

**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR**



**FACULTAD DE DERECHO**

**CARRERA DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**TEMA:**

**APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL.  
ESTUDIO COMPARADO Y ANÁLISIS DE CASOS**

**AUTORA:**

**MELANIE DAYANARA PALACIOS RAMOS**

**TUTOR:**

**ABG. ANDRÉS VERA PINTO**

**GUAYAQUIL - 2025**

## CERTIFICADO DEL ASESOR

Guayaquil, 15 de octubre del 2024

**Ab. Andrés Salustio Vera Pinto Mg., en mi calidad de ASESOR de trabajo de graduación o titulación:**

### CERTIFICO:

Que el trabajo de Graduación o titulación, para optar por el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, cuyo título es: "APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL. ESTUDIO COMPARADO Y ANÁLISIS DE CASOS" elaborada por PALACIOS RAMOS MELANIE DAYANARA con C.I.: 0960797397 ha sido debidamente revisado y está en condiciones de ser entregado para que se siga lo dispuesto por la Universidad Metropolitana, correspondientes a la sustentación y defensa de la misma.



Abg. Andrés Salustio Vera Pinto

**ASESOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**



## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Melanie Dayanara Palacios Ramos, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", carrera Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre: **APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL. ESTUDIO COMPARADO Y ANÁLISIS DE CASOS** 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,**

Melanie Dayanara Palacios Ramos

**C.I.** 0960797397

**AUTORA**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Yo, Melanie Dayanara Palacios Ramos, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación: **APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL. ESTUDIO COMPARADO Y ANÁLISIS DE CASOS**, 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,**

Melanie Dayanara Palacios Ramos

**C.I.** 0960797397

**AUTORA**

## DEDICATORIA

Quiero expresar mi más profunda admiración a una persona excepcional que ha sido el pilar fundamental en la realización de este trabajo: mi querida madre.

Desde el inicio de esta travesía académica, mi madre ha sido mi inspiración constante y mi apoyo inquebrantable. Su sabiduría, paciencia y amor infinito han sido el faro que ha guiado cada paso de mi investigación. Sus palabras alentadoras y su constante fe en mis capacidades han sido el motor que me ha impulsado a superar cada obstáculo y desafío que he encontrado en este camino.

Su dedicación incansable y su sacrificio desinteresado han allanado el camino para que pueda dedicarme plenamente a mis estudios. Sin su apoyo emocional y financiero, este logro no habría sido posible. Cada logro alcanzado en este trabajo es también un reflejo del amor y el esfuerzo que ella ha invertido en mi educación y desarrollo personal.

Madre, tus palabras de aliento resonaron en cada página escrita, tus sacrificios resonaron en cada noche de estudio, y tu amor resonará en cada logro que obtenga gracias a este trabajo. A ti dedico este modesto pero significativo logro, como un testimonio de gratitud y admiración eternas.

Aunque físicamente ya no está conmigo, su legado de perseverancia y amor perdura en cada palabra escrita y cada idea plasmada en este trabajo. Este logro no es solo mío, sino también de ella, cuyo espíritu y guía han sido fundamentales en mi viaje.

A mi amada madre, que siempre será mi luz y mi inspiración, le dedico este trabajo con profundo amor y gratitud.

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que han hecho posible la culminación de este trabajo de tesis.

En primer lugar, agradezco a mi madre y a mi familia por su apoyo incondicional, por creer en mí y por brindarme el espacio y el tiempo necesarios para dedicarme a esta investigación. Su amor y paciencia fueron fundamentales durante todo este proceso.

Agradezco también a mis queridos amigos y compañeros de estudio, quienes me han alentado, motivado y compartido conmigo valiosas experiencias que enriquecieron este trabajo.

No puedo dejar de mencionar a mis profesores y tutores, cuya orientación experta y sabia guía fueron cruciales para dar forma a mis ideas y mejorar mi trabajo académico.

Agradezco a todas las personas que participaron en las entrevistas y encuestas, así como a quienes me brindaron acceso a documentos y materiales que fueron fundamentales para esta investigación.

Por último, mi gratitud sincera a todos aquellos que, de una manera u otra, contribuyeron con su conocimiento y experiencia a este proyecto.

Este logro no habría sido posible sin el apoyo de cada uno de ustedes. Gracias por ser parte de este camino hacia la culminación de mi formación académica como abogada.

## ÍNDICE

CERTIFICADO DEL ASESOR .....	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
RESUMEN .....	X
ABSTRACT .....	XI
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	7
1. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Definición de acoso laboral .....	7
1.2. Antecedentes del acoso laboral y sus manifestaciones .....	8
1.3. Características y consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral.....	10
1.4. Régimen jurídico para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en Ecuador.....	12
1.5. El acoso sexual como una especie del acoso laboral .....	14
1.6. Acoso y satisfacción laboral.....	17
1.7. Teorías sobre la satisfacción laboral.....	22
1.7. Teorías que explican el acoso sexual y medidas para prevenirlo .....	27
1.8. Derecho comparado.....	28
1.9. El Visto Bueno y la indemnización por acoso laboral o acoso sexual.....	29
1.10. Marco conceptual.....	37
1.10.1. Acoso laboral .....	37
1.10.2. Acoso sexual .....	38
1.10.3. Ámbito laboral.....	38
1.10.4. Trabajo digno.....	39
1.10.5. Trabajo decente .....	39
1.10.6. Vida libre de violencia .....	39
1.11. Marco legal .....	39
1.11.1. Constitución de la República del Ecuador .....	40
1.11.2. Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral .....	41

1.11.3. Código del Trabajo .....	42
CAPÍTULO II .....	43
2. MARCO METODOLÓGICO .....	43
2.1. Enfoque investigativo .....	43
2.2. Modalidad de la investigación .....	43
2.2.1. Investigación cualitativa .....	43
2.2.2. Investigación no experimental .....	44
2.2.3. Investigación de alcance explicativo .....	44
2.2.4. Investigación bibliográfica documental .....	44
2.2.5. Investigación de dogmática jurídica .....	44
2.2.6. Investigación aplicada .....	45
2.3. Métodos de investigación.....	45
2.3.1. Método inductivo.....	45
2.3.2. Método deductivo .....	45
2.3.3. Método de análisis lógico-jurídico.....	46
2.3.4. Método de análisis exegético-jurídico.....	46
2.3.5. Método de interpretación literal.....	46
2.3.6. Método de interpretación histórica.....	47
2.3.7. Técnicas .....	47
2.4. Población y muestra .....	47
2.4.1. Población .....	48
2.4.2. Muestra.....	48
2.5. Operacionalización de variables .....	49
2.5.1. Variable independiente .....	49
2.5.2. Variable dependiente .....	50
2.6. Análisis e interpretación de las entrevistas a los expertos .....	51
2.6.1. Entrevista a Miguel Andrés Jaramillo Cuesta, abogado .....	51
2.6.2. Entrevista al Ab. Francisco Jesús Gálvez Vega, maestrante en Derecho Procesal, libre ejercicio de la profesión .....	55
2.6.3. Entrevista a la Abg. Inés Narcisa Palacios Aroca .....	59
2.6.4. Entrevista a la Abg. Nancy Aroca .....	60
2.7. Análisis de casos .....	62
2.7.1. Caso de acoso laboral .....	63
2.7.2. Caso de acoso sexual en el ámbito laboral .....	70

CAPÍTULO III .....	75
3. RESULTADOS .....	75
3.1. Contexto general de la propuesta .....	75
3.2. Propuesta.....	76
3.3. Objetivos de la propuesta .....	76
3.4. Fundamentos de la propuesta .....	76
3.5. Formulación de la propuesta.....	77
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES .....	81
BIBLIOGRAFÍA .....	82

## RESUMEN

En la investigación se aborda la aplicación de la legislación laboral sobre el acoso sexual mediante un estudio comparado y análisis de casos, con el objetivo de determinar cómo se aplica dicha legislación en el Ecuador. Para ello se desarrollan aspectos como la definición del acoso sexual y el acoso laboral, sus antecedentes, régimen jurídico de prevención y sanción y las teorías que se utilizan para explicar ese tipo de comportamientos. Se realizó un estudio de enfoque cualitativo y alcance explicativo, que permitió identificar las principales manifestaciones de acoso laboral y sexual y algunas medidas para prevenirlo en el Derecho comparado y en la doctrina. Asimismo, se aplicó una entrevista expertos en el tema donde se pudo constatar que, si bien existe un régimen jurídico adecuado para prevenir el acoso laboral, en la práctica existen dificultades, como se evidencia en las estadísticas de denuncias que todavía son altas. El estudio de casos permitió caracterizar en la práctica los mecanismos de protección legal frente al acoso sexual o el acoso laboral. Se concluye que para garantizar una mejor protección de las víctimas de acoso laboral y sexual es previsto que las empresas privadas y las instituciones públicas adopten medidas más efectivas como las que se incluyen en la propuesta.

**Palabras clave:** acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, violencia física, prevención.

## ABSTRACT

The research addresses the application of labor legislation on sexual harassment through a comparative study and case analysis, with the aim of determining how said legislation is applied in Ecuador. To this end, aspects such as the definition of sexual harassment and workplace harassment, their antecedents, the legal regime for prevention and punishment, and the theories used to explain this type of behavior are developed. A study with a qualitative approach and explanatory scope was carried out, which made it possible to identify the main manifestations of workplace and sexual harassment and some measures to prevent it in comparative law and doctrine. Likewise, an interview with experts on the subject was applied where it was confirmed that, although there is an adequate legal regime to prevent workplace harassment, in practice there are difficulties, as evidenced by the statistics of complaints that are still high. It is concluded that to guarantee better protection for victims of workplace and sexual harassment, private companies and public institutions are expected to adopt more effective measures such as those included in the proposal.

**Keywords:** workplace harassment, sexual harassment, harassment, physical violence, prevention.

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza la aplicación de la legislación laboral sobre el acoso sexual, mediante un estudio comparado y análisis de casos, donde se examinan los aspectos teóricos y normativos del acoso laboral y del acoso sexual en el ámbito laboral, para identificar los mecanismos de protección a que pueden recurrir las presuntas víctimas, como son el Visto Bueno y la acción de protección analizados en los dos casos seleccionados para su examen. Con base en ello se describe a continuación la situación problemática que dio origen a la investigación.

### **Situación Problemática**

El Código del Trabajo vigente establece en su artículo 169 las causas de terminación del contrato individual de trabajo, algunas de las cuales son las siguientes: por acuerdo de las partes; por voluntad unilateral de cualquiera de las partes de conformidad con lo prescrito en el Código del Trabajo (artículo 172 para el empleador y artículo 173 para el trabajador). Como puede apreciarse, la terminación puede darse a voluntad de cualquiera de las dos partes de la relación laboral; es decir por voluntad del empleador o del trabajador.

Ahora bien, con la aprobación de la “Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral” de 2017 (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017) se añadió al artículo 173 del Código del Trabajo el numeral 4. Ese numeral contempla la posibilidad de que el trabajador pueda renunciar cuando sea víctima de acoso laboral que se materialice por acción u omisión del empleador o de otros trabajadores, en cuyo caso el trabajador afectado puede solicitar el Visto Bueno del Inspector del Trabajo y acceder a una indemnización.

El acoso puede ser de diversos tipos, o manifestarse de diversas maneras, una de las cuales es el acoso sexual, que la precitada ley solo se menciona en la exposición de motivos, pero no en sus artículos, por lo que debe entenderse que el legislador incurrió en una omisión al no incorporar el acoso sexual como una conducta que atenta contra los derechos constitucionales, como sería el derecho a la integridad en todas sus dimensiones, así como el derecho a una vida libre de violencia en lo público y lo privado.

El acoso sexual, como su nombre lo indica, se caracteriza por su finalidad que es la de obtener un beneficio de naturaleza sexual de la víctima, para lo cual se utilizan diferentes mecanismos o actitudes como las insinuaciones verbales o escritas, las poses inadecuadas, la exigencia de determinados comportamientos no acordes con el ambiente laboral, o en último extremo el toqueteo injustificado o intencionado para explorar las reacciones de la víctima potencial, lo cual suele tener lugar especialmente cuando el agresor tiene algún tipo de poder o influencia sobre la potencial víctima.

Por otra parte cabe adelantar que el acoso sexual no se da de manera unilateral, es decir, de los hombres hacia las mujeres aunque suele ser lo más frecuente, pues también se da ese tipo de comportamientos de mujeres hacia hombres con la misma intencionalidad; de igual manera puede darse entre compañeros de trabajo de manera horizontal, o entre subordinados y directivos en cualquiera de las dos direcciones, lo cual es confirmado por los autores consultados en el marco teórico y en el marco conceptual.

### **Formulación del Problema Científico**

Como problema de investigación se ha formulado el siguiente: ¿Cómo se aplica la legislación laboral para prevenir y sancionar el acoso sexual en el Ecuador?

### **Determinación del Objeto de Estudio de la Investigación**

#### **Objeto**

El objeto de estudios es la legislación ecuatoriana vigente sobre acoso laboral y las principales manifestaciones del acoso laboral de naturaleza sexual, así como las medidas legislativas y de políticas públicas existentes para prevenirlo, investigarlo y sancionarlo, así como las medidas de protección a que puede acogerse las víctimas.

#### **Objetivos**

##### **Objetivo General**

Analizar la aplicación de la legislación laboral sobre prevención y sanción del acoso sexual en el Ecuador mediante un estudio doctrinal, normativo y de casos judicializados.

##### **Objetivos Específicos**

1. Identificar los elementos esenciales del acoso sexual en el ámbito laboral y las medidas de prevención en el ámbito internacional y comparado.
2. Sistematizar el contenido y alcance del derecho constitucional a una vida libre de violencia que debe garantizarse tanto en el ámbito público como en el privado.
3. Determinar si el Estado ecuatoriano cumple con su rol de garante de los derechos de las mujeres trabajadoras en lo que se refiere a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral mediante un estudio normativo y de casos.
4. Proponer medidas concretas para fortalecer la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral en el Ecuador para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras.

### **Hipótesis o Idea a Defender**

La idea a defender es que, si bien en el Ecuador existe la legislación para sancionar el acoso en el ámbito laboral, su mera existencia no es suficiente para prevenir sus manifestaciones, especialmente cuando se trata de acoso sexual contra hombres o mujeres cuando hay relaciones de poder y la posibilidad que la persona acosada pueda ser despedida, sancionada o cambiada de puesto de trabajo por el acosador o acosadora.

### **Población y Muestra**

Para el estudio empírico o de campo se seleccionó como población a los profesionales del Derecho registrados en el “Foro de Abogados de la provincia del Guayas”, que es de 20.990 para el periodo analizado 2022-2023. Como muestra fueron entrevistados 4 abogados vinculados a temas laborales y de protección de los derechos de las mujeres.

### **Métodos Científicos**

#### **Métodos**

Para desarrollar el tema de investigación seleccionado se ha diseñado una investigación que responde a las siguientes características y métodos de análisis de las fuentes teóricas y normativas según los casos.

### **Tipo de investigación**

- Investigación cualitativa
- Investigación no experimental
- Investigación de alcance explicativo
- Investigación bibliográfica documental
- Investigación de dogmática jurídica
- Investigación aplicada

### **Métodos de investigación**

- Método inductivo
- Método deductivo
- Método de análisis exegético-jurídico
- Método de interpretación literal
- Método de interpretación extensiva
- Método de interpretación teleológica
- Método de interpretación histórica
- Método de análisis comparado

### **Técnicas**

La técnica de investigación empleada fue la entrevista a expertos, a quienes se les dirigió un cuestionario con diez interrogantes sobre el acoso laboral, la legislación aplicable, las principales manifestaciones de acoso sexual y las medidas que consideran pertinentes para su prevención y sanción. Asimismo, se aplicó como técnica la revisión documental utilizada para el análisis de las fuentes teóricas y normativas, la que permitió examinar cada una de ellas y determinar su contenido y alcance, así como las ideas relevantes para el tema de investigación consignadas en forma de citas y referencias.

### **Estructura de los elementos del informe capitular**

El informe de investigación se divide en tres capítulos.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO, donde se desarrollan las ideas fundamentales en torno al tema del acoso laboral en su dimensión de acoso sexual, que incluye su definición, antecedentes, características y consecuencias, además del régimen jurídico para prevenir y castigar a los responsables, así como el marco conceptual y marco legal.

También se analizan las diferentes teorías que se han elaborado para explicar el acoso laboral y las consecuencias del acoso laboral y del acoso sexual sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, un tema poco estudiado en las investigaciones consultadas, obviando que cualquiera de las dos formas de acoso mencionadas puede generar insatisfacción en los trabajadores y llevarlos a diversas actitudes que pueden afectar a su propia persona o a la empresa.

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO, donde se explica la metodología empleada para el análisis de las fuentes, la modalidad de la investigación y las técnicas de manejo de los instrumentos empíricos como la entrevista y el análisis de documentos. En tal sentido, cabe señalar que fueron consultadas fuentes teóricas como libros y artículos científicos, fuentes normativas como la Constitución y el Código del Trabajo, todo ello contrastado con la opinión de los expertos que fueron entrevistados sobre diversos aspectos del acoso laboral y el acoso sexual.

CAPÍTULO III. RESULTADOS, en este capítulo se presenta la propuesta de la investigación que es su principal resultado, con lo que se espera contribuir a la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, y garantizar de mejor manera la efectividad de derecho constitucional a una vida sin violencia en lo público y lo privado. Dicha propuesta se fundamenta en los resultados del estudio doctrinal y normativo, así como en la opinión de los expertos consultados mediante la entrevista, lo que permitió presentar una propuesta viable de acuerdo con el problema planteado y los objetivos de la investigación.

Al final del texto se presentan las conclusiones y recomendaciones, a partir de los resultados de la investigación doctrinal, normativa y de la opinión de los expertos consultados mediante la entrevista. En lo principal se concluye que si bien la legislación vigente protege a los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual en el ámbito laboral, la acción del gobierno no debe limitarse a la prevención y sanción de esos hechos a establecer un marco normativo que prevea la definición

del acoso y el procedimiento a seguir, sino que debe además exigir a los empleadores medidas efectivas para que la ley se aplique con rigurosidad y cada vez haya menos víctimas de acoso laboral y acoso sexual.

Es con base en ello que se recomienda a las autoridades competentes revisar los protocolos que aplican las empresas e instituciones públicas para prevenir y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual y verificar que los casos son abordados de manera integral desde la denuncia hasta la solución del conflicto. Mientras que a las empresas e instituciones se recomienda que impartan cursos de formación o capacitación, donde se incluyan temas y actividades relacionadas con las manifestaciones de acoso laboral y acoso sexual, las medidas de prevención y las sanciones aplicables a los acosadores y a las personas jurídicas.

## CAPÍTULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

#### 1.1. Definición de acoso laboral

La definición de todo concepto o categoría jurídica es siempre problemática, más cuando se trata de un fenómeno complejo y multicausal como es el acoso laboral, donde convergen comportamientos comunes o naturales en el contexto del trabajo, hasta formas de trato y camaradería que pueden pervivirse subjetivamente como normales o contrarios a las normas de trato laboral. No obstante, esas dificultades, la mayoría de los autores que abordan el tema parten de una definición mínima de acoso como se explica a continuación (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007).

De acuerdo con los autores en el acoso laboral estarían presentes dos aspectos concretos, que son el contexto laboral formado por compañeros y directivos, y un comportamiento basado en el chantaje, el hostigamiento o la presión sobre alguno de los trabajadores para quebrar su voluntad, afectarle en su integridad física o moral, y en las decisiones que puedan estar relacionadas con su trabajo.

En el mismo sentido se expresa la Organización Internacional del Trabajo (2018), cuando define el acoso como “a acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (pág. 1).

Según Piñuel y García (2015) el acoso laboral se configura como una conducta que se manifiesta en la persistencia de un individuo o grupo en contra de otro con la finalidad de amedrentarlo, afectarlo moralmente o influir en su comportamiento en un sentido determinado, para conseguir una reacción basado en el chantaje, la amenaza o la intimidación. En el ámbito legal la Ley 1010 del 2006 vigente en Colombia, el acoso laboral se define como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado...encaminada a influir miedo o temor o desmotivación laboral.”

Ese acoso puede adoptar diversas modalidades de acuerdo con la clasificación prevista en la ley:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

En esa definición legal se recogen casi todos los aspectos esenciales del acoso laboral presente en las definiciones descriptivas y teóricas, pero a diferencia de incluye demostrar que entre las afectaciones a la víctima y el comportamiento del presunto agresor existe una relación de causa-efecto determinante. Dicho de otra manera, que el presunto daño que haya sufrido la víctima pueda vincularse directamente con las acciones realizadas por el supuesto acosador, ya que evidentemente el daño puede tener orígenes o fuentes distintas.

## **1.2. Antecedentes del acoso laboral y sus manifestaciones**

En este epígrafe se realiza un análisis de los principales aspectos relacionados con el acoso laboral, que incluye su definición, sujetos que intervienen y sus características y consecuencias, todo ello a partir del estudio de publicaciones recientes sobre el tema que abordan esas aristas. Se puede afirmar que el acoso laboral es consustancial a las relaciones laborales, en el sentido de que surgió allí donde un grupo de personas realiza un trabajo común y por ello deben mantenerse en permanente interacción durante las horas laborales.

Otra cuestión diferentes es hablar del acoso laboral como figura jurídica, que se ha venido consolidando desde la década de 1980, como lo señala Peralta (2004) “en los años 80 del siglo pasado algunos países nórdicos iniciaron investigaciones sobre el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, con un creciente interés en otros países ya para los años 90” (pág. 112). De esos estudios el acoso laboral pasó a ser objeto de regulación internacional por la Organización Internacional del Trabajo (2011).

Este fenómeno fue abordado en un contexto más general del acoso o mobbing, una situación que puede llegar a afectar las relaciones laborales de la víctima, y más allá las relaciones familiares, sociales y conducirla a decisiones

extremas como el abandono del trabajo o el suicidio si no se adoptan medidas a tiempo por parte de la directiva de la empresa o las organizaciones de los trabajadores. Como sostienen Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza (2007), las consecuencias del acoso laboral exceden el límite del lugar de trabajo, y “pueden proyectarse en seno familiar, organizaciones educativas, organizaciones de atención a la salud” (pág. 82).

