E. R., Rodríguez Vásconez, A. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., & Vilaret Serpa, A. (2002). Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: una mirada desde el riesgo psicosocial. *Conecta Libertad!*, 69-70. Recuperado el 24 de diciembre de 2023, de [file:///C:/Users/pc/Downloads/ART+5+V6-N3+PP.++57-76+F%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/ART+5+V6-N3+PP.++57-76+F%20(1).pdf)
- Cortés Cortés , M., & Iglesias León , M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Ciudad del Carmen: Universidad del Carmen .
- Cortés, J. C. (2004). *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional*. Madrid: Academia de la Magistratura.
- Cruz Martinez, A. (1 de Enero de 2012). *El Acoso laboral y sus efectos a nivel Individual, Social y Organizacional*. Recuperado el 4 de Octubre de 2023, de Pontificia Universidad Javeriana: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9890/CruzMartinezAlejandra2012.pdf?sequence=4>
- Derecho Ecuador. (19 de Diciembre de 2017). *Acoso Laboral*. Recuperado el 4 de Octubre de 2023, de <https://derechoecuador.com/acoso-laboral/>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 de 20 del octubre de 2008.
- Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento N. 167 de 12 de mayo del 2005.

Ecuador, Congreso Nacional. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito: Registro Oficial 417 de 14-dic.-2006.

Ecuador, Defensoría del Pueblo. (1 de mayo de 2020). *1 de Mayo: La Defensoría del Pueblo convoca a garantizar los derechos de las y los trabajadores*. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de <https://www.dpe.gob.ec/1-de-mayo-la-defensoria-del-pueblo-convoca-a-garantizar-los-derechos-de-las-y-los-trabajadores/>

Ecuador, Fiscalía General del Estado. (2023). *Atención, Control y Seguimiento de reclamos ciudadanos de la Actuación Fiscal*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de <https://www.fiscalia.gob.ec/atencion-seguimiento-y-control-de-reclamos-ciudadanos/#:~:text=Actuaci%C3%B3n%20Fiscal,la%20responsabilidad%20de%20los%20investigados.>

Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (5 de noviembre de 2019). *Procedimiento en caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual*. Recuperado el 7 de Octubre de 2023, de Registro Oficial N° 73: https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/protocolo_final_ok.pdf

Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (6 de Agosto de 2019). *Protocolo interno para la Prevención, Actuación y eliminación de todas las formas de Acoso u Hostigamiento Laboral con Connotación Sexual en el MREMH*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/11/protocolo_finalok.pdf

Ecuador, Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2017). *Instructivo para el cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores*. Quito: Registro Oficial 104 de 20-oct.-2017.

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (1 de Febrero de 2019). *Reglamento para el funcionamiento del centro de mediación laboral del ministerio del trabajo. Acuerdo Ministerial Nro: MDT-2019-*. Recuperado el 7 de Octubre de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/02/REGLAMENTO-DE->

CENTRO-DE-MEDIACI%C3%93N-LABORAL-DEL-MINISTERIO-DEL-TRABAJO-2019_compressed.pdf?x42051

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (25 de noviembre de 2020). *Acuerdo Ministerial No. MTD-2020-244*. Recuperado el 27 de octubre de 2023, de Registro Oficial N° 355: <https://www.zonalegal.net/uploads/documento/MDT%202020%20244.pdf>

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (25 de Noviembre de 2020). *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*. Recuperado el 6 de Octubre de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf>

Ecuador, Ministerio del trabajo. (1 de Noviembre de 2021). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Recuperado el 6 de Octubre de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (19 de Mayo de 2022). *Convenio 190 de la OIT entra en vigencia en Ecuador*. Recuperado el 9 de Octubre de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/convenio-190-de-la-oit-entra-en-vigencia-en-ecuador/>

Equipo editorial Etecé. (2 de febrero de 2022). *Derecho Laboral*. Recuperado el 29 de febrero de 2023, de <https://concepto.de/derecho-laboral/>

Euroinnova. (2023). *¿Qué regula el derecho laboral?* Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de <https://www.euroinnova.ec/que-regula-el-derecho-laboral>