De lo dicho se deduce que el acoso laboral, y el acoso sexual en el ámbito laboral, tiene lugar en un contexto específico que es el lugar de trabajo de la persona identificada como víctima, y en esos comportamientos lesivos a la dignidad o la integridad corporal pueden intervenir compañeros de trabajo, directivos o cualquier persona que se desempeñe laboralmente en el mismo lugar que la víctima; también puede tener lugar de trabajadores a directivos y viceversa, pues en principio nadie está exento de ser afectado por una situación de esa naturaleza.

Frente al acoso laboral se pueden adoptar varias actitudes: desde no verlo como un fenómeno que puede afectar la persona acosada hasta como un problema que afecta a la empresa y debe corregirse; en este último caso lo importante es que la directiva de la organización pueda anticiparse a ese tipo de situaciones y evitar los efectos que puede tener en los trabajadores y en la productividad dentro de una empresa (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007). También se pueden emprender acciones legales para sancionar a los acosadores y dar la adecuada protección a las víctimas.

Esa última posibilidad exige un análisis de los aspectos técnicos de la regulación del acoso laboral en Ecuador en cuanto a su régimen jurídico, derechos de las víctimas, obligaciones de las empresas o instituciones públicas de su regulación jurídica en la legislación ecuatoriana tomando en consideración la perspectiva de los trabajadores y sus derechos, las obligaciones del Estado y los mecanismos para la solución de cuando se trata de acoso laboral en general o de acoso sexual en particular.

De igual manera es importante analizar las dificultades que supone la prueba legal como presupuesto para que proceden las indemnizaciones previstas en la norma, para finalmente profundizar en las consecuencias jurídicas, económicas y

sociales del acoso laboral cuando la persona se ve obligada a renunciar a su puesto de trabajo.

### **1.3. Características y consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral**

Cuando se aborda el análisis de los diferentes tipos de definiciones de acoso laboral se hizo referencia a la definición legal, entendiendo por tal aquella que consta en la ley, y con base en la cual se determina la responsabilidad del agresor y los derechos de la víctima, en lo que se refiere a las compensaciones o indemnizaciones a que tenga derecho esta última (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Por esa razón en esta parte de la investigación se identifican las principales características del acoso laboral, así como sus formas de manifestarse, con el objetivo de fijar los elementos que permiten categorizar una determinada conducta como acoso laboral o acoso sexual, de conductas normales o tratos comunes entre compañeros de trabajo que puedan ser percibidos como actos pero que no lo serán en términos legales.

El hecho es que, como se mencionó en los antecedentes, el contexto laboral se presta para muchos comportamientos habituales o recurrentes que pueden ser interpretados como acoso laboral o formas concretas de violencia en ese ámbito, puesto que las relaciones personales en el contexto laboral están transversalizadas, tienen causas y consecuencias diversas, y deben ser interpretadas en el contexto para determinar si se trata de comportamientos comunes o que atentan contra los demás (Toro & Gómez Rubio, 2016).

En palabras del propio autor Caamaño Rojo (2011), para que una determinada conducta pueda identificarse como acoso laboral deben darse las siguientes condiciones (p. 224): hostigamiento contra la víctima; alguna forma de violencia psicológica ejercida por superiores o compañeros de trabajo; acciones verbales o físicas o de otra naturaleza que tienen una influencia sobre el comportamiento de la víctima; las acciones deben ser sistemáticas para que se configure el acoso, pues no basta un hecho aislado.

Para que se configure el acoso laboral debe establecerse una relación de causa a efecto entre las acciones u omisiones de los acosadores y los cambios en el comportamiento de la víctima, pues los mismos actos pueden tener efectos

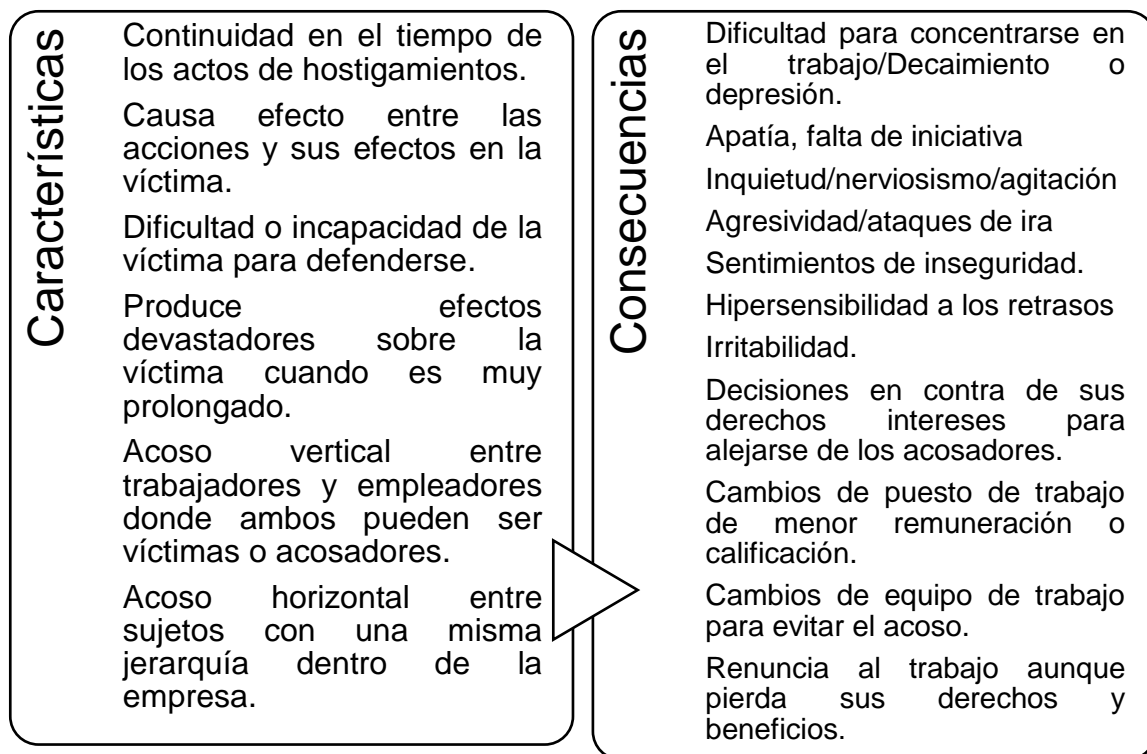
distintos sobre las personas, siendo que unas se lo toman como acoso laboral y otros como bromas de mal gusto o comportamientos normales en el contexto laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Esas acciones u omisiones se manifiestan de diversas formas como el hostigamiento, maltrato o molestia en el trabajo, abuso de poder, sobre carga laboral, amenazas, agresiones o acciones que ponen en riesgo a la persona, maltrato psicológico, verbal o físico, actitudes inapropiadas, falta de respeto, insinuaciones, actos contrarios a la dignidad humana, violación de derechos y presión para que la víctima tome decisiones involuntariamente contra sus derechos o intereses (Cornejo Escalante, Fabián Lara, & Mejía Montano, 2017, pág. 22).

Algunas de las consecuencias que en el Ecuador concretamente genera el acoso laboral pueden verse en los Anexos insertados al final de la investigación, donde diferentes especialistas abordan la cuestión antes y después de que fuera incluido en la legislación ecuatoriana como un mecanismo para proteger los derechos de los trabajadores.

En el gráfico siguiente se hace una representación de las características esenciales que se atribuyen al acoso laboral y las consecuencias más importantes sobre las víctimas.

Gráfico 1. Características y consecuencias del acoso laboral



Fuentes (Hermosa Torres, 2017, pág. 35); (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007, pág. 79).

Como se aprecia en el gráfico el acoso laboral puede afectar en diversos ámbitos al a víctima, por lo que es obligación del Estado, las empresas y las instituciones públicas establecer mecanismos de detección temprana, prevención y sanción de los comportamientos que afecten la conducta de compañeros de trabajo y que puedan ser catalogados como acoso laboral o sexual. Para profundizar en el tema desde el punto de vista normativo, en el epígrafe que sigue se describen el marco regulatorio vigente en Ecuador y la manera en que se busca proteger a las víctimas de acoso laboral.

#### **1.4. Régimen jurídico para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en Ecuador**

El régimen jurídico del acoso laboral en el Ecuador está constituido por la Constitución de la República de 2008 (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), que incluye los instrumentos internacionales sobre derechos humanos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 425 respecto a la jerarquía del ordenamiento jurídico,

y el Código del Trabajo que regula las relaciones entre los trabajadores y empleadores.

De la Constitución son relevantes los siguientes artículos.

- Artículo 3. Establece entre los deberes primordiales del Estado el de garantizar el goce de los derechos fundamentales reconocidos a nivel constitucional y convencional, entre los que se encuentra el derecho al trabajo.
- Artículo 33. Reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que tiene como objetivo la realización personal y constituye la base de la economía nacional y familiar.
- Artículo 66.3. Reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal, que incluye varias dimensiones en lo físico, lo moral y lo sexual. Este último derecho es fundamento directo de la prevención del acoso laboral como responsabilidad del Estado las instituciones y las organizaciones públicas o privadas radicadas en el Ecuador, pues supone que las personas tienen derecho a no ser sometidas a cualquier forma de violencia como es el acoso laboral.
- Artículo 326. Este artículo es más extenso que los anteriores, y recoge los principios en que sustenta el derecho al trabajo, que incluye entre otros la impulsión del pleno empleo, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales y la nulidad de toda estipulación en contrario, el principio pro labore y el derecho a una remuneración justa.

La legislación infra constitucional aplicable a la prevención y sanción del acoso laboral la integran el Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) y la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017). El primero, que regula las relaciones entre los trabajadores y empleadores, además de desarrollar los derechos constitucionales reafirma la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la nulidad de las estipulaciones en contrario en el artículo 4.

Por su parte la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010), aplicable a los servidores públicos, reconoce el derecho al trabajo como “un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, donde debe

asegurarse su salud e integridad en las dimensiones antes mencionadas. En lo que se refiere a los principios generales del Derecho laboral, algunos de los cuales están expresamente recogidos en los artículos constitucionales y legales mencionados, en la doctrina se han sistematizado el principio precautorio, de irrenunciabilidad de los derechos laborales, de continuidad de la relación laboral, los principios de buena fe, equidad, justicia social, gratuidad y el principio de razonabilidad (Grisolia, 1999, pág. 89).

Su finalidad es siempre la misma: proteger a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador, ya sea frente al empleador como la parte más fuerte o frente a cualquier persona que ponga en riesgos sus derechos, bienestar o salud, lo que sucede en el caso del mobbing como ya fue explicado. A esa necesidad responde la “locución latina *in dubio pro operario* (en caso de duda, debe interpretarse la ley en beneficio del trabajador” (Nicolliello, 2004, pág. 137).

Mediante el principio de primacía de la realidad se da primacía a los hechos efectivos sobre sus posibles interpretaciones o apariencias, incluso sobre el objetivo declarado de los involucrados, o lo que se presume haya sido la voluntad de las partes (Grisolia, 1999); su aplicación es primordial en el caso del trabajador víctima de acoso laboral ,pues exige que se analicen las condiciones concretas de cada caso para determinar si las afectaciones que ha sufrido ésta se deben al acoso o a cualquier otra razón.

En virtud de este principio, como expresa Orsini (2010) “siempre deben prevalecer los aspectos fáctico-sustanciales por sobre los jurídico-formales, de modo que éstos no pueden frustrar la finalidad protectoria que orienta a las normas laborales (pág. 504). Este es especialmente importante en materia probatoria como se verá más adelante donde el juez debe hacer un cuidadoso ejercicio de ponderación para determinar si existen elementos suficientes para determinar que la persona es o ha sido víctima de mobbing.

### **1.5. El acoso sexual como una especie del acoso laboral**

El acoso laboral puede tener diversas manifestaciones de acuerdo con el tipo de objetivo que busque el acosador, como puede ser que la víctima abandone su trabajo, que tome o deje de tomar decisiones que le competen para beneficiar al acosador, u obtener algún beneficio de naturaleza íntima o sexual. En este último

caso se manifiesta el acoso sexual en el ámbito laboral que es objeto del presente epígrafe. Caba señalar que el acoso sexual no se limita al espacio de trabajo, pero por el tipo de relaciones e interacciones que se producen en el mismo, es un escenario ideal para este tipo de manifestaciones contra las mujeres.

El acoso sexual es objeto de amplio análisis en las fuentes consultadas, donde se aborda desde su definición y características hasta sus consecuencias, hasta sus manifestaciones concretas y formas de prevenirlo y canalizarlo para proteger a la víctima. Una aproximación sugiere que el acoso sexual es una forma de discriminación que tiene como base el género de la víctima, pues por lo general se ejerce contra las mujeres trabajadoras (Guarderas & Cuvi, 2018). Aquí la idea de que sea una forma de discriminación parece demasiado lejana, por cuanto lo que se persigue no es discriminar por el hecho de ser mujer, sino obtener favores que solo puede proporcionar una mujer.

Pudiera pensarse en una forma de discriminación contra la mujer si se acepta que el acoso sexual se basa en una relación de poder, aquella que históricamente ha tenido el hombre sobre ellas en diversos planos, singularmente en el ámbito laboral. En ese contexto el acoso laboral se produce con base en las relaciones de poder, y tiene lugar cuando una persona o personas superiores jerárquicas que con sus palabras, acciones o decisiones pueden influir en la situación laboral de la víctima (Ayala & Blanco, 2018).

De lo dicho queda claro que una de las características del acoso sexual es que se basa en las relaciones asimétricas de poder donde la mujer está sometida al hombre en algún sentido significativo; consecuentemente, el acoso sexual es considerado como una expresión de relaciones de poder asimétricas que se da en el espacio laboral entre un acosador y una víctima con efectos negativos para esta última (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Aquí se va un poco más allá de las definiciones tradicionales, al considerar que los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, bien sea por su identidad o percepción de género en el caso del acoso proveniente de otros hombres, pero también de acoso sexual provenientes de mujeres que se encuentren en una relación de poder y utilicen la misma para obtener favores de carácter íntimo o sexual de un hombre, cuestión que si bien parece en principio impensable tiene

lugar con bastante frecuencia en las sociedades actuales donde la mujer ha ido adquiriendo un rol social cada vez más visible y donde el empoderamiento femenino es uno de los rasgos de nuestro presente.

Es por ello que, desde una visión más general, se afirma que en el acoso sexual puede estar involucrada “cualquier persona, un trabajador, supervisor o miembro del público, puede ser un acosador y cualquier persona puede ser una víctima. El acosador y la víctima pueden ser de diferentes sexos o del mismo” (Programa de Salud Laboral en UC Berkeley, 2019, pág. 3). Siendo así, para detectar la existencia de una situación de acoso sexual debe analizarse en el contexto, para identificar adecuadamente quién es la víctima, quién el acosador y cuál es la relación de poder o de determinación de la conducta que existe entre ambos sujetos.

La Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2011) plantea que el acoso sexual en el ámbito laboral se caracteriza por ser una conducta que se dirige a la finalidad de obtener favores sexuales de la víctima, lo cual crea un ambiente problemático hostil y humillante para ésta y le obliga a tomar decisiones que inciden de manera negativa en su situación laboral.

Las manifestaciones de acoso sexual pueden ir desde la solicitud abierta de relaciones de intimidad o sexuales, hasta formas sutiles de expresiones corporales, verbales o sugestivas a cambio de que quien lo solicita haga o se abstenga de hacer algo que pudiera afectar a la víctima. Algunos ejemplos de manifestaciones de acoso sexual fueron sistematizados por Guarderas y Cuvi (2018), y entre ellos menciona las conductas de naturaleza sexual que pueden ser de obra o palabras pero siempre expresando la misma intencionalidad de obtener de la víctima favores sexuales.

Evidentemente este tipo de comportamiento realizados por una persona que tiene poder sobre la víctima puede tener consecuencias en el ámbito personal, familiar, social y laboral. Guarderas y Cuvi (2018) se han encargado de determinar algunas de esas consecuencias. Así, respecto a los empleados, una de las consecuencias del acoso laboral puede ser “perder su trabajo...su formación profesional, o llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello...el

caso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, absentismo y una merma de la productividad” (p. 20).

También tiene consecuencias sociales el acoso sexual, pues se tipo de conductas influye negativamente en los derechos fundamentales de las personas, y concretamente sobre el derecho a la igualdad y no discriminación lo cual puede afectar la imagen corporativa de la empresa al verse asociada con conductas reprochables socialmente como es la discriminación de la mujer, el acoso sexual y la tolerancia respecto al machismo que es la base de dicho acoso.

### **1.6. Acoso y satisfacción laboral**

Uno de los factores principales de cualquier organización empresarial o institución es la disponibilidad de talento humano debidamente formado, capacitado y con motivación para realizar sus funciones laborales, pues de ello dependerán aspectos como la productividad, el desempeño y el compromiso institucional, todo lo cual puede ser manejado de manera adecuada con la gestión del personal con base en objetivos específicos. Todo ello se resume en la satisfacción laboral mediante la cual se expresa el vínculo positivo entre el trabajador, las actividades que realiza y el lugar de trabajo (Bellido Medina & Morales Palao, 2020).

Según Vizcaíno Cruz (2020) conceptualiza la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo, que está determinado por la personalidad del individuo, experiencias laborales, expectativas de lo que quiere cumplir y finalmente cumple” (pág. 19). Tres elementos se vinculan en esa definición: la personalidad del trabajador que se forma a lo largo de su vida, las experiencias que haya tenido en su desempeño laboral pasado o actual, y las expectativas que tiene con su trabajo.

Es importante conocer cómo se manifiesta cada uno de esos elementos es importante porque permite tanto a la directiva como a los propios trabajadores, actuar sobre las causas determinantes de la insatisfacción laboral y adoptar acciones o decisiones que contribuyan a elevar su nivel, y mejorar su desempeño y compromiso institucional por las ventajas que se derivan de las medidas adoptadas, sobre todo cuando se trata de instituciones públicas prestadoras de servicio donde el fin último no es la ganancia sino la calidad de la atención al cliente (Martí I Toro, 2019).

Además, Vizcaíno Cruz (2020) indica además que tener empleados y colaboradores satisfechos con las labores que realiza, su puesto de trabajo, las relaciones con los demás compañeros y los jefes incide positivamente en aspectos como la disciplina, la disminución de la rotación de personal, las llegadas tarde al trabajo, las ausencias, mejora el desempeño laboral y también las relaciones interpersonales.

Así mismo, cuando se refiere a un colectivo de trabajadores, la satisfacción laboral de personas vinculadas a una empresa u organización está determinada por diversas circunstancias organizativas, económicas y de talento humano, por lo que Bellido y Morales (2020) afirman que no existe una estrategia o un modelo específico para hacer posible la satisfacción laboral de los trabajadores, pues ello es determinado por varios factores como la estructura empresarial, el sistema de administración o las relaciones entre el personal y los directivos, entre otros factores importantes.

En un sentido similar manifiesta Espinosa Ortega (2017), quien manifiesta que, hacia el interior de las organizaciones, “la satisfacción laboral se alcanza con la combinación de las actitudes, emociones y el comportamiento del operario hacia su trabajo, en general su conducta hacia: compañeros de trabajos, jefes, sus tareas y su nivel de productividad” (pág. 6).

Finalmente, por lo anteriormente manifestado, para la empresa es fundamental contar con un diagnóstico elaborado con aplicación de métodos científicos, que permita conocer los orígenes y secuelas de la insatisfacción o la satisfacción laboral de los empleados, las opiniones de los trabajadores y colaboradores y las posibles formas de incidir en ellas, lo que resulta positivo para mejorar la producción de la compañía, el rendimiento de los trabajadores y consecuentemente la satisfacción de los trabajadores.

En cuanto a la satisfacción laboral existen diferencias notables entre los autores como Vizcaíno Cruz (2020), Bellido Medina y Morales Palao (2020), Espinosa Ortega (2017), Pedraza Melo (2020) con respecto a su definición, los indicadores para medirla, su impacto en el cumplimiento de los objetivos individuales de los trabajadores y los objetivos colectivos de la empresa u organización de que se trate.

En el Ecuador se han realizado disímiles investigaciones en torno a la satisfacción laboral, lo que permite deducir que se trata de un tema de gran importancia para mejorar la gestión del personal de trabajadores y colaboradores en una empresa, así como asegurar la estabilidad laboral y el vínculo positivo de los trabajadores con su entorno laboral; conocer el estado de la satisfacción laboral es el punto de partida para saber si es necesario aplicar estrategias que permitan contar con empleados cada vez más satisfechos y comprometidos con la labor que realizan.

En Ecuador se han realizado investigaciones en diferentes instituciones públicas y privadas u organizaciones empresariales, entre las que cabe citar las de Ayala Palate y Lezcano Moya (2019), Espinosa Ortega (2017) y Guijarro Cadena y Barahona Schwark (2015), las cuales resultan de interés porque abordan el estudio del tema de la satisfacción laboral en un entorno donde el objetivo principal es la atención a los usuarios para satisfacer sus demandas de servicios públicos, donde la satisfacción laboral depende tanto de aspectos internos como externos; es decir de las relaciones entre los propios trabajadores y con sus jefes, y entre los trabajadores y el público que acude a las instituciones a recibir los servicios públicos que brinda la entidad.

Por otro lado, la falta de datos actualizados sobre la situación respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores puede ser fuente de un estado de desinterés sobre el tema, pues al no disponer de información se corre el riesgo de asumir que los trabajadores están satisfechos en sus expectativas individuales y colectivas, o de que las condiciones en que realizan su trabajo son las más apropiadas, lo que incidiría a demás en la presunción de que prestan un servicio de calidad sin saber de manera precisa si todo ello se corresponde con la realidad. De ahí que sea importante realizar un estudio como el que se propone, pues permitirá conocer el estado actual y proponer acciones para mejorarlo.

A partir de ese diagnóstico a realizar, el estudio permitirá llegar a conclusiones y recomendaciones sobre el grado de satisfacción laboral de los trabajadores y las medidas más convenientes que se podrían aplicar para mejorarlo, ya que conocer el estado actual de ese aspecto del talento humano permitirá incidir positivamente en aspectos con el compromiso institucional y el cumplimiento de objetivos a corto y mediano plazo.

Una primera aproximación al tema plantea que “la satisfacción laboral se centra en la actitud frente a las experiencias laborales” (Bellido Medina & Morales Palao, 2020, pág. 5); se refiere evidentemente a la actitud de los trabajadores y colaboradores ante aspectos esenciales como el compromiso institucional, el rendimiento, la productividad, las relaciones con los compañeros o la calidad de la atención a los clientes cuando se trata de instituciones u organizaciones que prestan servicios a la colectividad.

Desde la perspectiva de la psicología Messarina Ríos (2019), define la satisfacción de los trabajadores como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo” (p. 8). Lo contrario sería la insatisfacción laboral, que se expresa en un estado de desánimo, actitud negativa, ansiedad porque termine la jornada o desinterés por el proceso laboral y sus resultados en el orden individual o colectivo.

Según Martí Toro (2019), la satisfacción laboral existe cuando se expresa mediante “sentimientos de energía, entusiasmo y estados afectivos positivos similares” (p. 64). En ello pueden influir tanto factores inherentes a la personalidad del trabajador como aspectos externos relacionados con el contexto de trabajo, las relaciones con los compañeros y directivos o las circunstancias en que debe desarrollar sus labores.

La satisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral es uno de los aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta en la gestión del talento personal de cualquier empresa u organización, pues son precisamente los trabajadores quienes representan la parte más importante del proceso de prestación de servicios o de manufactura de productos destinados al mercado, y sobre ellos recae el peso de las actividades que realizan desde sus respectivos puestos de labores (Chiavenato, 2009).

De ello se deriva el hecho de que la satisfacción laboral sea un objeto de estudio académico recurrente, y deba ser una ocupación constante de los directivos del sector empresarial, para asegurarse de que el proceso productivo no se vea afectado por dificultades que impidan a los trabajadores y colaboradores desempeñarse en un nivel óptimo de sus habilidades y capacidades, de donde se

deriva la demanda de medir el nivel de satisfacción de los trabajadores y aplicar las medidas oportunas para que no se vea disminuido (Chiang Vega, Riquelme Neira, & Rivas Escobar, 2018).

Las actitudes en que se expresa la satisfacción laboral inciden en dos ámbitos distintos; en primer lugar, hacia el interior en las relaciones con los colegas de trabajo, colaboradores y directivos de la empresa; y en segundo lugar hacia el exterior en aspectos como la proyección colectiva de la empresa, la relación con los clientes y la satisfacción de estos con el servicio que reciben, según lo expone Ferrada (2017).

Para analizar qué factores inciden en la satisfacción laboral se manejan diferentes variables, como las tareas realizadas, la remuneración, relaciones con compañeros, las condiciones ergonómicas y la seguridad laboral, entre otras, las cuales medidas con instrumentos de investigación empírica permiten detectar las causas que influyen en la productividad de los trabajadores y las formas de incidir sobre ellas para evitar o prevenir la insatisfacción laboral (López Soto & Villacis García, 2018).

Nieto Hidalgo (2017), a partir de una revisión de diferentes autores, llega a la conclusión de que sus elementos esenciales radican en el “conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo” (p. 18); un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, es decir ve a la satisfacción laboral desde un punto de vista emocional” (Nieto Hidalgo, 2017, pág. 18), y además una “mezcla de actitudes afectivas y sentimientos de agrado y desagrado hacia el trabajo” (p. 19).

El autor se refiere en todos los casos a una situación que afecta a el vínculo emocional o sentimental que pueda desarrollar el trabajador respecto a las actividades que realiza, o con la organización o empresa para la que trabaja; lo significativo no es tanto cómo pueda sentirse la influencia que tiene aquello en su desempeño laboral, productividad o compromiso con los objetivos, aspectos donde se manifiesta en primer lugar la insatisfacción laboral.

Nieto Hidalgo (2017) afirma que el grado de satisfacción laboral que pueda expresar un trabajador depende de sus características individuales y de sus condiciones de trabajo, a lo que denomina respectivamente factores intrínsecos y

factores extrínsecos. Los más importantes y sobre los que se puede influir de manera más directa son los factores de carácter extrínseco, pues son los que se relacionan con las acciones que deban realizar los directivos o compañeros de trabajo para mantener o elevar el nivel de la satisfacción laboral.

En cuanto a los elementos extrínsecos son considerados las posibilidades que se ofrece al trabajador de desplegar sus habilidades y capacidades en el trabajo que realiza, el grado de libertad para actuar con base en sus conocimientos y experiencias, los procesos de retroalimentación en que participen, la empatía con los compañeros de trabajo, las recompensas que puedan recibir y el sistema de pagos y beneficios, así como la congruencia de las políticas de ascensos y remuneraciones con sus expectativas.

En resumen, de acuerdo con los autores mencionados puede afirmarse que con los estudios sobre la satisfacción laboral procura medir las respuestas afectivas que generan en los trabajadores el contexto laboral en que se desempeñan, ya como tal involucra su sentir en relación con las prácticas de recompensa que lleva a cabo la empresa, sus expectativas personales o profesionales y las relaciones interpersonales, además de los procesos de supervisión, control y evaluación de su desempeño a nivel individual.

### **1.7. Teorías sobre la satisfacción laboral**

En las investigaciones acerca de la satisfacción laboral es posible encontrar diversas teorías sobre el tema, pues al ser su naturaleza compleja se explica que los autores manejen criterios divergentes sobre aspectos como los criterios de medida de la satisfacción laboral, los factores intrínsecos o extrínsecos que inciden sobre ella o las posibles medidas a adoptar para minimizar sus efectos.

Autores como Herrera Infante (2012), Bravo Zúñiga (2015), Pozo Alcarraz y Reátegui López (2018) y Vizcaíno Cruz (2020) han sistematizado las teorías más significativas sobre la satisfacción laboral, como la desarrollada por Hackman y Oldman, soportada en un instrumento que evalúa factores de higiene laboral, factores motivadores en el puesto de trabajo, además de la satisfacción en el trabajo a partir de criterios como el diseño del puesto de trabajo, las relaciones interpersonales y características del trabajo a desarrollar (Herrera Infante, 2012).

Otra teoría es la de las necesidades de Abraham Maslow, que se fundamenta según Vizcaíno Cruz (2020) en la estructura jerárquica ascendente de las necesidades de los trabajadores organizadas en forma de pirámide, donde las necesidades básicas se sitúan en la base y las de autorrealización personal de los trabajadores en el vértice. La pirámide estaría integrada por cinco diferentes niveles: “necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación, necesidades de estima y las necesidades de autorrealización” (Vizcaíno Cruz, 2020, pág. 9).

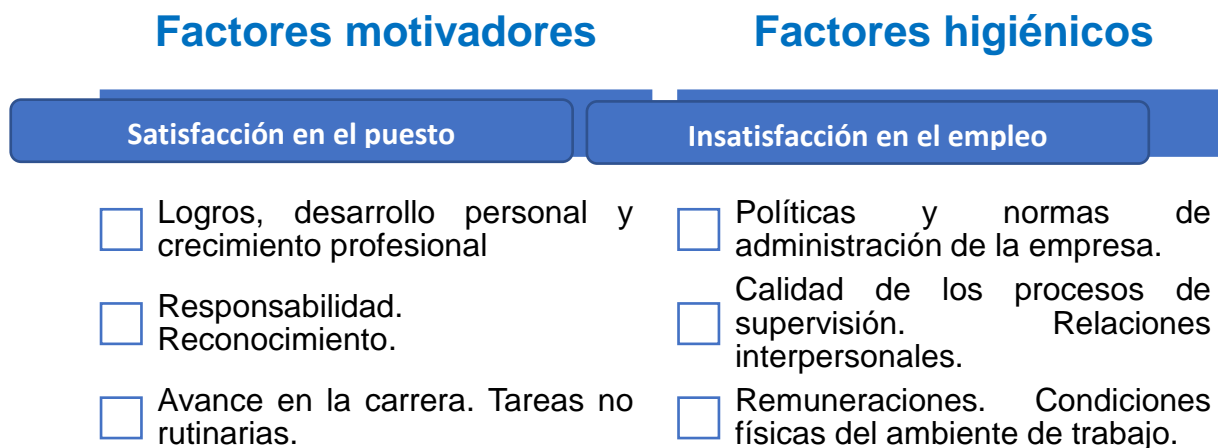
De las teorías mencionadas y otras referidas por los autores consultados, la más difundida y aceptada la es la teoría desarrollada por Herzberg (Pacheco Menéndez, 2018), quien en 1959 publicó su libro *Motivation at Work*, donde estableció la distinción entre factores motivadores y factores higiénicos, los primeros referidos a la satisfacción en el puesto y los segundos relativos a la insatisfacción con el empleo.

El resultado más importante de su estudio, y que ha trascendido hasta la actualidad, fue percatarse de que la satisfacción y la insatisfacción laboral son dos categorías independientes entre sí, que se pueden ver afectadas por factores diversos, lo que le llevó a la conclusión de que las estrategias motivacionales empleadas hasta entonces basadas en mejorar las relaciones interpersonales, acrecentar los estímulos salariales o establecer situaciones apropiadas de trabajo no estaban en el camino correcto, pues tales acciones no generaban por sí mismas un aumento en la satisfacción laboral, y a lo sumo podían influir en la prevención de la insatisfacción laboral (Manso Pinto, 2002).

Una conclusión derivada de la anterior fue que la idea de que aumentar los salarios aumentaba automáticamente la satisfacción laboral era incorrecta, partiendo del presupuesto de que las personas trabajan por otras razones, además del salario, que pueden causar satisfacción o insatisfacción en el desempeño de sus labores, por lo que era imprescindible que la directiva de la empresa u organización se ocupara también de factores distintos al salario, como al condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la supervisión (Herrera Infante, 2012).

En la siguiente Figura 1 se presentan los factores que inciden en la satisfacción y la insatisfacción laboral:

Figura número 1. Factores que determinan la satisfacción e insatisfacción, según la teoría de motivación-higiene de Herzberg



Fuentes: (Manso Pinto, 2002), (Herrera Infante, 2012), (Bravo Zúñiga, 2015) y (Vizcaíno Cruz, 2020).

Por sus potencialidades para explicar la satisfacción y la insatisfacción laboral a partir de factores extrínsecos e intrínsecos, esta teoría de la motivación-higiene es la que se utiliza como marco teórico en la presente investigación, combinada con los indicadores del cuestionario denominado Job Satisfaction Survey (JSS) que se presenta en la operacionalización de variables.

Para incidir de manera positiva en la satisfacción laboral de trabajadores y colaboradores, la empresa o entidad del sector público debe contar primeramente con un diagnóstico de la situación en cuanto a niveles actuales de satisfacción, causas que se relacionan con la misma y las medidas más apropiadas para elevar el nivel hacia planos superiores. El diagnóstico permite conocer con certeza cuáles son los factores que influyen en el estado mental positivo al que se hace referencia con la satisfacción laboral (Mañas Rodríguez, Salvador, Boada, González, & Agulló, 2001).

En ese contexto interesa determinar las dimensiones que integran la satisfacción laboral y cuáles los indicadores para medirla, lo que ha sido objeto de análisis por autores como Chiavenato (2009), Nieto Hidalgo (2017) y Baiza Delgado (2019), y entre otros. En general se habla de factores intrínsecos, que son inherentes a la personalidad de cada trabajador y respecto a los cuales las medidas

que se puedan adoptar son relativamente escasas porque no tienen un vínculo con el entorno de trabajo.

El segundo grupo de factores llamados extrínsecos son los que más se han estudiado por los autores mencionados, pues entran en la esfera de actuación de los directivos de la empresa, el entorno laboral o las relaciones interpersonales, y cuya medición es posible aplicando diferentes instrumentos de recogida de datos para su posterior interpretación.

Los principales factores extrínsecos que señala Baiza Delgado (2019) se refieren “al control del trabajo, estabilidad y seguridad, políticas de la empresa, posibilidades de ascenso, condiciones de trabajo, remuneración, relaciones sociales, comunicación y beneficios adicionales” (p. 23), indicadores que se ven afectados cuando la realidad no se acerca a las expectativas individuales o colectivas.

Otros factores que deben considerarse serían la presión generada por el trabajo, la competencia profesional, las posibilidades de desarrollo profesional, las relaciones con los jefes y demás trabajadores, las características de su estatus dentro de la organización empresarial y el grado de monotonía laboral que pueda experimentar de acuerdo con el tipo de actividad productiva o de servicios que realice cada trabajador Baiza Delgado (2019).

Por su parte Salazar Cueva (2018) se refiere a factores motivadores intrínsecos de la satisfacción laboral, como son el logro, reconocimiento al desempeño, el trabajo propiamente dicho, las responsabilidades que debe asumir, y el crecimiento personal y profesional a que tenga acceso, al tiempo que habla de factores intrínsecos como el status y la seguridad que brinda la empresa, las políticas generales de la empresa, los métodos de supervisión, las relaciones con supervisor, las condiciones de trabajo en que se desenvuelve, el salario que recibe y la influencia del trabajo en su vida personal y familiar.

De una manera similar Nieto Hidalgo (2017), presenta como dimensiones para medir la satisfacción laboral las siguientes: retos del trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables del trabajo, reconocimiento laboral, desarrollo laboral, autonomía e interacción con los demás trabajadores con los que forma equipo.

Por su parte Ruiz Segura (2009) identificó varias dimensiones que deben ser medidas para obtener un diagnóstico completo de la satisfacción laboral, y menciona entre ellas la satisfacción con el trabajo, con el salario; con las promociones; con el reconocimiento; con los beneficios; con las condiciones de trabajos; con la supervisión; con los colegas de trabajo y con la gerencia de la compañía.

La insatisfacción de los trabajadores también puede generar diferentes actitudes como el abandono, a causa del cual los trabajadores buscan otro empleo con mejores condiciones; presentar reclamos a la directiva de la organización para proponer mejoras, análisis de los problemas que afectan a los trabajadores u obtener otros beneficios de las organizaciones sindicales, así como la indiferencia, falta de compromiso, pasividad o negligencia en el desempeño de sus labores (Ruiz Segura, 2009).

Las dimensiones anteriores serán medidas con el cuestionario Job Satisfaction Survey (JSS) que mide 9 factores como se indica en el cuadro de variables, que “son pago, promoción, supervisión, beneficios, reconocimiento (recompensas basadas en el desempeño), condiciones de trabajo (normas y procedimientos), compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación” (Herrera Infante, 2012, pág. 24).

Dicho esto, interesa analizar ahora la importancia de la satisfacción laboral en relación con el acoso sexual en el ámbito laboral. Cabe señalar que la satisfacción laboral de los recursos humanos de una organización o entidad del sector público es fundamental para la gestión del personal y el acatamiento de los objetivos que se persiguen en cada caso. También es importante para cada trabajador considerado individualmente, pues el grado de satisfacción que experimente será un factor positivo para su desempeño y productividad.

Según Messarina (2019), los trabajadores que experimentan una satisfacción laboral positiva tienen mejores rendimientos, padecen menos de enfermedades profesionales o comunes, y tiene una superior calidad de vida y viven durante más tiempo. Por el contrario, los que experimentan bajos niveles de satisfacción tienden a poseer una actitud negativa ante la vida personal y laboral.

Asimismo, los trabajadores insatisfechos generan ausencia laboral, lo que incide luego en una dinámica rotación del personal, con las consecuentes

afectaciones al desenvolvimiento del resto de trabajadores, y demandan procesos continuos de formación, capacitación y adaptación a las actividades que realizan, por lo que es conveniente que se trabaje en elevar la satisfacción laboral de los trabajadores en lugar de afectar los procesos a causa de la rotación.

De acuerdo con Nieto Hidalgo (2017) hace una sistematización de las principales ventajas de la satisfacción laboral, entre las que menciona las siguientes: mayor productividad; menor índice de ausentismo; menor nivel de rotación, bienestar y salud del trabajador y un personal más comprometido con la empresa, sus objetivos y las actividades que desarrollan

Esas ventajas exigen de las empresas mucho más que una mirada superficial de las relaciones de los trabajadores en el entorno laboral y el nivel de satisfacción que sean capaces de exteriorizar, por lo que Chiavenato (2009) considera que para aumentar la satisfacción laboral deben adoptarse medidas básicas que influyan en la calidad de vida personal y profesional de sus colaboradores, entre las que menciona las siguientes.

La necesidad de que los puestos de trabajo sean más placenteros; salarios proporcionales a la experiencia y profesionalización, disminuir las diferencias entre las expectativas y la realidad de los trabajadores, establecer una relación entre la preparación de ellos trabajadores y el puesto que desempeñan y promover la iniciativa individual y las medidas de delegación en los casos que la preparación y profesionalidad lo aconsejen.

### **1.7. Teorías que explican el acoso sexual y medidas para prevenirlo**

La complejidad del acoso sexual ha dado lugar a que se formulen diversas teorías que pretenden explicar el comportamiento de la víctima y el acosador en diversos contextos; las principales teorías han sido sistematizadas por Macías (2022) de la manera que se explica a continuación:

- **Teoría sociocultural de orientación feminista.** Toma en cuenta el contexto en que tiene lugar el acoso sexual, y considera que es una manifestación de violencia o desigualdad que busca subyugar a la mujer en el contexto laboral, partiendo de los mismos presupuestos de la violencia de género en general donde la mujer se presenta como inferior al hombre (Macías Cruzatty, 2022).

- **Teoría organizacional.** El acoso se explica por factores inherentes a la organización, como la inexistencia de políticas de igualdad y no discriminación, proporcionalidad entre hombres y mujeres en la empresa o entre los directivos, ausencia de normas que regulen de manera clara las conductas que deben observar los trabajadores respecto a sus compañeras, y las relaciones de poder asimétricas que no permiten la libertad de expresión o denuncia de esos hechos (Macías Cruzatty, 2022).

También se señalan como teorías explicativas del acoso laboral las siguientes: la teoría de la extensión de los roles sexuales; la teoría biológico-natural; y la teoría de los cuatro factores, todas las cuales son explicadas por Macías Cruzatti (2022). En general se trata de teorías que aportan explicaciones sobre las posibles causas del acoso sexual y el acoso laboral, ninguna de las cuales ofrece una explicación concluyente sobre este fenómeno y las medidas efectivas para prevenirlo o erradicarlo.

La prevención del acoso sexual en general y del acoso que tiene lugar en el ámbito aboral es uno de los problemas que actualmente deben enfrentar tanto las empresas e instituciones públicas y privadas como el Estado a través de la legislación y las políticas públicas, por lo que en diversas fuentes consultadas sobre el tema se aprecian recomendaciones encaminadas a ese fin, como sería la elaboración de “un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad; sanciones disciplinarias progresivas; y una estrategia de formación y comunicación” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 3).

### **1.8. Derecho comparado**

Varios autores se han ocupado de analizar de manera comparada la legislación vigente en diversos países para prevenir y sancionar el acoso laboral; en este apartado se hace una sistematización de los principales resultados de dos de esos estudios, con la finalidad de poner de manifiesto algunas características de aquella legislación, y sobre todo los elementos que son comunes en todos los casos. En lo principal se siguen los análisis realizados por Morales Ramírez (2016) y Jimenez Escorcía (2017).

En Europa los estudios se centran en países como Suecia, Bélgica, Reino Unido y España. Suecia se dice que fue el primero en introducir el acoso laboral en el año 1993. En América Latina Colombia fue el primer país en dictar una ley nacional contra el acoso laboral, que es la Ley 1010, del 23 de enero de 2006, la que tiene como objetivo garantizar la prevención del acoso laboral o sexual, tomar medidas correctivas, investigar los hechos y sancionar a los culpables (Darino Moreno, 2015).

Las modalidades del acoso laboral que prevé son el maltrato, persecución, discriminación, inequidad y desprotección. En cuanto a los sujetos distingue entre los activos, los pasivos y los partícipes; en cuanto a las formas incluye el acoso descendente, el ascendente y el horizontal, que se manifiestan en conductas como la agresión psicológica o física, expresión de contenidos lujuriosos o sexuales a través de la comunicación escrita o verbal, y la presión para que haga o no haga determinadas cosas a demanda del acosador.

Argentina reconoce la existencia del acoso laboral y desde 2002 ha dictado medidas para prevenirlo y sancionarlo como una forma de “violencia laboral”. Existen varias leyes de alcance provincial y municipal, además de las normas nacionales que en su conjunto tendrían por objeto prevenir, controlar y sancionar los hechos de acoso sexual y acoso laboral de que son víctimas tanto hombres como mujeres en las empresas e instituciones donde trabajan (Morales Ramírez, 2016).

### **1.9. El Visto Bueno y la indemnización por acoso laboral o acoso sexual**

Como se indicó en la situación problemática, la “Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral” agregó al artículo 173 del Código del Trabajo el numeral 4, de confinamiento con el cual el trabajador puede renunciar cuando sea víctima de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual, que se materialice por acción u omisión del empleador o de otros trabajadores, en cuyo caso el trabajador afectado puede solicitar el visto bueno del Inspector del Trabajo y acceder a una indemnización.

Con base en ese antecedente, en este epígrafe se analizan los aspectos esenciales del procedimiento del visto bueno y su naturaleza como forma de terminación unilateral del contrato individual de trabajo a la que puede recurrir la persona afectada por el acoso sexual en el ámbito laboral, de donde surge el

derecho de la persona afectada a recibir una indemnización, al no desear reincorporarse a su trabajo por el temor a ser víctima de amenazas o retaliación.