Fernández, F. (2003). Estudios constitucionales. *Centro de Estudios Constitucionales*. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de [file:///C:/Users/pc/Downloads/45029-Texto%20del%20art%C3%ADculo-135261-1-10-20160209%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/45029-Texto%20del%20art%C3%ADculo-135261-1-10-20160209%20(1).pdf)

Fude by Eucativo. (2023). *¿Qué es el derecho laboral?* Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de <https://www.educativo.net/articulos/que-es-el-derecho-laboral-620.html>

Fundacion Internacional. (28 de Enero de 2020). *Obligaciones del Empleador en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de

<https://fiorp.org/obligaciones-del-empleador-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Gallardo Echenique, E. E. (Julio de 2017). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 05 de noviembre de 2023, de Universidad Continental: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Góngora Yerro, J. J., Lahera Martín, M., & Rivas Bacaicoa, M. L. (2 de Marzo de 2002). *Acoso Psicológico en el Trabajo. "Mobbing"*. Recuperado el 8 de Octubre de 2023, de <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145981/AcosoPsicologico.pdf>

Játiva Herrera, I. P. (2021). *Lineamientos de políticas públicas para prevenir el acoso laboral o mobbing a mujeres en empresas municipales de Quito desde la perspectiva de derechos humanos y género*. Recuperado el 10 de octubre de 2023, de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8195/1/T3580-MDHEE-J%c3%a1tiva-Lineamientos.pdf>

La Hora. (24 de Agosto de 2023). *Hay dos formas de denunciar el acoso laboral en Ecuador*. Recuperado el 6 de Octubre de 2023, de <https://www.lahora.com.ec/pais/denuncias-acoso-laboral/>

Llerena Idrobo, G. D. (13 de Julio de 2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa "Trans Expres S.A" en el año 2020*. Recuperado el 4 de Octubre de 2023, de Universidad Andina de Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8798/1/T3850-MGTH-Llerena-El%20acoso.pdf>

López, T. (2022). *Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, Discriminación y Violencia*. Recuperado el 10 de octubre de 2023, de Universidad Nacional de Educación: <https://unae.edu.ec/wp-content/uploads/2022/04/PRG-Prevencio%CC%81n-de-riesgos-psicosociales-signed-signed-signed.pdf>

Lugo Garfía, M. E. (2016). El derecho al trabajo, sus alcances jurídicos e interpretación judicial. *Revista de Derecho Uned*, 389. Recuperado el 29 de Septiembre de

2023, de <https://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view/18475/15514>

Lynch Lucas, M. I. (18 de octubre de 2021). *El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces*. Recuperado el 24 de diciembre de 2023, de Diario Expreso: <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>

México, Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo. (13 de Junio de 2018). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>.

Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (Noviembre de 2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 32. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Moncayo Valdez, M. M., & Maldonado Ruiz, L. M. (20 de Marzo de 2023). Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad. *Reciamuc*, 819. Recuperado el 4 de Octubre de 2023, de <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/download/1069/1655/>

Mosquera Trejo, A. (8 de Febrero de 2022). *Efectos emocionales del acoso laboral en los empleados*. Recuperado el 8 de Octubre de 2023, de Universidad Isep: <https://universidadisep.com/ec/psicologia-clinica-ec/efectos-emocionales-del-acoso-laboral-en-los-empleados/>

Organización Internacional de Trabajo. (25 de Junio de 2021). *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Convenio%20n%C3%BAm.,acoso%20por%20raz%C3%B3n%20de%20g%C3%A9nero>.

Organización Internacional del Trabajo. (10 de diciembre de 2001). *La Legislación del Trabajo en el Mundo Contemporáneo*. Recuperado el 2 de octubre de 2023, de <https://www.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch1.htm#top>

- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Recuperado el 2 de octubre de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso del Mundo el Trabajo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Palomo Vélez, R. I. (2008). Fundamentos del Derecho Laboral. *Ius et Praxis*, 662. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v14n2/art21.pdf>
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 121. Recuperado el 27 de septiembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Porras Velasco, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo (Tema Central). *Foro*. Recuperado el 24 de diciembre de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf>
- Rosero González, F. (20 de enero de 2021). *Del Derecho al Trabajo y principios en los que se sustentan este derecho*. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de <https://www.estudiojuridicorosero.com/del-derecho-al-trabajo-y-principios-en-los-que-se-sustenta-este-derecho/#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20es,remuneraci%C3%B3n%20digna%20y%20protecci%C3%B3n%20social.>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Sánchez-Monge, M. (27 de Octubre de 2022). *Cómo identificar el Acoso Laboral y claves para actuar a tiempo*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2022/10/27/identificar-acoso-laboral-claves-actuar-180106.html>