El Visto Bueno es una institución jurídica de una larga data en el Ecuador, pues según diversos autores se remonta al año 1936 (Velasategui Guerrón, 2016), cuando como consecuencia de una reforma de la Ley del Contrato Individual de Trabajo del año 1928 (Ecuador, Presidencia Provicional de la República, 1930), se introdujo como facultad del Inspector del Trabajo la de “calificar las causas de terminación invocadas [de las previstas en la ley] y poner luego su visto bueno para autorizar” o no la terminación unilateral del Contrato de Trabajo (Moreno Echeverría, 2013, pág. 82).

Si el Inspector del Trabajo daba su Visto Bueno terminaba la relación laboral entre las partes, o por el contrario disponía la reincorporación del Trabajador a su puesto de trabajo; la parte inconforme con su resolución, ya fuera el Empleador que solicitó decidió terminar unilateralmente la relación o el Trabajador afectado, tenía como único recurso acudir ante el superior jerárquico del Inspector que entonces era el Director General del Trabajo, que debía resolver en última instancia la existencia o no del despido justificado por parte del empleador, o del desahucio por cuenta del Trabajador (Moreno Echeverría, 2013, pág. 82). En cualquier caso, el Visto Bueno tenía el carácter de un fallo con todas sus consecuencias legales para las partes.

Con la aprobación del Código del Trabajo en el año de 1938 se sistematizó en un solo cuerpo legal toda la legislación laboral, y se incluyeron en ella las causas justificadas de terminación unilateral del Contrato Individual del Trabajo, sin que apareciera en esa ocasión el Visto Bueno que estaba previsto en la legislación anterior; no fue sino hasta la segunda codificación del Código del Trabajo de 1971 que volvió a incluirse la figura del Visto Bueno como trámite para calificar la ruptura legal o no de la relación laboral (Moreno Echeverría, 2013, pág. 84).

De todo ese recuento, realizado inicialmente por Moreno Echeverría (2013) y reproducido luego en diversos estudios como en el de Velasategui Guerrón (2016), lo que interesa señalar es la intermitencia del Visto Bueno como institución propia del Derecho Laboral ecuatoriano que ha trascendido diferentes contextos políticos y sobre todo diferentes textos constitucionales que fueron creando nuevas garantías

para los trabajadores a las que el Visto Bueno no se adecúa, como habrá oportunidad de argumentar más adelante.

Esa historicidad del Visto Bueno no implica que se haya incorporado a la cultura jurídica ecuatoriana en materia laboral, o que goce de pacífica aceptación entre empleadores, trabajadores o juristas académicos; por el contrario, en las fuentes consultadas sobre el tema cuya autoría corresponde a investigadores u organizaciones laborales, pocos son los elogios que se hacen de esa institución, y muchas las críticas, partiendo del hecho de que “su concepción y tratamiento se ha mantenido en la forma y con el objeto que inicialmente fue pensado” (Velasco Guerrón, 2016, pág. 11).

De estas últimas pasamos a ocuparnos enseguida, pues también el propósito de esta investigación es fundamentar la violación de derechos constitucionales que supone la imposibilidad de que la parte afectada con el Visto Bueno, sea el Empleador o el Trabajador, no pueda recurrir ante el superior jerárquico del Inspector del Trabajo como establece en términos de principios el Código Orgánico Administrativo (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017), y se vea obligado a recurrir a la vía judicial donde el informe del referido inspector carece de cualquier valor probatorio.

Ya para el año de 1955 Vela Monsalve (1955).señalaba algunas de las contradicciones inherentes al Visto Bueno, en especial la relacionada con su naturaleza jurídica que no podía considerarse como una sentencia por ser dictada por una autoridad administrativa, pero tampoco podía considerarse un acto administrativo porque la resolución recaía sobre un conflicto entre particulares donde no cabe resolver mediante un acto administrativo (pág. 67).

También en algunas publicaciones hechas por el movimiento de los trabajadores en la década de 1980, particularmente por el Instituto Nacional de Educación Laboral (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986), se consideraba el Visto Bueno como una institución jurídica que debía desaparecer, ya que se trata de un “mecanismo atentatorio del derecho al Trabajador” en cuya aplicación “muchas veces debido a la actitud de los Inspectores del Trabajo, que tramitan solicitudes de los Empleadores, que contienen muchas irregularidades, convirtiendo

al Visto Bueno en el vehículo expedito para despedir `legalmente´ a los trabajadores (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986, pág. 45).

En una publicación posterior el propio Instituto Nacional de Educación Laboral señalaba el Visto Bueno como una de las “instituciones legales que atentan contra el principio de estabilidad laboral” (Cevallos Salas, 1987, pág. 43), pues deja el camino expedito para que un servidor público de manera subjetiva y a través de un procedimiento sin las mínimas garantías del debido proceso, decida sobre la situación laboral del Trabajador. Una propuesta hecha en el mismo estudio sugería dar a la decisión del Inspector del Trabajo el valor de una sentencia de primera instancia que pudiera ser apelable ante el Director o Subdirector del (Cevallos Salas, 1987, pág. 52).

Dicha propuesta en la actualidad carece de sentido y no es viable, por cuanto sólo los órganos de la función judicial pueden administrar justicia ordinaria; pero seguramente tenía sentido en el contexto en que fue formulada.

El segundo aspecto que interesa abordar respecto al Visto Buenos es su definición y características, mismas que han sido puestas de relieve por diferentes autores; así Lara Guzmán (1986) lo definió en su oportunidad como “una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el Trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (pág. 48).

Una definición diferente se puede encontrar en el libro Legislación Laboral Ecuatoriana vista por los trabajadores, mismo que con un enfoque de rechazo a dicha institución puntualiza que el Visto Bueno es “un trámite administrativo, conforme el cual el Inspector del Trabajo, o quien haga sus veces, tiene la facultad privativa de resolver sobre la terminación de las relaciones de trabajo. En este trámite influye decididamente la apreciación subjetiva del funcionario” (Cevallos Salas, 1987, pág. 51).

En esta apreciación se considera que lo único que mueve al Inspector del Trabajo a decidir en una dirección u otra es su subjetividad, pues el Código no establece criterios objetivos para asegurar su imparcialidad o independencia.

Desde la perspectiva del empleador es la definición que formula Chávez De Barrera (1990)., para quien el Visto Bueno es el “trámite administrativo previo exigido

por ley, para autorizar al Empleador a que dé por terminado un Contrato Individual de Trabajo, cuando el Trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la ley laboral para el efecto” (Chávez de Barrera, 1990, pág. 162).

Esta autora no contempla la posibilidad legal de que sea el Trabajador quien decida dar por terminada la relación laboral por alguna de las causas previstas en el artículo 173 del Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Con un enfoque procesal aborda el Visto Bueno Monesterolo Lencioni (2010), quien lo define como “la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal la causal invocada por el peticionario con el objeto de dar por terminada la relación laboral” (pág. 289). Con un enfoque similar se expresa Moreno Echeverría (2013): el Visto Bueno sería “una resolución administrativa mediante la cual se reconoce como válida la causal invocada para la terminación del Contrato de Trabajo” (pág. 87).

Las dos últimas definiciones dan paso a otro de los temas polémicos respecto al Visto Bueno como es el de su naturaleza jurídica; ¿Qué es el Visto Bueno? Para algunos autores un procedimiento o un trámite administrativo, para otros una resolución o acto administrativo, y no falta quien lo considere una cuasi-sentencia. Velasteguí Guerrón (2016), considera el Visto Bueno como “el procedimiento, trámite o mecanismo mediante el cual, tanto Empleador como Trabajador, pueden dar por terminadas las relaciones laborales si el inspector de trabajo llegare a comprobar la legalidad de las causales invocadas por cualquiera de ellas” (pág. 14).

En sentido similar se expresa Chávez De Barrera (1990): “el Visto Bueno es el trámite administrativo previo exigido por ley, para autorizar al Empleador a que dé por terminado un Contrato Individual de Trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la ley laboral para el efecto” (pág. 162). Ambos autores citados ponen el acento en el trámite que conduce al informe que debe elaborar el Inspector del Trabajo para conceder o no el Visto Bueno al solicitante, sea el Empleador o el Trabajador.

Por el contrario, Ochoa Andrade (1996). pone el énfasis en el resultado de ese proceso, y define el Visto Bueno como “la resolución que declara la legalidad de las causas aducidas por el Empleador o por el Trabajador, emitida por la autoridad del

trabajo para que termine el contrato de trabajo unilateralmente antes de que este finalice” (pág. 454).

En cuanto a la función del Visto Bueno la antigua Corte Suprema de Justicia en una oportunidad señaló que el mismo “permite establecer ante el Inspector del Trabajo, la existencia de una causa legal para dar por concluida la relación contractual, tratándose en consecuencia del ejercicio de un derecho, ya sea del empleador o del trabajador” (Bósquez Remache, Campaña Muñoz, & Chica López, 2021, pág. 3). En una sentencia posterior consideró que el Visto Bueno “no constituye propiamente un juicio, pero que sirve de antecedente a la discusión que posteriormente pueden sostener las partes ante el Juez de Trabajo” (Bósquez Remache, Campaña Muñoz, & Chica López, 2021, pág. 4).

Aquí como en el caso de algunos de los autores citados, prima el aspecto procesal por encima del resultado propiamente que se expresa en el informe del Visto Bueno, aunque ciertamente, a diferencia de lo que expresó la Corte, cuando el Visto Bueno es impugnado ante el juez competente, la resolución del Visto tiene el carácter de mero informe como lo dispone el artículo 183 del Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Finalmente algunos autores discuten, sin que se llegue un acuerdo, si el Visto Bueno constituye un acto administrativo que pueda ser impugnado de acuerdo a los principios y normas del Código Orgánico Administrativo (Ecuador, Asamblea Nacional, 2017), antes de recurrir a la vía judicial. En una propuesta menos viable, Velastegui Guerrón (2016) propone considerarlo un acto jurídico de “naturaleza es híbrida, administrativa judicial...por la esencia de las acciones procesales que serían equiparables a las de un juez, pero realizadas por una autoridad administrativa” (pág. 21).

A los efectos de la presente investigación, el Visto Bueno como un acto administrativo, utilizando como principal argumento el hecho de que es un acto tramitado y resuelto por un servidor público, acto que por la materia especial de que trata se rige por las normas del Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) en lo sustantivo, y por el Código Orgánico General de Procesos (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015) en lo procesal, tanto en la sustanciación por el inspector del trabajo como ante el juez competente en materia laboral.

Ese carácter de acto administrativo es lo que sustenta nuestra propuesta de que debería ser recurrible ante el superior jerárquico del Inspector del Trabajo en la vía administrativa, si así lo decidieran el Empleador o el Trabajador de manera facultativa, antes de pasar la vía judicial, actualmente el único recurso disponible.

Establecida la naturaleza jurídica del Visto Bueno, es importante desde el punto de vista procesal realizar algunas consideraciones sobre el procedimiento de Visto Bueno y su procedibilidad en los casos de renuncia del trabajador por acoso sexual en el ámbito laboral. El estudio de cualquier procedimiento judicial debe tener en cuenta al menos cuatro criterios distintos, como son la autoridad competente para tramitar y resolver, el procedimiento que debe seguir, los sujetos del procedimiento y el objeto sobre el que recae el mismo.

En el procedimiento de Visto Bueno, la autoridad competente es el Inspector del Trabajo cuyas atribuciones están previstas en el artículo 545 del Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), en cuyo numeral 5 se le faculta para “conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos.”

Esa competencia el Inspector del Trabajo debe ejercerlas de conformidad con lo previsto en el artículo 621 del propio cuerpo legal (Ecuador, Congreso Nacional, 2005):

Quando reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno.

En la práctica, el procedimiento que sigue el Inspector del Trabajo para ejercer sus facultades en el caso del Visto Bueno, son las normas del Código Orgánico General de procesos (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015), tanto en lo que se refiere a los términos como en lo relativo a la demanda y contestación, los términos y plazos en incluso la forma de la resolución, pues dicho Código tiene carácter supletorio en todo lo no previsto en el Código del Trabajo, como se establece en su artículo 6.

Los sujetos del procedimiento son el Empleador y el Trabajador como partes involucradas en el conflicto, y el Inspector del Trabajo que debe emitir una resolución al respecto; el objeto sobre el que recae el procedimiento de Visto Bueno es la necesidad de que el Inspector del Trabajo determine si procede o no la terminación unilateral del Contrato Individual de trabajo al amparo de alguna de las causas previstas en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, alegada por el Empleador o el Trabajador, respectivamente.

Después de presentar brevemente el procedimiento de Visto Bueno y sus elementos esenciales pasemos al análisis de lagunas de las críticas que se le hacen por parte de los estudiosos del tema; presentaremos esas críticas en orden cronológico en lo posible.

Desde el punto de vista del Instituto Nacional de Educación Laboral la principales críticas que se pueden hacer la procedimiento del Visto Bueno se refieren a la subjetividad del Inspector del Trabajo, ya que de acuerdo a la estructura de las inspecciones del trabajo “es casi imposible una investigación adecuada, tendiente a establecer la verdad de lo argumentado como fundamento para la terminación de las relaciones laborales, es decir, para la concesión del visto bueno” (Cevallos Salas, 1987, pág. 51).

También le atribuyen falta de medida al Inspector del Trabajo en su investigación, y falta de tiempo para realizar un procedimiento adecuado, porque es “muy difícil que se pueda evaluar con serenidad y medida las pruebas recogidas”, todo lo cual se refleja en su resolución “muy ligada a la subjetividad del funcionario” (Cevallos Salas, 1987, pág. 51).

Otros factores apuntan al procedimiento en sí mismo y los factores que externos que puedan influir sobre el Inspector del Trabajo, pues “dejar a un simple trámite administrativo una decisión de tal magnitud, implica que esa decisión pueda ser manipulada por una serie de factores que no son necesariamente las causas de la solicitud del visto bueno” (Cevallos Salas, 1987, pág. 52).

Adicionalmente y en términos de principios, el trámite de Visto Bueno “no guarda relación con el principio de economía procesal, puesto que el mismo hecho, es decir, la solicitud del visto bueno, es materia de resolución y análisis en dos procesos distintos” (Cevallos Salas, 1987, pág. 52). En caso de que el Visto Bueno

sea impugnado en la vía judicial. Si la parte que se considera afectada recurre a esta última vía, la resolución del Inspector del Trabajo tiene el carácter de mero informe, lo que deja “muy en claro la poca inconsistencia de la resolución” (Cevallos Salas, 1987, pág. 2).

También autores recientes han formulado varias críticas al procedimiento del Visto Bueno: en su tramitación existe “congestionamiento de trámites sin resolver, pobreza investigativa de los hechos, falta de motivación jurídica de las resoluciones por parte de los Inspectores, flagrante inseguridad jurídica tanto para empleadores como para los trabajadores (Díaz Vélez, 2016, pág. 7).

En cuanto a las normas aplicadas por el Inspector del Trabajo, que es un servidor público, se señala que “muchas de las normas utilizadas para su sustanciación son aquellas que se aplican a los procesos jurisdiccionales y no las que regulan los procesos administrativos en general” (Velasategui Guerrón, 2016, pág. 8)

Indica el propio autor que su regulación en el Código del Trabajo es “escasa y no permite determinar su adecuada comprensión, ni los actos que deben integrar su sustanciación; de hecho, la actuación de la autoridad administrativa encargada de su conocimiento se encuentra únicamente contenida en tres de sus artículos: 183, 621 y 622” (Velasategui Guerrón, 2016, pág. 14).

Sobre las normas de procedimiento el mismo autor indica que “la regulación normativa del trámite se presentaría de forma general, escasa e inclusive confusa, lo cual deriva en el grave inconveniente de que el visto bueno no se encamine de manera uniforme y sistematizada” (Velasategui Guerrón, 2016, pág. 8).

En resumen se trataría de una institución “un tanto anacrónica” que no puede impugnarse ante el superior jerárquico del Inspector del Trabajo, no puede impugnarse ante el contencioso administrativo y solo puede ser recurrida por vía judicial (Moreno Echeverría, 2013, pág. 79).

## **1.10. Marco conceptual**

### **1.10.1. Acoso laboral**

La dirección del Trabajo de Chile define el acoso laboral como toda conducta o comportamiento que se manifieste en agresión un hostigamiento que tenga como

resultado la humillación, el abandono de su trabajo o la afectación a la situación laboral de una persona; para que se configure el acoso esas conductas deben ser sistemáticas y reiteradas (Chile, Dirección de Trabajo, 2023).

Por su parte De Miguel y Prieto (2016) recogen varias definiciones de acoso laboral, entre las que cabe mencionar aquella que lo caracteriza como la situación en que una persona o un grupo ejercen cualquier forma de violencia sobre otras, de manera recurrente, sistemática y persistente, con determinada prolongación en el tiempo, pues no se trata de hechos aislados o anecdóticos, sino un comportamiento que se extiende en el tiempo y afecta a la víctima.

El objetivo del acoso sería según De Miguel y Prieto (2016) “intimidar, amedrantar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, y finalmente conseguir que la víctima acabe, en muchos casos, abandonando su puesto de trabajo debido a las conductas que el acosador ejerce de manera reiterada sobre ella” (pág. 28).

### **1.10.2. Acoso sexual**

La organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como aquella conducta que se da en el contexto laboral que se caracteriza por hacer sentir a la víctima temor, confusión, incomodidad humillación o intimidación ante una conducta no deseada ni consentida que atenta contra su dignidad (Organización Internacional del Trabajo, 2022). En otra definición indica que se trata de un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo” (pág. 2). El comportamiento debe ser no consentido, sistemático y ofensivo para la víctima.

En resumen, los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de diferente naturaleza como tocamientos no consentidos, comentarios o preguntas insidiosas de contenido sexual que tienen como finalidad obtener favores de tipo sexual de la víctima.

### **1.10.3. Ámbito laboral**

El ámbito laboral es el espacio donde se da preferentemente el acoso laboral y una de sus manifestaciones características que es el acoso sexual. El ámbito laboral se define como “el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos o no

productivos (como el trabajo doméstico) tanto en la economía informal como formal” (Gutiérrez, 2014, pág. 2).

#### **1.10.4. Trabajo digno**

Trabajo digno hace referencia a las garantías constitucionales como la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima, la estabilidad, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la garantía a la seguridad social, la protección adicional que debe darse a las mujeres trabajadoras en situaciones como el período de embarazo, la lactancia materna, o cuando es menor de edad (Gutiérrez, 2014).

#### **1.10.5. Trabajo decente**

Trabajo decente corresponde a una definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El concepto está relacionado con las aspiraciones de los individuos frente a su vida laboral y el deseo de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias (Gutiérrez, 2014, pág. 6).

#### **1.10.6. Vida libre de violencia**

Se trata de un derecho reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, y garantiza a toda persona el hecho de no ser objeto de violencia en cualquier tipo y en cualquier ámbito; se concreta en el derecho a no ser objeto de hostigamiento, amenazas, presiones, chantajes, golpes, empujones o cualquier agresión de hecho o de palabras que afecte o pretenda afectar el amor propio, la honra, el honor o la estabilidad psíquica o emocional de una persona.

#### **1.11. Marco legal**

El marco legal está conformado por las normas que regulan la prevención y sanción del acoso laboral, y las que además reconocen y garantizan los derechos de los y las trabajadoras frente a cualquier forma de acoso de que sean víctimas. Se incluyen las normas jurídicas de alcance general dictadas por el Estado para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores ya sea en el ámbito público o privado, y los principios que deben aplicarse en los casos de protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

La investigación no incluye tras normas de inferior jerarquía como acuerdos ministeriales, códigos de ética o de responsabilidad social empresarial que suelen existir en esos casos, porque al analizar el tema de investigación se ha verificado que los problemas no se relacionan con la falta de normas sino con su aplicación en el ámbito laboral, así como la falta de políticas públicas y acciones efectivas dentro de las empresas, las cuales en ocasiones, para no verse envueltas en un escándalo, reconducen el conflicto a una solución interna sin que llegue a las autoridades o los medios de comunicación.

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

En el artículo 66 el texto constitucional reconoce y garantiza varios derechos a las personas, entre los que se pueden destacar el derecho a la integridad en cuanto a lo físico, lo sexual y lo moral, ámbitos en los cuales las personas son libre de tomar sus propias decisiones y asumir sus consecuencias sin más limitaciones que las previstas en la ley (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

La protección y garantía de esos derechos corresponde en primer lugar al Estado, sus instituciones y funcionarios, y por supuesto a las entidades del sector privado cuando se trata de sus empleados, que tienen derecho a realizar sus labores en un clima laboral adecuado y satisfactorio que garantice sus derechos y potencie sus habilidades y capacidades, y limite cualquier acción o comportamiento lesivo a los derechos laborales.

Ante una posible vulneración de esos derechos el trabajador puede adoptar diferentes cursos de acción de acuerdo con la legislación vigente, entre los que cabe mencionar la denuncia ante los directivos de la empresa o institución donde labora, denuncia ante las autoridades del Ministerio del Trabajo, o acudir al a vía judicial a través de una demanda ante los jueces especializados de lo laboral cuando se trate de conflictos laborales en sentido estricto (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015).

La vía judicial no se limita a los conflictos laborales que pueden ser denunciados ante los inspectores del trabajo o los tribunales de lo laboral, sino que además si los hechos son constitutivos de un presunto delito, puede presentar la respectiva denuncia en la Policía Nacional o la Fiscalía General del Estado para que ejerza la iniciativa penal pública, si se tratara en este caso de un delito de acoso

sexual que tuvo lugar en el lugar o con ocasión del desempeño de actividades laborales.

Adicionalmente, si se tratara de vulneración de derechos constitucionales en los que se considere que tiene responsabilidad la empresa o institución pública, el trabajador podría acudir a la justicia constitucional a través de una acción de protección para que se determine la vulneración de sus derechos y se dicten medidas de reparación integral a su favor (Ecuador, Asamblea Nacional, 2009).

Lo procedente en tal caso sería una Acción de protección, que tiene como finalidad la protección inmediata de los derechos vulnerados, detener cualquier vulneración en curso o dictar medidas cautelares hasta que haya una resolución sobre el fondo del asunto planteado a través de aquella garantía jurisdiccional, al amparo de lo prescrito en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (Ecuador, Asamblea Nacional, 2009).

### **1.11.2. Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral**

Esta ley estableció por primera vez en el Ecuador normas específicas para prevenir el acoso laboral, pues antes de ella las normas existentes eran genéricas y no establecían consecuencias claras para los acosadores ni los derechos que las víctimas podían hacer valer a través de un procedimiento claro y dirigido especialmente a determinar si hubo o no acoso laboral, y la actuación que debe seguirse en esos casos.

Cabe señalar, sin embargo, que la ley no contempla de manera expresa el acoso sexual como una forma de acoso laboral, por lo que en la práctica habrá que determinar si el comportamiento abusivo del acosador tiene finalidad sexual, es decir, que busca obtener una respuesta de la víctima de connotación íntima que le lleve a tener relaciones sexuales o a dejarse seducir a cambio de no ser objeto de represalias, disminuir su voluntad o dificultar su desempeño laboral si no accede a las peticiones o insinuaciones del acosador.

Ello no representa en sí mismo una limitación u omisión de la ley, sino una regulación amplia de la materia donde el acoso laboral puede abarcar todos aquellos comportamientos que afecten los derechos del o la trabajadora, y en particular cuando la afectación se produce por la solicitud de favores sexuales o la presión a

que sea sometida de manera explícita o implícita, para que acceda a tener algún tipo de comportamiento sexual demandado por el acosador.

### **1.11.3. Código del Trabajo**

El Código desarrolla los derechos de los trabajadores que se rigen por sus principios y normas, que son aquellos en relación de dependencia que no son servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010), y contempla medidas concretas en casos de acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, las cuales están direccionadas tanto a prevenir el acoso como a investigar y sancionar los hechos por las afectaciones que causan a las víctimas y al ambiente laboral.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO METODOLÓGICO

#### 2.1. Enfoque investigativo

Se realizó un estudio de enfoque cualitativo tomando como fuentes de investigación libros y artículos científicos, informes institucionales, la legislación vigente y casos judiciales donde se haya resuelto un conflicto sobre acoso sexual en el ámbito laboral (Gallego Ramos, 2018).

El estudio doctrinal permitió establecer el contenido y alcance del derecho constitucional a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado, el derecho a la integridad física en su dimensión de integridad sexual, y el acoso sexual como una manifestación concreta del acoso laboral cuya prevención y sanción corresponde al Estado.

El análisis de los resultados de la entrevista permitió conocer cómo se protegen a las víctimas de acoso laboral y acoso sexual en las relaciones que se dan al interior de las instituciones públicas o las empresa privadas, las medidas de protección y su contenido, las pruebas que se alegan en el proceso y los mecanismos para garantizar los derechos constitucionales antes mencionados.

#### 2.2. Modalidad de la investigación

En este apartado se explican los aspectos esenciales de la modalidad de la investigación, que es de tipo cualitativo, no experimental, de alcance explicativo, bibliográfica documental, de dogmática jurídica y aplicada, en el sentido de que aporta una propuesta de solución al problema planteado (Baena Paz, 2018). Cada una de esas características se describe a continuación.

##### 2.2.1. Investigación cualitativa

Para el desarrollo de la investigación se ha empleado una metodología de enfoque cualitativo, de tipo documental y no experimental. La aplicación de este enfoque se caracteriza porque se centra en el estudio de categorías, conceptos o procesos que no requieren una cuantificación de las variables sino un estudio de sus manifestaciones, causas y consecuencias (Baena Paz, 2018). Para el estudio de las fuentes se aplicaron los siguientes métodos y técnicas de investigación.

### **2.2.2. Investigación no experimental**

Se realizó una investigación de tipo no experimental, pues las variables, objetos y procesos que se han analizado fueron considerados en su estado natural, es decir que no fueron alterados ni manipulados por a investigadora, por lo que los resultados pueden variar si se produce un cambio significativo con relación al momento específico en que fueron considerados como objeto de investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

### **2.2.3. Investigación de alcance explicativo**

El alcance de la investigación puede tener diferente amplitud de acuerdo con los objetivos que se plantee el estudio; siendo así, una investigación puede ser exploratoria cuando se limita a identificar el problema; descriptiva cuando además establece las características de un objeto o proceso, y explicativa cuando determina las causas y efectos del objeto de estudio o la unidad de análisis (Baena Paz, 2018). El alcance explicativo del estudio realizado se manifiesta en que se analiza la aplicación de las normas vigentes para prevenir el acoso laboral, y se explican las principales causas que afectan su vigencia en con relación al acoso sexual en el ámbito laboral.

### **2.2.4. Investigación bibliográfica documental**

La investigación bibliográfica documental se caracteriza porque sus fuentes de conocimientos son esencialmente documentos impresos o digitales que pueden ser libros, artículos científicos, leyes, informes institucionales o estadísticos recogidos en cualquier tipo de soporte, los cuales son sometidos a una análisis exhaustivo de acuerdo con los métodos de investigación idóneos en cada caso; se trata básicamente de una investigación de dogmática jurídica donde se analizan leyes e interpretaciones sobre las leyes (Tantaleán Odar, 2016).

### **2.2.5. Investigación de dogmática jurídica**

La dogmática jurídica es el estudio del material jurídico en que se analizan sus categorías esenciales que se presentan en forma de enunciados normativos, principios generales y disposiciones jurídicas (Larios & Witker Velázquez, 1996); en la presente investigación se ha hecho un examen de la dogmática del Derecho laboral en relación con uno de los derechos de los y las trabajadoras, que es no ser objeto de violencia física o psicológica, amenazas, intimidación o cualquier forma de

amedrentamiento que se utilice para cambiar su comportamiento, o que realicen algo a lo que no están obligados, o impedirles ejercer sus derechos legítimos en el ámbito laboral; cuando el objeto de esas acciones es obtener alguna satisfacción de carácter sexual se trata de acoso laboral prohibido en la legislación vigente.

### **2.2.6. Investigación aplicada**

La investigación aplicada tiene como cualidad el hecho de que no se enfoca únicamente en la descripción del problema, sino que además propone una o varias soluciones para mejorar el objeto o procesos analizado (Villabella Armengol, 2015). En tal sentido, el estudio del acoso laboral permitió formular una propuesta para que esos hechos sean efectivamente investigados y sancionados, pero sobre todo para que sean prevenidos en beneficio de las víctimas potenciales que se ven afectadas en su estabilidad emocional, psicológica o laboral, ya que en algunos casos por la presión que sufren requieren atención especializada o renuncian a su trabajo.

## **2.3. Métodos de investigación**

El tipo de métodos que se aplique en una investigación depende de sus objetivos y de las fuentes consultadas; en este caso al ser una investigación documental bibliográfica se aplicaron a las fuentes los métodos deductivo, inductivo, análisis lógico-jurídico, análisis exegético-jurídico, interpretación literal e interpretación histórica. Cada método se describe brevemente a continuación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

### **2.3.1. Método inductivo**

Es aquel método científico que permite llegar a conclusiones generales a partir de hechos o procesos particulares. El método inductivo es utilizado para poder arribar a conclusiones generales a partir del análisis de hechos o procesos concretos; se basa en la observación del objeto o proceso en cuestión para darle una explicación racional yendo de lo general a lo particular (Baena Paz, 2018).

### **2.3.2. Método deductivo**

Es un método de investigación que considera que la conclusión a que se llegue siempre está presupuesta en las premisas. De acuerdo con esa forma de razonar las conclusiones a que pueda llevar una reflexión ya estarían implícitas en sus premisas, donde lo que se necesita sería un análisis de los datos para obtenerle

resultado científico relevante que enlace las premisas con la conclusión (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Para poder hacerlo, las premisas deben tomarse como ciertas, pues de su veracidad depende que las conclusiones sean o no verdaderas también.

### **2.3.3. Método de análisis lógico-jurídico**

Es aquel método de investigación que se caracteriza por la descomposición de un objeto o proceso en sus partes, el cual se separa en sus partes o elementos constitutivos para identificar sus causas y efectos. El método analítico de investigación un procedimiento que exige habilidades para el análisis de las fuentes y la posibilidad de llegar a conclusiones y generalizaciones a partir de ello, las cuales deben ser contrastadas con otros análisis teóricos o empíricos pertinentes (Tantaleán Odar, 2016).

### **2.3.4. Método de análisis exegético-jurídico**

El análisis exegético es el método propio y natural de la dogmática jurídica (Tantaleán Odar, 2016), y su característica principal es que permite identificar las características de las categorías, conceptos y principios presentes en el ordenamiento jurídico o desarrollados en la doctrina, y las disposiciones jurídicas vigentes donde se establecen obligaciones y derechos de las personas, concretamente de los trabajadores y empleadores frente al acoso laboral y el acoso sexual, contexto en el cual pueden ser vulnerados en sus derechos.

Se trata básicamente del estudio del texto de la ley con independencia de su contexto de aplicación, de las razones que aconsejaron su aprobación o los resultados que se esperan de su vigencia (Villabella Armengol, 2015).

### **2.3.5. Método de interpretación literal**

Este método se basa en la interpretación literal de las normas jurídicas, que comprende la identificación del significado gramatical o literal de las palabras y oraciones en que se expresa el material normativo, al margen de su contexto, intencionalidad o alternativas de interpretación contextual (Villabella Armengol, 2015).

Este método por lo general no se utiliza solo, sino que se combina con otros para contrastar lo que dijo el legislador en sus propias palabras, con las

interpretaciones posibles de acuerdo a los objetivos de la ley y del Derecho en su conjunto (Larios & Witker Velázquez, 1996).

### **2.3.6. Método de interpretación histórica**

Este método permite conocer la génesis de la ley, proceso o institución jurídica investigada, así como el proceso de elaboración y eventualmente discusiones en el órgano legislativo hasta llegar a un consenso (Larios & Witker Velázquez, 1996).

En el caso del acoso laboral y su manifestación concreta en abuso sexual este método permitió realizar un análisis de los antecedentes a nivel teórico y normativo hasta llegar a la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral que introdujo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el acoso laboral.

### **2.3.7. Técnicas**

En el desarrollo de la investigación se aplicaron dos técnicas. En primer lugar el análisis documental aplicado a las fuentes doctrinales, normativas y de cualquier naturaleza consultadas para el estudio (Villabella Armengol, 2015); y en segundo lugar la técnica del cuestionario en forma de entrevista (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), aplicado a expertos en la materia que con su opinión permitieron contrastar los resultados de estudio teórico con la aplicación práctica de las normas vigentes para prevenir y sancionar el acoso laboral.

## **2.4. Población y muestra**

La población de una investigación está constituida por la totalidad de sujetos potencialmente aptos para ser analizados, ya sea como objeto de investigación en cuanto a sus aptitudes, comportamientos o rol que desempeñan, o como expertos que puedan expresar directamente su opinión sobre el tema investigado (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). En el presente caso la población fue considerada para conocer su opinión sobre el acoso laboral y el acoso sexual en el Ecuador, a partir de lo cual se ha podido conocer su experiencia en casos donde han intervenido como profesionales.

### 2.4.1. Población

La población seleccionada como referente fueron los profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la provincia del Guayas, que es un total de 20.990 para el periodo analizado 2022-2023.

### 2.4.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizó la aplicación <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/> en la que se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{\frac{Z^2 \times P \times (1-p)}{e^2}}{1 + \frac{Z^2 \times P \times (1-p)}{e^2 N}}$$

N=tamaño de la muestra; e=margen de error; z=puntuación

Población: 20.990

Nivel de confianza: 80%

Margen de error: 30%

Tamaño de la muestra: 5

De los 5 expertos considerados en la muestra solo 4 accedieron a responder el cuestionario que se les hizo llegar a través de la aplicación WhatsApp, y por la misma vía lo devolvieron con las respuestas a cada una de las preguntas.

## 2.5. Operacionalización de variables

### 2.5.1. Variable independiente

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente: Acoso sexual

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p><b>Acoso laboral:</b> conducta sistemática, reiterada, prolongada en el tiempo que realiza una persona o grupo sobre otra, en el contexto laboral o fuera del mismo pero vinculada a las relaciones laborales, con la finalidad de intimidarla, humillarla, destruir su autoestima o afectar su trabajo, con la finalidad de obtener un resultado que puede ser de naturaleza sexual, lo que da lugar al acoso sexual.</p>	<p>Antecedentes</p> <p>Personas protegidas</p> <p>Características</p> <p>Teorías explicativas</p> <p>Régimen constitucional</p> <p>Procedimiento</p> <p>Efectos jurídicos</p> <p>Régimen jurídico</p> <p>Procedimiento</p> <p>Derecho comparado</p>	<p>¿Considera que la legislación laboral ecuatoriana protege a las mujeres frente al acoso laboral?</p> <p>En su opinión, ¿el acoso sexual cuando se da en el sitio de trabajo configura el acoso laboral?</p> <p>En su opinión: ¿Considera que el acoso sexual en el trabajo un que se da con frecuencia en Ecuador?</p>	<p>Entrevista</p>	

### 2.5.2. Variable dependiente

Tabla 2. Operacionalización de variable dependiente: Aplicación de la legislación vigente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Intervención legal de las autoridades competentes en casos de acoso sexual	Antecedentes Formas de intervención Protocolos Régimen constitucional Régimen jurídico	Autoridades competentes Formas de intervención Acciones a interponer Protección ante el acoso	En su opinión: ¿Considera que el acoso sexual en el trabajo un que se da con frecuencia en Ecuador?  Desde su punto de vista: ¿cómo diferenciaría el acoso sexual en el ámbito laboral de las manifestaciones de interés sexual que normalmente puedan darse entre compañeros de trabajo?  ¿Considera que las insinuaciones sexuales de los jefes a los subordinadas o subordinados a cambio de beneficios laborales deben ser sancionadas penalmente como una forma de violencia contra la mujer?	Entrevista

## **2.6. Análisis e interpretación de las entrevistas a los expertos**

### **2.6.1. Entrevista a Miguel Andrés Jaramillo Cuesta, abogado**

**Pregunta 1.-** ¿Considera que la legislación laboral ecuatoriana protege a las mujeres frente al acoso laboral?

#### **Fundamente su respuesta**

Sí, la legislación laboral ecuatoriana incluye disposiciones que protegen a las mujeres frente al acoso laboral, incluido el acoso sexual. Por ejemplo, el Código del Trabajo considera el acoso sexual como una manifestación de discriminación laboral y prohíbe expresamente esta conducta. Además, la Ley Orgánica de Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia de Género reconoce el acoso laboral como una forma de violencia de género y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo.

Identificar esas dificultades es un paso importante para que se pueda mejorar en esa problemática, que puede ser a través de reformas legales, pero también con la revisión de las prácticas actuales en las empresas privadas y en el sector público, pues todos los problemas tienen dos raíces que pueden ser mala calidad de la ley o deficiente aplicación, problemas que en cualquier caso pueden ser resueltos para garantizar la protección de las víctimas y mejorar el ambiente laboral.

**Pregunta 2.-** En su opinión, ¿el acoso sexual cuando se da en el sitio de trabajo configura el acoso laboral?

#### **Fundamente su respuesta**

Sí, el acoso sexual en el ámbito laboral se considera una forma de acoso laboral. El acoso laboral se refiere a cualquier conducta que tenga como objetivo o resultado afectar la dignidad de una persona en el trabajo, creando un ambiente intimidatorio, hostil, degradante o humillante. El acoso sexual es una forma específica de acoso laboral que se caracteriza por comportamientos no deseados de naturaleza sexual, que afectan la dignidad de la persona y crean un ambiente de trabajo negativo.

Ese tipo de comportamiento no es unidireccional; es decir, que no es solo de los hombres hacia las mujeres, o de los directivos hacia los subordinados, sino que se trata de un fenómeno más complejo que puede ser horizontal o vertical, y en este

último caso ascendente o descendente, pues también las mujeres pueden acosar a los hombres, y los trabajadores a los directivos.

**Pregunta 3.-** El artículo 66 de la Constitución reconoce a todas las personas el derecho a una vida sin violencia tanto en el espacio público como en su entorno privado: ¿Considera que ese artículo protege a las mujeres trabajadoras contra el acoso laboral?

#### **Fundamente su respuesta**

Sí, el artículo 66 de la Constitución ecuatoriana reconoce a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado. Este artículo protege a todas las personas, incluidas las mujeres trabajadoras, contra el acoso laboral, que es una forma de violencia en el ámbito laboral. La protección de la integridad personal incluye la protección contra cualquier forma de violencia, incluido el acoso laboral, y establece un marco legal para garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia para todas las personas.

**Pregunta 4.-** En su opinión: ¿Considera que el acoso sexual en el trabajo un problema que se da con frecuencia en Ecuador?

#### **Fundamente su respuesta**

Sí, el acoso sexual en el ámbito laboral es un problema frecuente en Ecuador, al igual que en muchos otros países. Las estadísticas muestran que muchas mujeres y algunos hombres han experimentado también diferentes formas de acoso de tipo sexual en su trabajo. Este problema puede tener consecuencias graves para la salud mental y emocional de las personas afectadas, así como para el ambiente laboral en general. Es necesario que se tomen medidas que permitan prevenir el acoso sexual, la protección de las víctimas y la sanción de los culpables, para que exista un adecuado ambiente laboral que garantice la salud e integridad de todos.

**Pregunta 5.-** Desde su punto de vista: ¿cómo diferenciaría el acoso sexual en el ámbito laboral de las manifestaciones de interés sexual que normalmente puedan darse entre compañeros de trabajo?

#### **Fundamente su respuesta**

La diferencia clave entre el acoso sexual en el ámbito laboral y las manifestaciones de interés sexual entre compañeros de trabajo radica en el

consentimiento y la reciprocidad de las acciones. Mientras que las manifestaciones de interés sexual entre compañeros de trabajo pueden ser mutuas y consentidas, el acoso sexual implica una conducta no deseada que es percibida como hostil, humillante o intimidante para la persona que lo recibe.

En resumen, el acoso sexual en el ámbito laboral se caracteriza por ser no deseado, no solicitado y crear un ambiente laboral hostil, intimidatorio o humillante, mientras que las manifestaciones de interés sexual entre compañeros de trabajo son mutuas, consensuadas y respetuosas. Es importante que las organizaciones establezcan políticas claras contra el acoso sexual y promuevan un ambiente de trabajo donde se respeten los límites y se fomente el respeto mutuo entre los empleados.

**Pregunta 6.-** ¿Considera que las insinuaciones sexuales de los jefes a los subordinadas o subordinados a cambio de beneficios laborales deben ser sancionadas penalmente como una forma de violencia contra la mujer?

#### **Fundamente su respuesta**

Sí, las insinuaciones sexuales de los jefes a sus subordinadas o subordinados a cambio de beneficios laborales deben ser sancionadas, ya que constituyen una forma de acoso sexual y violencia de género. Este tipo de conductas son inaceptables y deben ser tratadas con seriedad por parte de las autoridades y las empresas. Penalizar estas acciones es importante para garantizar un ambiente laboral seguro y libre de violencia para todas las personas, especialmente para las mujeres que suelen ser las principales víctimas de este tipo de comportamientos.

**Pregunta 7.-** ¿Considera que el acoso sexual es una forma de acoso laboral que solo se produce de los hombres hacia las mujeres, o existen mujeres que también acosan en el trabajo?

#### **Fundamente su respuesta**

El acoso sexual es una forma de acoso laboral que puede ocurrir en cualquier género. Si bien es cierto que la mayoría de los casos reportados involucran a hombres acosando a mujeres, también hay casos en los que las mujeres acosan sexualmente a hombres, e incluso hay situaciones de acoso entre personas del mismo género. Es importante reconocer que el acoso sexual es una conducta

inapropiada e inaceptable, independientemente del género de las personas involucradas.

**Pregunta 8.-** En su opinión, ¿Las empresas e instituciones deben tener protocolos de prevención y atención a las denuncias de acoso sexual o acoso laboral, o es solo responsabilidad del Estado?

**Fundamente su respuesta**

Las empresas e instituciones deben tener protocolos de prevención y atención a las denuncias de acoso sexual y acoso laboral, además de ser responsabilidad del Estado. Estos protocolos son fundamentales para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados. No se trata solo de una exigencia que deben plantear los trabajadores, sino de una obligación legal que pesa sobre las empresas e instituciones públicas, que consiste en generar políticas que garanticen los derechos de los trabajadores, se interesen por su satisfacción laboral y puedan prevenir cualquier comportamiento ajeno al ambiente laboral, como puede ser el acoso sexual.

**Pregunta 9.-** ¿Considera que las víctimas de acoso sexual laboral deberían ser indemnizadas por el empleador?

**Fundamente su respuesta**

Sí, considero que las mujeres víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral deberían tener derecho a una indemnización por parte del empleador. El acoso sexual puede tener consecuencias graves para la salud mental, emocional y física de las víctimas, así como para su carrera profesional y su ambiente laboral. Una indemnización puede ayudar a compensar el daño sufrido, así como a enviar un mensaje claro de que el acoso sexual no será tolerado en el lugar de trabajo. Es importante que las empresas asuman la responsabilidad de prevenir y abordar el acoso sexual, y que existan medidas efectivas para proteger a las víctimas y sancionar a los acosadores.

**Pregunta 10.-** ¿Cuáles son, en su opinión, las manifestaciones más frecuentes de acoso sexual en el ámbito laboral?

**Fundamente su respuesta**

Las manifestaciones más frecuentes de acoso sexual en el ámbito laboral incluyen comentarios, insinuaciones, contactos físicos no deseados, miradas insistentes, mensajes sexuales no solicitados, promesas de beneficios a cambio de favores sexuales y comportamientos intimidatorios de naturaleza sexual.

Cabe advertir que no siempre el acoso sexual se manifiesta directamente con solicitudes o comportamiento de naturaleza sexual, sino que también puede ser un objetivo que se persigue de otras formas, presionando a la víctima para que ofrezca o insinúe favores sexuales a cambio de no ser afectada en su trabajo, en su posición o en los beneficios laborales, incluso ante un eventual despido.

**Pregunta 11.-** De acuerdo con su experiencia: ¿Qué medidas se podrían adoptar para garantizar la prevención, investigación y sanción del acoso sexual laboral?