Sastre, R. (2001). *Derechos fundamentales de carácter individual y relación de trabajo en la jurisprudencia constitucional española*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Sevilla Martínez, M. (16 de Febrero de 2023). *Definición de Mobbing*. Recuperado el 5 de Octubre de 2023, de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html>

Suárez Manrique, W. Y. (2018). La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación. *Ciencias Sociales Y Educación*, 109-125. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de <file:///C:/Users/pc/Downloads/2930-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11558-1-10-20191011.pdf>

Tancara Quiroz , C. (Diciembre de 1993). La Investigación documental. *Temas Sociales*, XVII. Recuperado el 18 de Agosto de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008

Vantage circle. (27 de Abril de 2023). *6 Tipos De Mobbing Laboral En El Trabajo*. Recuperado el 7 de Octubre de 2023, de <https://blog.vantagecircle.com/es/mobbing-laboral/>

Vidal Rodríguez, G. (6 de Septiembre de 2023). *Diferencia entre Denuncia y Querrela*. Recuperado el 11 de Octubre de 2023, de <https://www.gersonvidal.com/blog/diferencia-denuncia-querrela/#:~:text=La%20denuncia%20es%20un%20mero,parte%20en%20el%20proceso%20penal.>

ANEXOS

Anexo I

Tabla 20 Modelo de encuesta para trabajadores

Encuesta para trabajadores
<p>Agradezco su participación en esta encuesta que tiene como objetivo recopilar información relevante para el estudio sobre la vulneración de derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador. Sus respuestas son fundamentales para obtener un panorama claro y preciso sobre esta problemática en el ámbito legal. Por favor, responda con sinceridad y precisión.</p>
<p><u>1. Información Demográfica:</u></p> <p>a. Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino • Otro: Especifique <p>b. Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos de 20 años • 20-29 años • 30-39 años • 40-49 años • 50 años o más <p>c. Nivel educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación secundaria o menos • Educación superior (pregrado) • Posgrado <p><u>2. Experiencia Laboral:</u></p> <p>a. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos de 1 año • 1-5 años

- 6-10 años
- Más de 10 años

b. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene actualmente?

- Indefinido
- Temporal
- Por proyecto
- Otro: Especifique

3. Percepción del Acoso Laboral:

a. ¿Ha presenciado o experimentado situaciones que considere acoso laboral en su lugar de trabajo?

- Sí
- No

4. Manifestaciones de Acoso Laboral:

a. ¿Qué tipos de comportamientos de acoso laboral ha observado o experimentado? (Marque todas las opciones que correspondan)

- Humillación o ridiculización
- Intimidación o amenazas
- Discriminación por género, raza, orientación sexual, etc.
- Aislamiento social
- Exceso de carga laboral selectiva

5. Impacto en la Salud y Bienestar:

a. ¿Siente que el acoso laboral ha tenido un impacto en su salud física o mental?

- Sí
- No

6. Conciencia de Derechos y Normativas:

a. ¿Está familiarizado con sus derechos y garantías constitucionales en el ámbito laboral?

- Sí
- No

b. ¿Sabe si en Ecuador existen normativas específicas para abordar el acoso laboral?

- Sí
- No

7. Búsqueda de Apoyo y Acciones Tomadas:

a. ¿Ha buscado ayuda o apoyo para lidiar con el acoso laboral?

- Sí
- No

8. Medidas de Prevención y Mejora:

a. ¿Qué medidas o acciones considera que podrían implementarse para prevenir el acoso laboral y proteger los derechos de los trabajadores?