**Fundamente su respuesta**

Para garantizar la prevención, investigación y sanción del acoso sexual laboral se pueden adoptar medidas como implementar políticas claras contra el acoso sexual, realizar capacitaciones periódicas, establecer canales de denuncia seguros, investigar las denuncias de manera imparcial, tomar medidas disciplinarias contra los acosadores, brindar apoyo a las víctimas y promover una cultura organizacional de respeto y tolerancia cero hacia el acoso sexual.

También el Ministerio del Trabajo puede realizar inspecciones periódicas, exigir a las empresas que tengan un protocolo ante el acoso sexual, y establecer un canal de denuncias anónimas porque las víctimas en ocasiones sienten temor de denunciar por las represalias de que puedan ser objeto. (Jaramillo Cuesta, 2024)

**2.6.2. Entrevista al Ab. Francisco Jesús Gálvez Vega, maestrante en Derecho Procesal, libre ejercicio de la profesión**

**Pregunta 1.-** ¿Considera que la legislación laboral ecuatoriana protege a las mujeres frente al acoso laboral?

**Fundamente su respuesta**

Sí, nuestra legislación efectivamente protege la situación de “desigualdad” y acoso que sufren muchas mujeres dentro de nuestro territorio, desde la Constitución en su artículo 66 numeral 3 inciso a, establece que el estado prestará especial

protección a las mujeres en los ámbitos públicos o privados en lo referente a la violación, del mismo existen diversos tratados internacionales de los cuales Ecuador es suscrito, por ejemplo la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, protege la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres en su ámbito laboral en su artículo 2 numeral b.

Más allá de estas normas constitucionales y supra constitucionales, el Código del Trabajo prevé lo antes expuesto en sus artículos 44 inciso m y 46 inciso j, que prohíbe actos de acoso en general.

Por lo expuesto, tenemos un marco jurídico garantista que es ameno con los principios de la Carta Magna, pero lamentablemente la efectividad y aplicación en la sociedad no es lo ideal, dado que estas conductas perduran hasta la actualidad, en cualquier ámbito laboral.

**Pregunta 2.-** En su opinión, ¿el acoso sexual cuando se da en el sitio de trabajo configura el acoso laboral?

#### **Fundamente su respuesta**

El acoso sexual, evidentemente es una forma de acoso, pero más allá de las sanciones laborales pertinentes, por ejemplo, un sumario administrativo en una función pública o visto bueno en el ámbito privado, la ley es bastante rígida aplicando el poder punitivo del Estado, desde la rama penal al castigar esta conducta con penas mayores de 20 años de privación de la libertad.

**Pregunta 3.-** El artículo 66 de la Constitución reconoce a todas las personas el derecho a una vida sin violencia tanto en el espacio público como en su entorno privado: ¿Considera que ese artículo protege a las mujeres trabajadoras contra el acoso laboral?

#### **Fundamente su respuesta**

Sí, dentro del mismo artículo como lo mencione ut supra, la norma suprema establece que el Estado debe aplicar medidas para erradicar y sancionar toda manifestación de violencia tanto en lo público como en lo privado. De ello se puede concluir que esa norma sí protege en todo su ámbito al sexo femenino.

**Pregunta 4.-** En su opinión: ¿Considera que el acoso sexual en el trabajo un que se da con frecuencia en Ecuador?

**Fundamente su respuesta**

Efectivamente, en el año 2023 se presentaron 682 denuncias ante el Ministerio del Trabajo por ese problema, por lo cual la ley pasa a ser una “letra muerta” en sus resultados. En todo caso la existencia de la ley es una parte de la solución al problema porque establece un mecanismo legal de actuación, pero la inexistencia de políticas públicas o acciones afirmativas en favor de las víctimas de este tipo de acoso, así como la débil actuación ante los acosadores y las empresas donde se dan esos hechos, no permiten que la legislación vigente tenga mayor efectividad.

**Pregunta 5.-** Desde su punto de vista: ¿cómo diferenciaría el acoso sexual en el ámbito laboral de las manifestaciones de interés sexual que normalmente puedan darse entre compañeros de trabajo?

**Fundamente su respuesta**

El acoso sexual, es una propuesta directa para tener relaciones sexuales generalmente a una parte jerárquicamente inferior, por ejemplo, un empleador a una empleada, a diferencia del interés sexual que generalmente son “bromas” sobre este aspecto y verificar si la otra persona corresponde a dichas insinuaciones.

**Pregunta 6.-** ¿Considera que las insinuaciones sexuales de los jefes a los subordinados o subordinados a cambio de beneficios laborales deben ser sancionadas penalmente como una forma de violencia contra la mujer?

**Fundamente su respuesta**

Considero que no es necesario, por el principio de mínima intervención penal y proporcionalidad, únicamente le debería acarrearle una sanción al empleador, considerando que el COIP en su artículo 166 establece taxativamente el verbo rector y agravantes constitutivas para imponer una sanción por este delito.

**Pregunta 7.-** ¿Considera que el acoso sexual es una forma de acoso laboral que solo se produce de los hombres hacia las mujeres, o existen mujeres que también acosan en el trabajo?

**Fundamente su respuesta**

No, Todas las personas pueden incurrir en acoso sexual, independientemente del género, ahora bien, la realidad es que la mayoría de estas conductas las realizan los hombres, por el sexismo que existe desde tiempos antiguos.

**Pregunta 8.-** En su opinión, ¿Las empresas e instituciones deben tener protocolos de prevención y atención a las denuncias de acoso sexual o acoso laboral, o es solo responsabilidad del Estado?

**Fundamente su respuesta**

Sí, inclusive el Código del Trabajo en su artículo 42 numeral 32 indica que se debe aplicar capacitaciones para evitar este tipo de conductas.

**Pregunta 9.-** ¿Considera que las víctimas de acoso sexual laboral deberían ser indemnizadas por el empleador?

**Fundamente su respuesta**

Si el acoso es por parte del empleador directamente si debe repararla integralmente, ahora bien, si es por parte de un empleado y el empleador no conoce de la situación, no debería indemnizarla.

**Pregunta 10.-** ¿Cuáles son, en su opinión, las manifestaciones más frecuentes de acoso sexual en el ámbito laboral?

**Fundamente su respuesta**

Propuestas indecorosas por parte de los empleadores, proponiendo una mejor remuneración para las mujeres, o contacto físico indebido e irrespetuoso hacia la mujer por parte del empleador o compañeros de trabajo. Propuestas sexuales por parte de los compañeros de trabajo, etc.

**Pregunta 11.-** De acuerdo con su experiencia: ¿Qué medidas se podrían adoptar para garantizar la prevención, investigación y sanción del acoso sexual laboral?

**Fundamente su respuesta**

- En toda institución debe capacitar a los empleados a fin de que conozcan las consecuencias civiles, penales y administrativas que conllevar incurrir en esa conducta.

- Explicar de forma detallada el tipo penal de acoso sexual.
- Explicar los trámites pertinentes para plantear denuncias.

### **2.6.3. Entrevista a la Abg. Inés Narcisca Palacios Aroca**

**Pregunta 1.-** Identifique los elementos esenciales del acoso sexual en el ámbito laboral y las medidas de prevención en el ámbito Internacional y comparado.

Tenemos que los niños son los que más caen en acoso sexual, ya sean físicos, emocional, verbal, vía Internet y sexual. Y qué no decir que también son las personas mayores que caen en actos laborales. Cada uno de estos elementos pueden presentarse y que equivale a la inmediata denuncia laboral, penal etc.

**Pregunta 2.-** Señalar el contenido y alcance del derecho constitucional a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado.

Conocemos que nuestra constitución garantiza nuestro derecho a la integridad física, psíquica, moral y sexual. Tenemos en nuestro juzgado de la familia niñez y adolescencia y juzgado laboral, etc. En que nos protege a todos para así poder llevar una vida libre y sin violencia.

**Pregunta 3.-** Determinar si el Estado Ecuatoriano cumple con su rol de garante de los derechos de las mujeres trabajadoras en lo que se refiere a la prevención y sanción del acoso laboral mediante un estudio normativo y de casos.

Solo una parte se cumple en las entidades, así como: Juzgados Laboral y de la familia, niñez y adolescencia. Mi criterio personal, es que, debe crearse una Oficina o Departamento, con directiva, y de esta manera vigilar cada caso que se presente. Y que éstas oficina o departamento sean gratuitas y de esta manera ningún caso quede en la impunidad.

**Pregunta 4.-** Proponer medidas concretas para fortalecer la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral en el Ecuador para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras.

Mi opinión personal, es que se debe reformar las penas y crear para cada identidad sea Pública o privada una Oficina o Departamento con su respectiva directiva, para que esté pendiente y se vigile de cerca el ilícito cometido. Y que, el individuo que cometa algún acto de acoso laboral o familiar, etc. Sea privado de su

libertad con condena perpetua según las pruebas contundentes y fehacientes (Palacios Aroca, 2025).

**Nota:** La entrevistada no accedió a responder las demás preguntas.

#### **2.6.4. Entrevista a la Abg. Nancy Aroca**

**Pregunta 1.-** Considera que la legislación laboral ecuatoriana protege a las mujeres frente al acoso laboral.

Protege sólo el 50 % por nuestras leyes, así como: El COGEP, el Código de Trabajo y la legislación aplicable en materia de familia, niñez y adolescencia ecuatoriana; y por supuesto las demás leyes conexas que tengan relación con el acoso laboral y el acoso sexual.

**Pregunta 2.-** En su opinión ¿el acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de acoso sexual.

Depende de la persona que se acepte o no. Pero, a veces existe otras alternativas que son por falta de empleo. Y llegan aceptar dicho acoso sexual.

**Pregunta 3.-** El Artículo 66 de la Constitución reconoce a todas las personas el derecho a la integridad y que incluye el derecho a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado. Considera que ese artículo protege a las mujeres trabajadoras contra el acoso laboral.

Como dije anteriormente solo el 50% protege la integridad. Por lo que considero que se debe reformar dicha ley y esta debe ser más severa en todos los ámbitos.

**Pregunta 4.-** En su opinión, ¿Considera que el acoso sexual en el trabajo un que se da con frecuencia en Ecuador?

Si considero que es un problema, porque los que sufren son la familia, ya que el trabajador tiene que salir a buscar trabajo. Y es ahí, que se encuentra con vicisitudes que caen en el acoso sexual laboral.

**Pregunta 5.-** Desde su punto de vista: Como diferencia el acoso sexual en el ámbito laboral de las manifestaciones de interés sexual que normalmente puedan darse entre compañeros de trabajo.

Si considero el acoso sexual, por cuanto en algunos casos son los jefes, compañeros de trabajo, que influyen estos hábitos que denigran nuestra sociedad. Por lo tanto, dentro de la labor diaria (Institución Pública y Privada). Debe existir el departamento de Psicología, Servicio Social, y Departamento Jurídico. Y además realizar charlas con la presencia de trabajadores y familiares.

**Pregunta 6.-** Considera que las insinuaciones sexuales de los jefes a los subordinados o subordinadas a cambio de beneficios laborales deben ser sancionados penalmente como una forma de violencia contra la mujer.

Por supuesto que, si deben ser denunciados de manera inmediata, hasta con el informe de psicología, servicio social y luego con dichas pruebas debe ser penalizado con una pena de reclusión mayor y por supuesto ser despedido inmediatamente sin pago alguno.

**Pregunta 7.-** Considera que el acoso sexual es una forma de acoso laboral que solo se produce de los hombres hacia las mujeres en el trabajo.

Considero que tanto el hombre y como la mujer, en algunas veces son acosados sexualmente en el trabajo. Pero no todos, pues algunos lo aceptan por falta de empleo, dinero etc.

**Pregunta 8.-** En su opinión, las empresas o instituciones deben tener protocolos de acosos sexual o acoso laboral, o es sólo responsabilidad del Estado.

Mi opinión debe tener normas, reglamentos, además de reformas institucionales como la creación de un Departamento de Psicología, Servicio Social. Abogados, etc. Y hasta reuniones para acabar con la violencia de acoso laboral sexual. Y el Estado debe vigilar dichas normas y aplicarlas de manera severa

**Pregunta 9.-** Considera que las mujeres víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral deberían tener una indemnización por parte de la empresa.

Claro que sí, la víctima debe recibir una indemnización por parte de la empresa, por daños morales y psicológicos causado por el acosador laboral y prisión de manera inmediata.

**Pregunta 10.-** ¿Cuál es su opinión y las manifestaciones más frecuentes de acoso sexual en el ámbito laboral fundamente su respuesta?

Las más frecuentes son: La mujer es acosada sexualmente; despedida; cambio de puesto, cambio de horarios.

**Pregunta 11.-** De acuerdo con su experiencia, que medidas se podría adoptar para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral.

Que los Jueces que se encuentren en el área de trabajo y familia, deben ser Abogados con experiencia en el tema, y de esta manera, la Autoridad, debe actuar apegado a derecho e imparcial. Y sancionar con pena de reclusión mayor, a los (as) a todo que cometa algún ilícito de acoso sexual- laboral, y que toda institución pública y privada deben tener su Departamento de psicología, servicio social y Abogado. Y con esta opinión, me pongo a las órdenes para mis servicios profesionales (Aroca, 2025)

## **2.7. Análisis de casos**

Para contrastar los resultados de análisis normativo y teórico, se realizó una búsqueda de casos judicializados de acoso sexual en el ámbito laboral, de donde se encontraron dos causas relevantes que se analizan en este apartado; el primer caso no se refiere a acoso sexual sino a acoso laboral en general, pero es útil para poner de manifiesto cómo funciona el proceso judicial una vez que la persona afectada ha solicitado el Visto Bueno, que sería el mismo trámite si se trata de acoso sexual.

Es diferente, sin embargo, si la persona hubiera presentado una denuncia penal por el delito homónimo previsto en el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal (Ecuador, Asamblea Nacional, 2014), donde sería exigible responsabilidad penal el presunto infractor, porque el acoso iría más allá del ámbito laboral y sería constitutivo de delito (Oce Yanza, 2015).

Es por ello que se han seleccionado dos casos de análisis. Uno resuelto en la jurisdicción laboral por presunto acoso laboral, y otro en la misma jurisdicción por acoso sexual en el ámbito laboral, con la finalidad de contrastar sus diferencias y semejanzas. El desarrollo completo de la causa por acoso laboral se puede consultar en el link <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/coincidencias>, para los efectos de la investigación se ha seleccionado una resumen de los hechos, de las alegaciones de la demandante en la sentencia de casación, algunos

argumentos relevantes de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y su decisión.

El caso de acoso sexual en el ámbito laboral puede verse en el link <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/coincidencias>

### **2.7.1. Caso de acoso laboral**

**Argumentos de la trabajadora afectada.** La trabajadora afectada de nombre OM, presentó una solicitud de visto bueno ante la inspectoría de Trabajo, signado con el No. 283742- 2019 por los continuos actos de ACOSO LABORAL recibidos por parte del Señor ANP Gerente General de la compañía E. EMAULME C.A, amparada en lo establecido en el art. 173 Numeral 4, el mismo que mereció la concesión del Visto Bueno a favor de la señora OM según consta de la resolución dictada por el Inspector de Trabajo Abg. AA el 20 de agosto de 2019.

En esa fecha en que terminó la relación laboral por visto bueno acorde a lo establecido en el Art. 169.8 del Código del Trabajo sin que se le haya cancelado las indemnizaciones del caso, como son la del art. 188, 185 según lo ordena el art. 191 y la ordenada en el art. 195.3, todas del Código del Trabajo, a más que se ha comprobado en dicho visto bueno que tal fue el grado de stress producido por el acoso laboral que le ocasionó un probada y no controvertida condición de discapacidad, por lo que también se reclama la indemnización del art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

En el trámite de visto bueno se demostró que ANP de la Compañía accionada constantemente ha demostrado actos de ACOSO LABORAL en contra de la señora OM, asignándole responsabilidades con excesiva carga laboral que fueron afectando progresivamente su salud. Que el día jueves 30 de Junio del 2016 viajó por cuestiones de trabajo a una sucursal de la empresa E. MAULME C.A. ubicada en la ciudad de Machala avenida 25 de junio No. 1734 y Luis Ángel León a cumplir con funciones en las agencias de esta compañía, sufriendo ese día un quebranto en la salud, repentinamente perdió la visión del ojo izquierdo, fue trasladada a una casa de salud por la coordinadora Administrativa FZ.

Su estado de salud era tan delicado que tuvo que retornar de urgencia hasta Guayaquil con un chofer, inmediatamente se le comunicó de este suceso a la JEFE DE TALENTO HUMANO señora CQ y al GERENTE GENERAL señor ANP, quienes

para mayor transparencia, coordinaron una cita médica en el Seguro Social, en la consulta en un Dispensario del IESS del Centro de la ciudad donde fue atendida el 4 de julio del 2016, siendo diagnosticada medicamente era producida por situaciones de estrés laboral debido a la carga de trabajo que tenía.

Ante esta situación la JEFE DE TALENTO HUMANO CQ, con conocimiento del señor ANP GERENTE GENERAL, le comunicó que resolvieron se le bajaría la carga laboral debido a su estado de salud, pero nunca lo cumplieron, al contrario sin ninguna consideración esta situación se agudizó y la asignación de trabajo se incrementó, le seguían encargando Gerencias y un sin número de actividades ajenas a sus funciones contractuales, que accedía a cumplirlas por conservar su trabajo, pero esta situación continuaba afectando su salud, teniendo que estar constantemente en controles médicos.

Por ese motivo tuvo una recaída el 11 de octubre del 2018 y otra el 15 de mayo del 2019 y fue atendida por médicos especialistas del Seguro Social IESS. Como le seguían asignando más actividades ajenas a las actividades y funciones por el cual fue contratada, se le encarga la Gerencia Operativa y con en el transcurso del tiempo le iban incrementando adicionales correspondientes a la Gerencia de Ventas, Gerencia de Postventa, Departamento de Cartera que son muy complejos, e incluso ordenes de trabajo de otras empresas ajenas a E. MAULME C.A, todo lo cual quedó evidenciado tanto en el trámite de visto bueno como en las actuaciones probatorias en primera instancia.

En consecuencia servidor público administrativo del trabajo, al aprobar el visto bueno, ha procedido de acuerdo con la ley, sin infringir las normas de la Constitución de la República ni del Código del Trabajo; en consecuencia la resolución administrativa goza de la presunción de validez y eficacia para autorizar la terminación de la relación de trabajo entre los debatientes, por lo que solicita al Tribunal el pago de las pretensiones indemnizatorias a favor de la actora derivadas del visto bueno, el acoso laboral y la Ley Orgánica de Discapacidades.

**Argumentos del empleador.** La contraparte; es decir, el empleador se adhirió la apelación de la actora, impugnando el visto bueno del 20 de agosto de 2019, argumentando falta de motivación de la resolución expedida en dicho visto bueno, sustentando sus alegaciones en varias sentencias de la Corte

Constitucional, resaltando que la resolución del visto bueno en que se calificó el acoso laboral carece de los requisitos de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, siendo la resolución del Inspector del Trabajo diminuta por la falta de motivación acusada, y así lo resolvió el juez de la instancia precedente. Que la actora al no haber sido despedida no se puede ordenar el pago de las indemnizaciones de los arts. 185 y 188 del Código del Trabajo.

Que por haber sido declarada sin efecto la resolución de visto bueno de fecha 20 de agosto de 2019, las 18h00 la actora tampoco tiene derecho a percibir la indemnización del art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Que según las pruebas aportadas y producidas en primer nivel la actora jamás sufrió acoso laboral, por lo que es improcedente el pago de dicha indemnización. Que presentó una solicitud de visto bueno, ante la Inspectoría de Trabajo, por los continuos actos de acoso laboral recibidos por parte del Gerente General de la Compañía E. MAULME C.A. señor ANP.

El visto bueno fue concedido al amparo de lo establecido en el artículo 173 numeral 4 del Código del Trabajo, mismo que fue concedido a su favor, según consta de la Resolución dictada por el Inspector de Trabajo, abogado AA, de 20 de agosto de 2019, fecha en que terminó la relación laboral por visto bueno acorde a lo establecido en el artículo 169 numeral 8 del Código del Trabajo.

**Análisis de la Sala.** La relación laboral terminó entonces, sin que se le hayan cancelado las indemnizaciones, como los artículos 185, 188, 191 y 195 numeral 3 del Código del Trabajo, a pesar de que se comprobó que tal fue el estrés laboral producido por el acoso laboral que le ocasionó una discapacidad, por lo que también reclama la indemnización del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Añade, que en el trámite de visto bueno, se demostró que ANP, de la compañía accionada constantemente ha demostrado actos de acoso laboral en contra de la señora OM, asignándole responsabilidades con excesiva carga laboral que fueron afectando progresivamente su salud.

Aduce también, que el 30 de junio de 2016, viajó por cuestiones de trabajo a una sucursal de la empresa E. MAULME C.A. ubicada en la ciudad de Machala, a cumplir con funciones en las agencias de esta compañía sufriendo desde ese día un quebranto en la salud, repentinamente perdió la visión del ojo izquierdo, fue

trasladada a una casa de salud, por la Coordinadora Administrativa Fernanda Zumba, era tan delicado el estado de salud que tuvo que regresar de urgencia hasta Guayaquil con un chofer.

Inmediatamente se le comunicó de este evento a la JEFE DE TALENTO HUMANO, señora CQ y Gerente General, señor ANP, quienes para mayor transparencia, coordinaron una cita médica en el seguro social, en la consulta en un Dispensario del IESS del Centro de la ciudad donde fue atendida el 4 de julio de 2016, siendo diagnosticada por el médico por situaciones de estrés laboral debido a la carga de trabajo que tenía. Ante esta situación, la Jefe de Talento Humano, CQ, con conocimiento del señor ANP, gerente general, le comunicó que resolvieron se le bajaría la carga laboral debido a su estado de salud, cuestión que nunca ocurrió.