- Espacios seguros para reportar acoso
- Capacitación sobre acoso laboral
- Revisión y mejora de políticas internas
- Sensibilización sobre derechos y garantías laborales

Elaborado por el autor: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Anexo II

Tabla 21 Modelo de encuesta para abogados especializados en laboral

Encuesta para Abogados especializados en Derecho Laboral
<p>Agradezco su participación en esta encuesta que tiene como objetivo recopilar información relevante para el estudio sobre la vulneración de derechos y garantías constitucionales del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador. Sus respuestas son fundamentales para obtener un panorama claro y preciso sobre esta problemática en el ámbito legal. Por favor, responda con sinceridad y precisión.</p>
<p><u>Parte 1: Información Demográfica</u></p> <p>Edad:</p>

- 30-39 años
- 40-49 años
- 50-59 años
- 60 años o más

Género:

- Masculino
- Femenino
- Otro (especifique)

Años de experiencia como abogado especializado en derecho laboral:

- Menos de 1 año
- 1-5 años
- 6-10 años
- Más de 10 años

Parte 2: Conocimientos y Experiencia

¿Está familiarizado/a con la legislación sobre acoso laboral en Ecuador?

- Sí
- No

¿Ha representado casos de trabajadores que hayan sufrido acoso laboral en su práctica legal?

- Sí
- No

Parte 3: Protección de Derechos Constitucionales

¿Qué derechos constitucionales considera usted que están más vulnerables en casos de acoso laboral?

- Libertad de trabajo y de asociación
- Derecho a la integridad personal y a un ambiente de trabajo adecuado

Parte 4: Acciones Preventivas y Correctivas

Desde su perspectiva profesional, ¿cuáles son las medidas preventivas que las empresas deberían implementar para evitar casos de acoso laboral?

- Políticas internas
- Capacitación y sensibilización

Elaborado por el autor: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Anexo III

Primera entrevista a trabajador

Entrevistador: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Entrevistado: Identidad Anónima

1. ¿Podría compartir alguna experiencia personal o de algún conocido relacionada con el acoso laboral?

Sí, en mi lugar de trabajo anterior, fui víctima de acoso laboral por parte de un superior. Me excluía de reuniones clave y me asignaba tareas imposibles de completar en el tiempo indicado.

2. ¿Qué entiende usted por acoso laboral en el contexto de su experiencia laboral?

Considero que el acoso laboral implica cualquier comportamiento persistente que tenga como objetivo dañar emocional o psicológicamente a un empleado en el ámbito laboral, incluyendo intimidación, humillación y discriminación.

3. ¿Qué impacto ha tenido el acoso laboral en su bienestar emocional y físico?

El acoso laboral tuvo un impacto devastador en mi bienestar emocional. Experimenté ansiedad, insomnio y una disminución en mi autoestima. También tuvo un efecto negativo en mi salud física.

4. ¿Cree que el acoso laboral vulnera algún derecho constitucional? En caso afirmativo, ¿cuáles?

Sí, definitivamente. Creo que el acoso laboral viola mi derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de violencia, tal como lo garantiza nuestra constitución.

5. ¿Está al tanto de las políticas o normativas en su país/empresas relacionadas con la prevención y manejo del acoso laboral?

Sí, en mi empresa contamos con políticas específicas que prohíben el acoso laboral y establecen procedimientos claros para denunciar estas situaciones, pero lamentablemente, no se hace nada cuando existe un caso relacionado con el tema.

6. ¿Qué medidas considera que podrían implementarse para promover un ambiente laboral más respetuoso y libre de acoso?

Crear un comité de ética en la empresa que se enfoque en la prevención y gestión del acoso laboral, además de promover una cultura de comunicación abierta y respeto mutuo.

7. ¿Ha buscado apoyo o recursos para lidiar con el acoso laboral? ¿Cuál ha sido su experiencia al respecto?

Sí, acudí a Recursos Humanos y utilicé los canales de denuncia establecidos en la empresa. El apoyo recibido fue fundamental para abordar la situación de manera adecuada.

Segunda entrevista a trabajador

Entrevistador: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Entrevistado: Identidad Anónima

1. ¿Podría compartir alguna experiencia personal o de algún conocido relacionada con el acoso laboral?

Sí, lamentablemente he experimentado acoso laboral en un empleo anterior. Durante ese tiempo, mi supervisor tenía un comportamiento altamente intimidante y humillante. Recibía constantes críticas injustificadas sobre mi desempeño, a menudo delante de mis compañeros de trabajo. Este trato afectó profundamente mi autoestima y confianza en el entorno laboral

2. ¿Qué entiende usted por acoso laboral en el contexto de su experiencia laboral?