Al contrario se incrementó y le seguían encargando gerencias, y un sinnúmero de actividades ajenas a sus funciones contractuales, que accedía a cumplirlas por conservar su trabajo, pero esta situación continuaba afectando a su salud, teniendo que estar constantemente en controles médicos, motivo por el cual tuvo una recaída el 11 de octubre de 2018, y otra el 15 de mayo de 2019, y fue atendida por médicos especialistas del seguro social IESS.

Que como le seguían asignando actividades ajenas a las actividades y funciones por las cuales fue contratada, se le encarga la gerencia operativa y con el transcurso del tiempo le iban incrementando adicionales, correspondientes a la gerencia de ventas, gerencia de postventa, departamento de cartera, que son muy complejas e incluso órdenes de trabajo de otras empresas ajenas a E. MAULME C.A. cómo es la Compañía AUTOFACTOR, que toda esta situación quedó evidenciada tanto en el trámite de visto bueno como en las actuaciones probatorias en primera instancia.

Que en virtud de lo antes manifestado, el servidor público administrativo del trabajo, resolvió conceder el visto bueno determinando la existencia de la causal cuarta del artículo 173 del Código del Trabajo, por acoso laboral, quien procedió de acuerdo con la ley, sin infringir las normas de la Constitución de la República ni el Código del Trabajo, en consecuencia la resolución administrativa goza de la presunción de validez y eficacia para autorizar la terminación de la relación laboral

entre los debatientes, por lo que solicita el pago de las indemnizaciones derivadas del visto bueno, por acoso laboral y por la discapacidad.

Añade que las pruebas producidas por la parte actora; es decir, la trabajadora afectada por el acoso laboral, fueron las siguientes:

- Visto bueno N° 2837422019 impreso y en CD.
- Copia del carné de discapacidad a favor de la actora.
- Rol de pago de la actora con la cual acredita que percibía USD. 2.500,00.

La prueba documental consistente en el trámite de visto bueno que declara la terminación de la relación de trabajo por acoso laboral, es congruente con las pretensiones de la actora, esto es que se pague las indemnizaciones de conformidad con lo que ordena el artículo 191 del Código del Trabajo, en este sentido, la copia certificada íntegra del trámite de visto bueno, era la prueba pertinente, útil y conducente para justificar tal pretensión.

En la sentencia de casación la sala manifestó que del extracto de la sentencia en cita, se observa, que los jueces hacen alusión a la prueba actuada por la parte demandada (empleador), con la cual pretendió justificar que el visto bueno concedido en la Inspectoría del Trabajo a favor de la accionante fue ilegal, sin embargo, nada se dice de la prueba actuada por la trabajadora para demostrar su tesis, en cuanto a que el visto bueno fue concedido de forma legal al haberse demostrado la causal de terminación de la relación por acoso laboral.

Se limita el Tribunal de alzada a relatar lo dicho por el Inspector del Trabajo en cuanto a los argumentos para conceder el visto bueno, para luego en función del artículo 183 del Código del Trabajo, valorar los medios de prueba actuados por el demandado como testimonios, contrato de trabajo. Nótese que en la sentencia recurrida, se enumeran los medios de prueba que han sido incorporados por las partes, señalando que tanto la parte actora como la demandada, agregaron y practicaron el proceso administrativo de visto bueno que fue iniciado por la señora OM.

Dicho lo cual, resulta absurdo que no se valore el mentado expediente administrativo en su integralidad, aquello en atención al principio de comunidad de la prueba. Estos yerros, conducen a este Tribunal a aceptar el cargo de infracción

del artículo 164 del COGEP, razón por la cual se corrige el yerro en cuanto al análisis al acervo probatorio efectuado en lo que concierne a la Resolución de Visto Bueno que es materia de controversia y las consecuentes indemnizaciones que de esta pueden devenir.

En la motivación de la sentencia la Sala se refirió al Convenio 190 de la OIT, “Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, donde se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Que los Estados miembros tienen la importante responsabilidad de 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; que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

Que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente; que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

Que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y

el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Finalmente, que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

En este sentido, según la Sala, el Convenio es el resultado de la preocupación por resolver y frenar la violencia y acoso en el ámbito laboral, garantizando el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de abusos físicos y verbales, hostigamiento e intimidación, acoso sexual, amenazas y acecho, así como prácticas laborales abusivas que dan lugar a riesgos y peligros psicosociales. Así como, la necesidad de implementar programas de formación, orientación y sensibilización, tanto entre empleadores como entre trabajadores, en temas de violencia y acoso.

En cuanto a las formas en que se manifiesta el caso laboral según la Sala, citando diversas fuentes serían las siguientes:

- Acciones contra el ejercicio del trabajo: mediante presiones y críticas injustas, se atacan de manera malintencionada todos los trabajos que la persona desempeña, se le asigna trabajo excesivo que no puede entregar en plazo o no se le asigna ningún trabajo. En definitiva, se intenta conseguir que la persona cometa errores para desacreditarle.
- Acciones contra la reputación o la dignidad personal: un sistemático y deliberado ataque a las convicciones o valores éticos de la víctima, burlándose de ellos o haciendo una crítica demoledora de su vida privada; se hacen descalificaciones, críticas e injurias personales, burlas, gestos de menosprecio, se hacen correr falsos rumores, se dice que es una enferma mental, atacan sus creencias, su origen, su físico, etc.
- Aislamiento y rechazo de la comunicación: La estrategia más utilizada consiste en aislar, incomunicar o estigmatizar al trabajador haciendo que se sienta invisible: se le hace el vacío, se rechaza todo contacto incluso el visual, se les aísla físicamente, no se la deja hablar, no la escucha.

- Violencia verbal, física o sexual mediante amenazas físicas, empujones, portazos, gritos, invasión de su vida privada: llamadas telefónicas o en su casa, desperfectos a sus propiedades. Este tipo de acciones es menos frecuente ya que el acoso suele ser más sutil.

Aplicados esos criterios al caso, la Sala concluyó que una vez que se ha valorado el acervo probatorio, no se advierte que el empleador haya proferido improperios en contra de la trabajadora ni actos intimidatorios por acción u omisión, que puedan hacer presumir a este Tribunal, que existió acoso por parte del empleador o sus representantes, del mismo modo, no se advierte que se le haya dado una excesiva carga de trabajo a ser cumplida en un tiempo reducido que desborde el ámbito de las actividades para las cuales fue contratada.

Inclusive, el estrés laboral que desde que inició el trámite de visto bueno aludido por la accionante y que a su criterio le ocasionó quebrantos en su salud y la discapacidad, no ha quedado plenamente demostrado, toda vez que el contenido de los reportes médicos sugieren una patología ocular en la que es la misma trabajadora la que expresó era por estrés laboral, más no ha sido corroborada su afirmación a través de un medio probatorio suficiente que otorgue certeza al Tribunal, ni tampoco se demuestra que la discapacidad auditiva que padece la accionante tenga un hilo conductor o haya sido desencadenada por ejecutorias del empleador por acoso laboral como lo ha sostenido (Visto Bueno, 2023).

En resumen, que no se demostró ante la Sala la existencia de los hechos narrados por la trabajadora afectada, ni se presentaron medios de prueba concluyente que establecieran una relación entre su quebranto de salud y el acoso laboral de que manifestó haber sido víctima. Si bien no se aprecia cualquier forma de acoso sexual, de haber sido el caso sería de seguir el mismo proceso: primero visto bueno ante el Inspector del Trabajo, y de considerarlo pertinente el empleador o la trabajadora, proceso judicial ante la jurisdicción laboral como sucedió en el caso analizado.

### **2.7.2. Caso de acoso sexual en el ámbito laboral**

**Argumentos de la trabajadora afectada.** La afectada presentó una acción de protección en la Causa No. 01571-2024-00421, Unidad Judicial Especializada de Violencia contra la Mujer o Miembros del Núcleo Familiar y de los Delitos contra la

Integridad Sexual y Reproductiva con Sede en el cantón Cuenca, Provincia del Azuay (Acoso sexual, 2024). Señala que, en fecha 27 de marzo de 2023, cuando intentó solicitar un permiso para asistir a una reunión de padres de familia en la escuela de su hijo, acudió a la oficina del Coordinador Zonal 6, Ing. Esteban Coronel, con el fin de que le conceda el permiso por unas horas. Al ingresar a dicha oficina, refiere que fue víctima de ACOSO por parte de dicho "profesional."

En un primer momento le tomo de manera desprevenida de la mano y me dio una vuelta diciendo: "que ricota, que nalgotas que tienes" para posteriormente observarle de pies a cabeza de una forma morbosa, incomodándole al punto de sentirse insegura en ese lugar; sin embargo, intentó evadir los comentarios y solicitó nuevamente el permiso que necesitaba. Autorizando el permiso, sin antes decirle que "le modelé", por lo tanto, ella le dijo que: "Inge eso es acoso" a lo que él responde: "ahora todo es acoso y todo es violencia".

Refiere la accionante que en fecha 29 de marzo del 2023, le indican por correo electrónico: "Estimada M, el permiso realizado como PERMISO CONCEDIDO se procede a negar. Se solicita realizar el permiso como PARTICULAR." A pesar de que dicho permiso se suponía fue concedido. Al enterarse de este particular, habló con el Coordinador, y le supo decir: "tú no eres especial si hay un derecho es para todos mándame por escrito".

En razón de lo manifestado, acudió al Director Nacional de Asesoría Jurídica, mediante Memorando Nro. SIS-CZ6-DZAJ-2023-0009-M, de fecha 05 de abril de 2023, solicitándole su criterio referente a los permisos, con el fin de tener una constancia en el Departamento Jurídico. De manera sorpresiva, minutos después de enviar el memorando, le llamo el Coordinador y me grito diciendo: "que qué me pasa, que esto no me va a perdonar nunca, que me jodí solita" "que no tengo ninguna autorización para enviar un memorando a la Nacional ni comunicarme con nadie de la Nacional sin autorización de él.

En esa misma fecha, refiere que le llamo un compañero de la Mesa Cantonal para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, a decirle que el Coordinador dispuso que le saquen de la función que venía cumpliendo desde agosto del 2021, como Delegada permanente en la Mesa Cantonal, sin notificación previa. Por lo tanto, intentó comunicarse con el Coordinador sin tener ninguna respuesta,

ignorándole como profesional frente a mis actividades como la abogada de la institución y frente a sus compañeros.

Manifiesta que el día 10 de abril del 2023, el Coordinador no le permite continuar a cargo de un proyecto que venía trabajando conjuntamente con el Ministerio de la Mujer, por más de un año, remplazándole por una nueva funcionaria que nada tenía que ver con los temas jurídicos que se manejaban en la institución, puesto que era Evaluador de Operaciones Zonal. Cayendo incluso en una falacia al indicar por Quipux que: "él no tiene conocimiento del proyecto, que no pertenece a la coordinación", existiendo un documento previo de fecha 07 de febrero, en donde la hoja de ruta indica: "se autoriza" en fecha 14 de febrero de 2023.

Indica que inició una persecución, en la que, la secretaria del Coordinador le devolvía todos los Quipux pidiendo cambios y negándome la posibilidad de dar continuidad a sus proyectos. Narra que en fecha 16 de mayo de 2023, conversó con el Coordinador, con el fin de tener un ambiente de trabajo tranquilo, pues, esta situación estaba deteriorando su salud física y psicológica. En este dialogo le preguntó: ¿por qué me sacó de la mesa? y me dijo: "Acción Reacción" "no esperes que yo me porte bien contigo si tu hiciste algo que a mí me molesta, que las cosas son como él dice que es así, acción reacción, guerra avisada no mata gente".

Manifiesta que en fecha 04 de julio del 2023, llegó un capacitador del Ministerio de Trabajo que impartió sus experiencias y conocimientos de manera correcta, sin embargo, no hizo lo que el coordinador pretendía, que era que los servidores no sepan que es acoso laboral, y ahí incluso saltó el tema de los baños del tercer piso que pasan cerrados solo son para los que tienen las llaves, el hecho de que pide que vigilen por las cámaras que hacen los servidores, el hecho de que es prohibido que los servidores salgan al parque que es predio del ECU mismo, que pide al guardia que anote a los servidores que salen con el fin de seguir un posible régimen disciplinario, también prohíben a los operadores que vayan al baño que solo lo pueden utilizar en sus pausas activas y varios temas más que incomodan y atemorizan a los funcionarios.

El día 13 de julio del 2023, le llamó a su oficina a intimidarle, porque justo se había eliminado el procedimiento para la entrega de la información institucional y ella reenvió los mensajes al chat de líderes para que tengan conocimiento, en el

cual se indicaba que lo que los jurídicos deben brindar asesoría y sugerencias, por lo que ella en dos Quipux da sugerencias y eso le molestó, que ella llegó a su oficina y le dijo que en una reunión con el DG y todos los jefes dijo que: "yo no sirvo como jurídico" porque no le estoy ayudando."

Refiere la accionante que luego de los momentos incómodos narrados, resulta que dicha autoridad se contradice y genera un nuevo memorando en el que ahora sorpresivamente indica: "El Proyecto en mención no ha sido socializado ni con la Coordinación Zonal, ni con las diferentes áreas a las cuales involucra" "Finalmente, como Coordinador Zonal no he tenido conocimiento de la propuesta de dicho proyecto por parte de la Analista Jurídica Zonal, ya que todo trámite a ser tratado debe ser canalizado a través del suscrito y no a título personal".

El día 23 de agosto del 2023, por unos minutos, bajé a la puerta de la institución para recibir el uniforme de mi hijo que pedí por esta ocasión me lo dejaran en la garita del guardia; de repente, el Coordinador apareció en el lugar, tomándome bruscamente de mi brazo derecho y me dice: "ESTÁS HACIENDO LO QUE YO PROHIBÍ" en una voz amenazante y gritándome a mí y al guardia.

La accionante en su demanda narra cómo se dio el trámite administrativo por la denuncia de acoso, el cual inicia con el Mediante memorando Nro. aaa, de fecha 21 de septiembre de 2023, suscrito por ella; y, dirigido a la Directora de Administración de Recursos Humanos, por el cual presentó "DENUNCIA" contra el Coordinador Zonal 6 del Servicio Integrado de Seguridad ECU 911. A través de memorando Nro. bbb, de fecha 05 de septiembre de 2023, se corre traslado a la especialista de Recursos Humano Zonal, Mgs. MATC, quien responde el traslado en fecha 14 de septiembre de 2023.

La base de esa decisión fue "por existir conflicto de intereses y no cumplir con el principio de imparcialidad e independencia... ..en virtud de que el acusado Mgs. Esteban Coronel Vidal, es el Coordinador Zonal 6 del SIS ECU 911". El día de 17 de noviembre de 2023, recibe un Quipux Memorando Nro. ccc donde le notifican: "la Unidad de Talento Humano notifica a las partes la Resolución Nro. ccc, referente a la denuncia presentada mediante Memorando Nro. aaa, por parte de la Mgs. CMCG Analista Jurídico Zonal en contra del Mgs. EC Coordinador Zonal 6."

Dicha resolución es firmada de forma física el 10 de octubre de 2023, para poder justificar que dejaron a un lado su denuncia y no cumplieron con los términos, dentro de la denuncia que presentó y donde redacta a detalle los atropellos que sufrió desde el 27 de marzo de 2023, en donde narra de un acoso sexual y que al ella frenarlo se convirtió en acoso laboral, que le ha causado daños psicológicos como físicos. Manifiesta que hubo una falta de interés en su caso y que dentro de la resolución la Mgs. MATC resolvió en contra del acoso sexual denunciado.

En su decisión indicó que con base al informe de valoración inicial al no presentar pruebas fundamentadas, al no existir elementos de convicción o probatorios objetivos que determinen que la demandante fue víctima de acoso laboral y en vista que no se observan acciones o comportamientos repetitivos atentatorios a su dignidad de persona, como maltrato, menoscabo, humillación o que amenacen o perjudiquen su situación laboral, la Unidad de Recursos Humanos de la Coordinación Zonal 6 Resuelve archivar la denuncia presentada por la Mgs: CMCG

Alegó la parte accionante que todas estas acciones son violatorias de sus derechos constitucionales como son el derecho a la igualdad y no discriminación. Narró además, una serie de hechos que a su manera de ver, constituyen actos de acoso laboral por parte del accionado, como cuando iba la a Fiscalía, tenía que pedir permiso, situación que no ocurría con otros compañeros de trabajo, que para salir a las pausas activas tenía que subir al tercer piso a talento humano para que le entreguen un papel firmado autorizando que puedo salir a ver agua en el parque de ECU porque es predio del ECU; así también, manifiesta que comenzaron a presionarle para que salga de vacaciones.

Con base en esos hechos y los medios de prueba presentados, la demanda fue declarada con lugar por la Jueza de la Unidad Judicial Especializada de Violencia contra la Mujer o Miembros del Núcleo Familiar y de los Delitos contra la Integridad Sexual y Reproductiva con Sede en el cantón Cuenca, Provincia del Azuay; el fundamento de la decisión fue que en el proceso se verificó la vulneración del derecho al debido proceso y del derecho a la igualdad y no discriminación de la accionante por parte la parte accionada. En el caso se puede constatar que estuvieron presentes la mayoría de las características que se atribuyen al acoso sexual en el ámbito laboral. (Acoso sexual, 2024)

## CAPÍTULO III

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Contexto general de la propuesta

La vigencia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral representa un gran paso de avance en materia de prevención y sanción del acoso laboral en Ecuador, y coloca al país en una situación similar a los demás países del área que han tomado medidas legislativas con la misma finalidad. Sin embargo, la vigencia de la ley por sí misma no garantiza su efectiva vigencia, pues diferentes factores externos influyen en que la tasa de denuncias por acoso laboral siga siendo alta, a juzgar por los reportes difundidos por diferentes medios.

Por ejemplo, una nota de prensa con base en información del Ministerio de Trabajo indica que:

Hasta mayo de 2023, el Ministerio de Trabajo recibió 4.720 denuncias laborales por: despidos intempestivos, acoso y salarios adeudados. En 2022 hubo 35.349 denuncias de este tipo y, en 2021, fueron 35.614 denuncias. Sin embargo, esta podría no ser una estadística que no cuente con un subregistro, pues hay quienes que evitan denunciar por no tiene problemas en su lugar de trabajo o en caso de querer ir a otra empresa o institución (La Hora, 2023).

A nivel comparado se indica que la mayor cantidad de denuncias por casos de acoso laboral se presentan en las instituciones y empresas del sector público; estadísticamente, “entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023, en el sector público fue de 1.147, frente a los 1.007 del privado” (El Universo, 2024).

Como puede apreciarse, se trata de un fenómeno presente en una tasa considerable en el ámbito laboral público y privado, por lo que se requiere aún de medidas prácticas para mejorar la aplicación de la ley o proteger a las víctimas de acoso laboral y acoso sexual en su puesto de trabajo. En razón de ello, la propuesta no se refiere a una eventual reforma de la legislación vigente, sino a la adopción de medidas prácticas para mejorar su eficacia.

### **3.2. Propuesta**

La propuesta consiste en formular recomendaciones para mejorar la eficacia de la aplicación de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral para garantizar los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, específicamente el derecho constitucional a una vida libre de violencia que es vulnerado cuando el trabajador o la trabajadora recibe presiones de sus superiores o compañeros de trabajo con la finalidad de afectar sus estabilidad psicológica, su integridad física o su estabilidad laboral.

### **3.3. Objetivos de la propuesta**

Garantizar el derecho a una vida libre de violencia a los trabajadores y las trabajadoras que sufren acoso laboral o acoso sexual en su puesto de trabajo en el sector público o privado, a través de la aplicación efectiva de las normas vigentes, de la elaboración y aplicación de políticas de prevención y control en las instituciones públicas y entidades del sector privado, y la capacitación laboral en ambos casos.

### **3.4. Fundamentos de la propuesta**

El fundamento constitucional de la propuesta es el artículo 66 de la Constitución de la República de 2008, donde en el texto constitucional reconoce y garantiza varios derechos a las personas, entre ellos el derecho a la integridad personal en todas sus dimensiones, y el derecho a una vida sin violencia tanto en el espacio público como en su entorno privado.

La protección adecuada de esos derechos es responsabilidad del Estado, ya sea de manera directa cuando hace de empleador del sector público, como de manera indirecta a través de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo que tienen la función de supervisión y control de las actividades laborales en el sector privado, donde debe verificarse la protección de los derechos de los trabajadores, las condiciones del trabajo que puedan afectar el clima laboral, y las normas que rigen la actuación de la entidad ante un posible caso de acoso laboral.

Efectivamente, la responsabilidad de hacer cumplir las obligaciones que se derivan de ese derecho recae sobre el Estado, el cual debe proteger a las víctimas con la adopción de medidas o de políticas públicas, así como medidas de acción

afirmativa que permitan la prevención, investigación y sanción de los hechos y sus culpables. Cuando se trata de presuntas víctimas de acoso sexual, debe adoptar o exigir que se adopten los protocolos necesarios para canalizar el conflicto y dar a la víctima una respuesta satisfactoria, que no se limite a la posibilidad de renunciar o no bajo el pago de una indemnización.

### **3.5. Formulación de la propuesta**

En los estudios consultados sobre el acoso laboral se formulan diferentes propuestas de carácter extralegal con la finalidad de prevenir el acoso laboral y proteger a las víctimas; como parte de la investigación realizada se proponen las siguientes medidas, que no excluyen otras que puedan aplicarse en el seno de las instituciones públicas o las empresas privadas según su naturaleza, organización y funciones que realizan.

- Las instituciones públicas y empresas privadas en sus planes de formación y capacitación continua deben incorporar temas o materias específicas sobre igualdad, equidad, enfoque de género, acoso laboral y acoso sexual o moral, donde participen tanto los directivos como los trabajadores, especialmente de quienes tienen poder de decisión sobre los procesos que realiza la entidad o sobre los trabajadores y colaboradores.
- Realizar campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas informativas, actividades cotidianas sobre las formas y manifestaciones de acoso en que pueden incurrir sus trabajadores y colaboradores, y los protocolos de actuación en cada caso.
- Poner en práctica un adecuado modelo de organización donde se apliquen vías de comunicación y sistemas efectivos de resolución de conflictos a través de la mediación, la conciliación y la prevención del acoso laboral o sexual en todos los ámbitos.
- Crear condiciones laborales que permitan un adecuado desempeño laboral en un entorno seguro, sin presiones, con claridad de las tareas a desarrollar y los objetivos a alcanzar, y la forma de trato que deben recibir los colaboradores, compañeros de trabajo y directivos.