Considero que el acoso laboral implica comportamientos persistentes y negativos que como el menospreciar, intimidar o discriminar a un empleado en su lugar de trabajo, generando un ambiente hostil y estresante.

3. ¿Qué impacto ha tenido el acoso laboral en su bienestar emocional y físico?

Las constantes humillaciones y presiones han hecho que mi autoestima disminuya, afectando mi confianza en el entorno laboral. En cuanto al impacto físico, he experimentado problemas de sueño y fatiga crónica debido a la carga adicional de estrés que enfrento en el trabajo. También he tenido dolores de cabeza y tensiones musculares relacionadas con la ansiedad. Este impacto en mi bienestar ha afectado mi calidad de vida tanto en el trabajo como fuera de él.

4. ¿Cree que el acoso laboral vulnera algún derecho constitucional? En caso afirmativo, ¿cuáles?

Sí, definitivamente creo que el acoso laboral vulnera varios derechos constitucionales. En primer lugar, atenta contra el derecho a la dignidad de la persona, el derecho a la vida, integridad, pues algunos de los derechos que conozco y que en realidad he visto que son vulnerados.

5. ¿Está al tanto de las políticas o normativas en su país/empresas relacionadas con la prevención y manejo del acoso laboral?

No, la verdad es que no estoy al tanto de ninguna política o normativa específica relacionada con la prevención y manejo del acoso laboral en mi país o empresa. Creo que, si existieran políticas formales, no se han comunicado de manera efectiva a los empleados. Además, tampoco creo que sean realmente efectivas para abordar el acoso en el lugar de trabajo. En mi experiencia, estos enfoques tienden a ser más teóricos que prácticos y no solucionan los problemas de manera efectiva.

6. ¿Qué medidas considera que podrían implementarse para promover un ambiente laboral más respetuoso y libre de acoso?

Bueno, en mi opinión, creo que no hay mucho que pueda hacerse para mejorar el ambiente laboral en términos de respeto y evitar el acoso. Las personas tienen diferentes personalidades y formas de comunicarse, y eso es algo que no podemos cambiar fácilmente en un entorno laboral. Además, las políticas y programas para

prevenir el acoso no suelen ser efectivos, por lo que invertir tiempo y recursos en ellos no parece justificado. En última instancia, cada individuo es responsable de cómo se siente en su lugar de trabajo, y no podemos controlar las interacciones entre colegas.

7. ¿Ha buscado apoyo o recursos para lidiar con el acoso laboral? ¿Cuál ha sido su experiencia al respecto?

No, lamentablemente, no he buscado apoyo o recursos para lidiar con el acoso laboral hasta el momento. Me preocupaba que, al hacerlo, mi situación empeorara o que pudiera enfrentar represalias por parte de mis superiores o compañeros. Esta preocupación me ha impedido buscar ayuda formalmente o denunciar la situación. Es algo que me genera mucho estrés y ansiedad en mi vida diaria.

Entrevista a especialista en derecho laboral

Anexo IV

Entrevistador: Andrés Mauricio Guerra Escobar

Entrevistado: Abg. Diana Patricia Acosta Jaramillo

1. ¿Cómo define el acoso laboral en el contexto de la legislación ecuatoriana?

El acoso laboral, en el marco de la legislación ecuatoriana, se refiere a cualquier comportamiento o conducta repetitiva y negativa dirigida hacia un trabajador en su lugar de trabajo. Estas acciones pueden manifestarse de diversas formas, como insultos, humillaciones, intimidaciones, exclusión social, y pueden tener un impacto perjudicial en la salud física y mental del trabajador.

Desde la perspectiva legal, el acoso laboral se considera una violación de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso. La Constitución y el Código de trabajo principalmente, busca establecer normativas que protejan a los trabajadores contra esta forma de abuso en el entorno laboral y promover relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad. También, abarca la prevención, detección y sanción de estas conductas, con el objetivo de garantizar un ambiente laboral justo y seguro para todos los trabajadores en Ecuador.

2. ¿Cuáles son los principales derechos y garantías constitucionales que están relacionados con la protección del trabajador en el Ecuador?

En Ecuador, la Constitución reconoce y garantiza una serie de derechos y garantías fundamentales destinados a proteger los intereses y la integridad de los trabajadores, como, por ejemplo; trabajo digno, igualdad y no discriminación, seguridad social, salud, seguridad en el trabajo, jornada laboral justa, entre otros.

3. ¿En qué medida se encuentran amparados los trabajadores frente al acoso laboral por la Constitución ecuatoriana y otras leyes laborales relevantes?

Desde mi punto de vista, tanto la Constitución ecuatoriana como otras leyes laborales son un respaldo vital para los trabajadores en Ecuador en lo que respecta a enfrentar el acoso laboral. La Constitución establece claramente la prohibición de cualquier forma de violencia o acoso en el ámbito laboral, lo cual nos brinda una base legal sólida para demandar un ambiente seguro y respetuoso en nuestro lugar de trabajo.

Mientras que, el Código del trabajo establece claramente las responsabilidades de los empleadores para asegurar que nuestros lugares de trabajo estén libres de acoso y violencia.

4. ¿Qué obligaciones y responsabilidades tienen los empleadores para prevenir y abordar el acoso laboral en el entorno laboral?

Considero fundamental que los empleadores asuman responsabilidades concretas para prevenir y abordar el acoso laboral en el entorno de trabajo. En primer lugar, deben crear un ambiente laboral que promueva el respeto y la tolerancia entre los empleados. Esto implica establecer políticas claras y comunicarlas eficazmente a todos, para asegurar que cada uno comprenda sus derechos y responsabilidades en relación con el acoso laboral. Cuando surge una denuncia, los empleadores deben llevar a cabo investigaciones imparciales y transparentes. En caso de confirmarse el

acoso, deben tomar medidas inmediatas y adecuadas para abordar la situación y poner fin al acoso.

5. ¿Cómo se puede garantizar que los empleadores cumplan con estas responsabilidades de acuerdo con la legislación vigente?

Se debe fomentar a los trabajadores a que denuncien cualquier forma de acoso que presencien o experimenten. Es vital que existan canales de denuncia seguros y confidenciales, para que los empleados puedan reportar situaciones de acoso sin temor a represalias. Esta confianza en los mecanismos de denuncia es fundamental para abordar el problema en su raíz.

Las autoridades laborales también tienen un papel importante en este proceso. Realizar auditorías y supervisar regularmente los lugares de trabajo garantiza que los empleadores estén cumpliendo con las normativas de manera efectiva. Así mismo, la imposición de sanciones por incumplimiento es un disuasivo clave para asegurar el cumplimiento y la responsabilidad por parte de los empleadores.

8. Según su experiencia: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los trabajadores para denunciar casos de acoso laboral?

Basándome en mi experiencia y en lo que he observado en el entorno laboral, los desafíos para denunciar casos de acoso laboral son varios y, en muchos casos, significativos. Uno de los desafíos más prominentes es el temor a represalias por parte del agresor o incluso por parte de la propia empresa. Los trabajadores pueden sentir que denunciar el acoso podría poner en riesgo su empleo, su posición o sus oportunidades futuras en la empresa. Además, la falta de confianza en el proceso de denuncia es otro desafío importante.

9. ¿Qué barreras legales o institucionales podrían dificultar el acceso a la justicia para las víctimas de acoso laboral?

En primer lugar, la complejidad y la lentitud del sistema legal pueden ser una barrera significativa. Para muchos trabajadores, iniciar un proceso legal puede resultar abrumador y desgastante, especialmente si no cuentan con asesoramiento legal adecuado.

Además, la falta de recursos financieros para contratar abogados es otro gran obstáculo. Los costos asociados con la representación legal pueden ser prohibitivos

para muchos trabajadores, especialmente si han sufrido pérdida de empleo o están lidiando con el estrés emocional y financiero del acoso laboral.

La falta de conocimiento sobre los derechos y procedimientos legales también puede ser un desafío. Las víctimas de acoso pueden no estar completamente informadas sobre las leyes que las protegen o cómo presentar una queja ante las autoridades pertinentes. Esta falta de conocimiento puede retrasar o incluso evitar que busquen justicia.