- Revisar los protocolos de actuación vigentes para mejorar la forma en la que se abordan y resuelven los conflictos laborales antes de que puedan derivar en manifestaciones de acoso laboral o sexual.
- Investigar de manera rigurosa, imparcial e independiente cualquier comportamiento sospechoso de acoso laboral o sexual, y tomar las medidas pertinentes para la protección de la víctima y la sanción al acosador.
- Identificar los focos, áreas o actividades más proclives a que se produzca cualquier forma de hostigamiento entre el personal, jefes y colaboradores.
- Establecer un canal de denuncias anónimo a través del cual se puedan exponer situaciones de acoso laboral o sexual sin riesgo para el o la denunciante.

## CONCLUSIONES

La presente investigación se propuso como objetivo analizar la aplicación de la legislación laboral sobre prevención y sanción del acoso sexual en el Ecuador mediante un estudio doctrinal, normativo y de casos judicializados. Una vez desarrollado el tema corresponde formular las siguientes conclusiones.

1. El estudio permitió identificar los elementos esenciales del acoso sexual en el ámbito laboral y las medidas de prevención en el ámbito internacional y comparado. El acoso se manifiesta como el hostigamiento verbal, actitudes, comportamientos o tratos despectivos hacia un subordinado o compañero de trabajo, con lo cual se busca intimidar o generar en la víctima un comportamiento direccionado en un determinado sentido que afecta su estabilidad psicológica o laboral, las relaciones con su entorno laboral o su rendimiento. Cuando la finalidad del acoso es obtener algún tipo de beneficio de carácter sexual se denomina acoso sexual y se manifiesta a través de insinuaciones, solicitudes directas, mensajes o presiones para que la víctima acceda a algún tipo de relación bajo coacción o amenaza en el ámbito laboral
2. Uno de los derechos que se ve afectado en el acoso sexual y el acoso laboral es el derecho constitucional a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado. La afectación a ese derecho se produce porque la persona acosada es sometida presión psicológica para que haga o no haga lo solicitado por el acosador, afectar su estabilidad laboral, ponerlo en ridículo frente a sus compañeros, burlarse de su persona, su vestimenta, su trabajo o cualquier otro elemento inherente a su persona, lo que se configura como violencia psicológica porque afecta su estabilidad emocional; asimismo puede haber violencia física cuando la víctima es objeto de agresión, lesiones o se le obliga a reaccionar de manera violenta ante el acoso.
3. La investigación permitió determinar que el Estado ecuatoriano cumple con su rol de garante de los derechos de las mujeres trabajadoras en lo que se refiere a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, muestra de lo cual es la vigencia y aplicación de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral; sin embargo, la prevención y sanción de esos hechos no se limita a

establecer un marco normativo que prevea la definición del acoso y el procedimiento a seguir, sino que debe además exigir a los empleadores medidas efectivas para que la ley se aplique con rigurosidad y cada vez hayan menos víctimas de acoso laboral y acoso sexual.

4. El estudio de casos permitió caracterizar en la práctica los mecanismos que pueden utilizar las personas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral para reclamar la protección de sus derechos, como son el Visto bueno, la jurisdicción de lo laboral y las garantías jurisdiccionales, en particular la acción de protección, en los cuales se analizan los hechos, los medios de prueba presentados por las partes, y se llega a una decisión como ocurrió en los casos examinados. A partir de ello, como resultado de la investigación se formuló una propuesta que permitiría mejorar la situación actual y de paso garantizar los derechos de las víctimas de acoso sexual, sean hombres o mujeres trabajadoras.

## RECOMENDACIONES

De las conclusiones formuladas y la propuesta se derivan las siguientes recomendaciones.

1. Al Ministerio de Trabajo, que se revisen los protocolos que aplican las empresas e instituciones públicas para prevenir y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual y verificar que los casos son abordados de manera integral desde la denuncia hasta la solución del conflicto.
2. A las empresas e instituciones públicas que en sus cursos de formación o capacitación incluyan temas y actividades relacionadas con las manifestaciones de acoso laboral y acoso sexual, las medidas de prevención y las sanciones aplicables a los acosadores y a las personas jurídicas.
3. A los investigadores sobre el tema, que en futuro estudios se analice el procedimiento para determinar la existencia de acoso laboral y sexual y las medidas aplicadas a los acosadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acoso sexual, Causa No. 05171-2024-00421 (Ecuador, Unidad Judicial Especializada de violencia contra la Mujer o Miembros del Núcleo Familiar marzo 27, 2024). Retrieved marzo 12, 2025, from <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/coincidencias>
- Aroca, N. (12 de febrero de 2025). Prevención del acoso sexual en el ámbito laboral. (M. Palacios, Entrevistador)
- Ayala Palate, A. N., & Lescano Moya, J. G. (2019). *Determinantes de la satisfacción laboral en Ecuador*. Recuperado el 28 de enero de 2025, de Escuela Politécnica Nacional: <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20239>
- Ayala, J., & Blanco, M. (2018). *Acoso sexual. Guía para la detección y trato acoso sexual*. Madrid: Acacia. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://acacia.red/wp-content/uploads/2018/11/8-AcosoSexual.pdf>
- Baena Paz, G. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial patria. Recuperado el 15 de octubre de 2024, de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Baiza Delgado, A. P. (2019). *Relación del clima organizacional y de la satisfacción laboral del cliente interno con los niveles de satisfacción del cliente externo en el servicio brindado por los balcones de servicios ciudadanos del Municipio Metropolitano de Quito, Administración Zo*. Recuperado el 1 de 2 de 2025, de Escuela Politécnica Nacional: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20039/1/CD-9463.pdf>
- Bellido Medina, R. S., & Morales Palao, B. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(108), 4-11. Recuperado el 12 de febrero de 2025, de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/425/833>
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento

según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 1-22. Recuperado el 12 de diciembre de 2024, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00091.pdf>

Bravo Zúñiga, C. A. (2015). *Satisfacción laboral de los empleados de planta de la Empresa Paris Quito S.A. y de la Empresa Tow To Top con base en la escala J.S.S.* Recuperado el 8 de febrero de 2025, de Universidad San Francisco de Quito: <https://repositorio.usfq.edu.ec/jspui/bitstream/23000/4453/1/121477.pdf>

Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 215-240. Recuperado el 12 de diciembre de 2024, de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512011000200005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005)

Cevallos Salas, J. W. (1987). *Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores*. Recuperado el 1 de febrero de 2024, de [https://ecuador.fes.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/257%20LEGLAB1982\\_0019.pdf](https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/257%20LEGLAB1982_0019.pdf)

Chávez de Barrera, N. (1990). *Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales*. Quito: Editorial Universitaria.

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186. Recuperado el 13 de enero de 2025, de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill. Recuperado el 12 de septiembre de 2024, de <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

- Chile, Dirección de Trabajo. (2023). *¿Qué es el acoso laboral?* Recuperado el 11 de marzo de 2024, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-126481.html>
- Cornejo Escalante, C. C., Fabián Lara, N. Y., & Mejía Montano, K. G. (2017). Características del acoso laboral de los empleados del Sector Comercio en el municipio de Antiguo Cuscatlán y Sta. Tecla, departamento de La Libertad, El Salvador. *Realidad Empresarial*(3), 20-26. Recuperado el 28 de agosto de 2024, de <https://camjol.info/index.php/reuca/article/view/5963>
- Darino Moreno, V. A. (2015). *Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención*. Recuperado el 18 de agosto de 2024, de Universidad de la República:  
[https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/trabajos\\_finales/archivos/trabajo\\_final\\_de\\_grado.\\_veronica\\_darino.\\_2\\_0.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/trabajos_finales/archivos/trabajo_final_de_grado._veronica_darino._2_0.pdf)
- De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 25-44. Recuperado el 3 de diciembre de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332016000200003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003)
- Díaz Vélez, J. E. (2016). *Reforma legal integral al visto bueno laboral y su incorporación a los procesos judiciales*. Recuperado el 12 de enero de 2025, de universidad Católica Santiago de Guayaquil:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5840/1/T-UCSG-POS-MDP-62.pdf>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 5 de agosto de 2024, de Registro Oficial 449 : [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de octubre de 2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Recuperado el 12 de septiembre de 2024, de Registro Oficial Suplemento 52 : [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org2.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf)

Ecuador, Asamblea Nacional. (6 de octubre de 2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Recuperado el 12 de diciembre de 2024, de Registro Oficial Suplemento 294 : <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (10 de febrero de 2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Recuperado el 8 de enero de 2025, de Suplemento del Registro Oficial No.180 : [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP\\_act\\_feb-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf)

Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de mayo de 2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Recuperado el 12 de noviembre de 2025, de Registro Oficial Suplemento 506 : <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (7 de julio de 2017). *Código Orgánico Administrativo*. Recuperado el 12 de marzo de 2025, de Segundo Suplemento-Registro Oficial N° 31. Última reforma: 2025-02-25: <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (9 de noviembre de 2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral*. Recuperado el 12 de diciembre de 2024, de Suplemento del Registro Oficial No. 116: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código de Trabajo*. Recuperado el 22 de diciembre de 2024, de Registro Oficial Suplemento 167 : [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

Ecuador, Presidencia Provicional de la República. (1930). *Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo*. Quito: Registro Oficial N° 317 del 6 de mayo de 1830.

- El Universo. (11 de marzo de 2024). *¿Cuántas denuncias se han realizado por acoso laboral del 2021 al 2023? El Ministerio del Trabajo responde*. Recuperado el 3 de diciembre de 2024, de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/acoso-laboral-ecuador-ministerio-trabajo-nota/>
- Espinosa Ortega, C. A. (2017). *La satisfacción laboral y el ausentismo del personal en el Banco Central del Ecuador (Quito)*. Recuperado el 1 de febrero de 2025, de Universidad Central del Ecuador: <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a0302b5f-a717-4cb2-b891-2997e20491ea/content>
- Ferrada, L. M. (2017). Determinantes y diferencias territoriales en materia de satisfacción laboral: el caso de Chile. *Revista CEPAL*(123), 138-157. Recuperado el 21 de agosto de 2024, de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ccbeb9b3-35b0-4b2b-ab75-539be66c8078/content>
- Gallego Ramos, J. R. (2018). Cómo se construye el marco teórico de la investigación. *Cadernos de Pesquisa*, 830-854. Recuperado el 12 de junio de 2024, de <https://www.scielo.br/j/cp/a/xpbhxtDHLrGHfLPthJHQNwK/?lang=es>
- Grisolia, J. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Depalma. Recuperado el 12 de noviembre de 2024, de [https://ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](https://ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf)
- Guarderas, P., & Cuvi, J. (2018). *¿Cómo se mide el acoso sexual?* Quito: Arcoiris Producción Gráfica. Recuperado el 12 de febrero de 2024, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58308.pdf>
- Guijarro Cadena, C. F., & Barahona Schwark, P. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze*. Recuperado el 1 de febrero de 2025, de universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Barahona%20Schwark%2c%20Pamela>

- Gutiérrez, M. (2014). *Guía operativa de ámbito laboral, trabajo decente y saludable*. Recuperado el 11 de marzo de 2024, de <https://www.saludcapital.gov.co/Formatos%20Captura%20Territorios%20Saludables/LINEAMIENTOS%20TECNICOS/GUIA%20OPERATIVA%20AMBITO%20LABORAL%20.pdf>
- Hermosa Torres, E. P. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MacGraw Hill. Recuperado el 12 de octubre de 24, de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herrera Infante, D. C. (2012). *Estudio de la satisfacción laboral de los empleados en una multinacional de comidas rápidas*. Recuperado el 11 de febrero de 2025, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10618/HerreraInfanteDianaCatalina2012.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Educación Laboral. (1986). *El contrato individual de trabajo*. Recuperado el 12 de enero de 2025, de [https://ecuador.fes.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/LFLACSO-INEL\\_0069\\_master.pdf](https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/LFLACSO-INEL_0069_master.pdf)
- Jaramillo Cuesta, M. A. (3 de diciembre de 2024). Acoso Laboral. (M. Palacios, Entrevistador)
- Jiménez Escorcía, Y. M. (2017). *Estudio de derecho comparado del acoso laboral en España, México y Colombia*. Recuperado el 17 de marzo de 2024, de Universidad de la Costa CUC: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/294/32724180.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- La Hora. (23 de agosto de 2023). *Hay dos formas de denunciar el acoso laboral en Ecuador*. Recuperado el 21 de agosto de 2024, de <https://www.lahora.com.ec/pais/denuncias-acoso-laboral/>
- Lara Guzmán, A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Larios, R., & Witker Velázquez, J. A. (1996). *Metodología Jurídica*. México: McGraw-Hill.
- López Soto, S. V., & Villacis García, G. E. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil*. Recuperado el 2 de octubre de 2024, de Universidad Católica Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10410/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-458.pdf>
- Macías Cruzatty, F. A. (2022). Concepciones sobre acoso sexual como forma de violencia en universidades: Perspectivas desde el materialismo jurídico. *Polo del conocimiento*, 7(8), 1510-1526. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042777>
- Manso Pinto, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad Eafit*, 79-86. Recuperado el 1 de febrero de 2025, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Mañas Rodríguez, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2001). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. Recuperado el 1 de febrero de 2025, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Martí I Toro, M. (2019). *Un modelo de predictores de engagement para equipos virtuales globales*. Recuperado el 14 de 2 de 2020, de Universidad del País Vasco: [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/33068/TESIS\\_MARTI%20i%20TORO\\_MARC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/33068/TESIS_MARTI%20i%20TORO_MARC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Messarina Ríos, A. K. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. Recuperado el 18 de enero de 2025, de Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC): [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monesterolo Lencioni, G. (2010). *Derecho laboral individual: herramientas didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLIX(147), 71-98. Recuperado el 18 de marzo de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/427/42747919003.pdf>
- Moreno Echeverría, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *Foro: Revista de derecho*, 79-95. Recuperado el 12 de febrero de 2025, de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/422>
- Nicoliello, N. (2004). *Diccionario del Latín Jurídico*. Buenos Aires: B de F. Recuperado el 12 de julio de 2024, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/05/Diccionario-del-Lat%C3%ADn-Jur%C3%ADdico-Nicoliello-Uruguay.pdf>
- Nieto Hidalgo, E. E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. Recuperado el 5 de junio de 2024, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2efd2607-c6e9-4aab-a24c-e804f133a8ed/content>
- Oce Yanza, P. F. (2015). *Mobbing laboral desde un punto de vista penal y laboral en la legislación del Ecuador*. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21311/1/TESIS.pdf.pdf>
- Ochoa Andrade, G. (1996). *Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Editorial Andrade.

Organización Internacional del Trabajo. (2001). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Revención, Trabajo y Salud*, 1- 2. Recuperado el 3 de junio de 2019, de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/fp\\_rev\\_15.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/fp_rev_15.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Género, formación y trabajo. Acoso sexual*. Recuperado el 12 de febrero de 2024, de <https://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/Informe%20OIT%20acoso%20sexual.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. Recuperado el 12 de noviembre de 2024, de [https://sidoc.inamu.go.cr/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=709872&shelfbrowse\\_itemnumber=729861](https://sidoc.inamu.go.cr/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=709872&shelfbrowse_itemnumber=729861)

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Sistema de resolución de conflictos laborales: una guía para la mejora del rendimiento*. Recuperado el 21 de octubre de 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms\\_337941.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Acoso Laboral hacia las mujeres*. Recuperado el 2 de junio de 2024, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El hostigamiento o acoso sexual*. Recuperado el 11 de marzo de 2024, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

Orsini, J. I. (2010). Los principios del derecho del trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 489-506. Recuperado el 21 de junio de 2024, de [https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pacheco Menéndez, I. R. (2018). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de administración y negocios de una universidad privada de Lima, en el 2018*. Recuperado el 21 de enero de 2025, de Universidad Ricardo Palma: <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a81a7567-d652-4495-81e5-4f305be0d66d/content>
- Palacios Aroca, I. N. (12 de febrero de 2025). Prevención y sanción del acoso laboral. (M. Palacios, Entrevistador)
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. Recuperado el 21 de enero de 2025, de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000100105](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105)
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral-mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 111-122. Recuperado el 17 de enero de 2025, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2004000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012)
- Piñuel, I., & García, A. (2015). *La evaluación del Mobbing, como peritar el acoso en el ámbito forense*. Buenos Aires: SB Editorial.
- Pozo Alcarraz, J. E., & Reátegui López, K. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción*. Recuperado el 9 de febrero de 2025, de Universidad Tecnológica del Perú: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2823/Jessica%20Pozo\\_Katty%20Re%c3%a1tegui\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2823/Jessica%20Pozo_Katty%20Re%c3%a1tegui_Tesis_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Programa de Salud Laboral en UC Berkeley. (2019). *¿Qué es el acoso sexual?* Recuperado el 12 de febrero de 2023, de <https://www.dir.ca.gov/dlse/Spanish/Supervisor-Handouts-Visual-Aids-SP.pdf>

Ruiz Segura, C. M. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Recuperado el 1 de febrero de 2025, de Universidad del Bío-Bío: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%20C%20Carol%20Marlenne.pdf>

Salazar Cueva, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Recuperado el 15 de febrero de 2025, de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Tantaleán Odar, R. M. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*(43), 1-37. Recuperado el 16 de mayo de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456267>

Toro, J. P., & Gómez Rubio, C. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo*, 110-116. Recuperado el 12 de junio de 2024, de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-24492016000200006&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-24492016000200006&script=sci_abstract)

Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. d., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91. Recuperado el 13 de julio de 2024, de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v17n29/v17n29a04.pdf>

Vela Monsalve, C. (1955). *Derecho ecuatoriano del trabajo*. Quito: La Unión.

Velastegui Guerrón, D. P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento*. Recuperado el 21 de enero de 2025, de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf>

Villabella Armengol, C. M. (2015). Los métodos en la investigación jurídica, algunas precisiones. En W. Godínez, & J. García, *Metodologías. Enseñanza e*

*investigación jurídica* (págs. 921-953). México DF: Unam. Recuperado el 27 de julio de 2024, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6226/12a.pdf>

Visto Bueno, Proceso No. 283742-2019 (Ecuador, Sala Multicompetente del Canton Samborondón 15 de noviembre de 2023). Recuperado el 17 de febrero de 2025, de <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/coincidencias>

Vizcaíno Cruz, I. S. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y el compromiso institucional en una empresa pública de servicio hospitalario*. Recuperado el 12 de enero de 2025, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2c6509cc-eda6-45b6-8a30-c84b315ea6b2/content>

## **ANEXO**

**TEMA:** APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL. ESTUDIO COMPARADO Y ANÁLISIS DE CASOS

**AUTORA:** MELANIE PALACIOS

### **Solicitud de colaboración**

La presente entrevista tiene como objetivo obtener información que permita conocer la opinión de los entrevistados sobre la aplicación de la legislación vigente en materia de acoso sexual en el ámbito laboral en el Ecuador, mediante un estudio comparado y análisis de casos.

Con base en ese objetivo se les solicita muy comedidamente su colaboración para que responda al siguiente cuestionario que permitirá contrastar los resultados del estudio teórico y normativo con la opinión de expertos en un tema tan complejo que debe ser analizado desde diferentes perspectivas. Por tratarse de una entrevista se requiere que al momento de responder se identifique con nombres y apellidos, grado académico y desempeño actual de la profesión y su relación con el sistema penitenciario y las personas privadas de libertad.

### **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

1. Identificar los elementos esenciales del acoso sexual en el ámbito laboral y las medidas de prevención en el ámbito internacional y comparado.
2. Sistematizar el contenido y alcance del derecho constitucional a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado.
3. Determinar si el Estado ecuatoriano cumple con su rol de garante de los derechos de las mujeres trabajadoras en lo que se refiere a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral mediante un estudio normativo y de casos.
4. Proponer medidas concretas para fortalecer la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral en el Ecuador para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras.

### **CUESTIONARIO**

**Pregunta 1.-** ¿Considera que la legislación laboral ecuatoriana protege a las mujeres frente al acoso laboral?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 2.-** En su opinión, ¿el acoso sexual cuando se da en el sitio de trabajo configura el acoso laboral?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 3.-** El artículo 66 de la Constitución reconoce a todas las personas el derecho a una vida sin violencia tanto en el espacio público como en su entorno privado: ¿Considera que ese artículo protege a las mujeres trabajadoras contra el acoso laboral?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 4.-** En su opinión: ¿Considera que el acoso sexual en el trabajo un que se da con frecuencia en Ecuador?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 5.-** Desde su punto de vista: ¿cómo diferenciaría el acoso sexual en el ámbito laboral de las manifestaciones de interés sexual que normalmente puedan darse entre compañeros de trabajo?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 6.-** ¿Considera que las insinuaciones sexuales de los jefes a los subordinados o subordinadas a cambio de beneficios laborales deben ser sancionadas penalmente como una forma de violencia contra la mujer?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 7.-** ¿Considera que el acoso sexual es una forma de acoso laboral que solo se produce de los hombres hacia las mujeres, o existen mujeres que también acosan en el trabajo?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 8.-** En su opinión, ¿Las empresas e instituciones deben tener protocolos de prevención y atención a las denuncias de acoso sexual o acoso laboral, o es solo responsabilidad del Estado?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 9.-** ¿Considera que las víctimas de acoso sexual laboral deberían ser indemnizadas por el empleador?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 10.-** ¿Cuáles son, en su opinión, las manifestaciones más frecuentes de acoso sexual en el ámbito laboral?

**Fundamente su respuesta**

**Pregunta 11.-** De acuerdo con su experiencia: ¿Qué medidas se podrían adoptar para garantizar la prevención, investigación y sanción del acoso sexual laboral?

**Fundamente su respuesta**

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**