



1859

**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Facultad Jurídica, Social Y Administrativa

Carrera de Derecho

## Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia sobre el acoso laboral No. 986-19-jp/21 y acumulados

Trabajo de Titulación previo a la  
obtención del título de Licenciada en  
Jurisprudencia y Abogada.

**AUTORA:**

Pamela Michelle Gualán Sánchez

**DIRECTOR:**

Dr. Guílber René Hurtado Herrera. Mg. Sc.

Loja-Ecuador  
2023

Educamos para Transformar

Loja, 02 de septiembre de 2022

Dr. Guílber René Hurtado Herrera, Mg. Sc.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

**CERTIFICO:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA SENTENCIA SOBRE EL ACOSO LABORAL NO: 986-19-JP/21 Y ACUMULADOS”**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Jurisprudencia y Abogada**, de la autoría de la estudiante **Pamela Michelle Gualán Sánchez**, con cédula de identidad Nro. **1150227310**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Atentamente.



Firmado digitalmente por:  
**GUILBER RENE  
HURTADO HERRERA**

Dr. Guílber René Hurtado Herrera, Mg. Sc.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **Autoría**

Yo, **Pamela Michelle Gualán Sánchez**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cedula de identidad:** 1150227310

**Fecha:** 10 de enero de 2023

**Correos electrónico:** [pamela.gualan@unl.edu.ec](mailto:pamela.gualan@unl.edu.ec)

**Teléfono o Celular:** 0939649887

**Carta de Autorización por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.**

Yo, **Pamela Michelle Gualán Sánchez**, declaro ser la autora del Trabajo de Titulación denominado: “**ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO DE LA SENTENCIA SOBRE EL ACOSO LABORAL NO. 986-19-JP/21 Y ACUMULADOS.**”, como requisito para optar al Título de **Abogada**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los diez días del mes de enero de dos mil veintitrés.

**Firma:**

.....

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez

**Cédula N°:** 1150227310

**Dirección:** Loja, Zamora Huayco calles Avenida Marañon y Río Arauca.

**Correo electrónico:** [pamela.gualan@unl.edu.ec](mailto:pamela.gualan@unl.edu.ec)

**Teléfono/Celular:** 0939649887

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Director del Trabajo de Titulación:** Dr. Guílber René Hurtado Herrera. Mg. Sc.

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar la culminación del presente trabajo de investigación primeramente a Dios por darme la sabiduría y fortaleza durante todo este proceso.

A mis padres, Wilson y Rosa quienes con amor, trabajo y sacrificio me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí la honestidad, perseverancia y valentía, valores que me han forjado durante mi carrera universitaria.

A mis hermanos Wilson Alberto y Henry David, sobrinos Jhoel y Erick y cuñada Sonia Conza por su cariño y apoyo incondicional, por estar conmigo en todo momento porque con sus consejos y palabras de aliento me han acompañado en mi desarrollo personal.

Son motivación y pilar fundamental en mi vida.

***Pamela Michelle Gualán Sánchez***

## **Agradecimiento**

Gracias a mi familia, amigos y todos quienes forman parte de mi vida, personas extraordinarias que me inspiran día a día para completar mi preparación académica en esta etapa.

Al finalizar este trabajo, dejo constancia de mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a todos y cada uno de mis docentes universitarios, quienes compartieron todos sus conocimiento y sabiduría durante mi formación académica, especialmente a mi director de tesis Dr. Guílber René Hurtado Herrera. Mg. Sc., quien me ha guiado en el desarrollo del presente trabajo de investigación, aportando sus conocimientos para la elaboración exitosa del mismo

***Pamela Michelle Gualán Sánchez***

## Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación .....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de Tablas .....	x
Índice de Figuras .....	x
Índice de Anexos.....	x
1. Título .....	1
2. Resumen .....	2
2.1. Abstract .....	4
3. Introducción .....	5
4. Marco Teórico .....	7
4.1. Derecho laboral.....	7
4.1.1. Derecho social .....	11
4.1.2. Derecho público .....	12
4.1.3. Derecho privado .....	14
4.2. Acoso laboral o mobbing.....	15
4.2.1. Elementos del acoso laboral .....	25
4.2.2. Clases de acoso laboral .....	27
4.2.3. Discriminación laboral .....	28
4.2.4. Ambiente laboral .....	32
4.3. Contrato de Trabajo .....	33

4.3.1.	Clases de contratos de trabajo .....	36
4.3.2.	Formas de dar por terminado el contrato de trabajo.....	38
4.3.3.	Visto Bueno.....	39
4.4.	Salud Ocupacional.....	41
4.4.1.	Riesgos laborales.....	46
4.5.	El trabajador .....	48
4.6.	Servidor Público .....	49
4.7.	El empleador.....	50
4.8.	Derechos de los trabajadores .....	51
4.8.1.	Derecho al trabajo .....	51
4.8.2.	Derecho a la salud .....	54
4.8.3.	Derecho a la integridad personal.....	57
4.8.4.	Seguridad Jurídica.....	59
4.8.5.	La tutela judicial efectiva .....	61
4.9.	Derechos de las personas de atención prioritaria.....	64
4.9.1.	Derechos de las personas con discapacidad .....	65
4.9.2.	Derecho a la igualdad forma y material .....	65
4.10.	Sentencia.....	66
4.10.1.	Partes de la Sentencia .....	67
5.	Metodología .....	68
5.1.	Materiales utilizados.....	68
5.2.	Métodos .....	68
5.3.	Técnicas .....	70
5.4.	Observación Documental .....	70
6.	Resultados .....	71
6.1.	Resultados de las encuestas .....	71
6.2.	Resultados de entrevistas.....	85

6.3. Estudios de Casos .....	98
6.3.1. Caso No. 1 .....	98
6.3.2. Caso No. 2 .....	111
6.4. Análisis de datos estadísticos .....	117
6.4.1. Resumen de resultados 2019 .....	117
6.4.2. Resumen de resultados 2020 .....	118
6.4.3. Resumen de resultados 2021 .....	119
7. Discusión.....	120
7.1. Verificación de Objetivos.....	120
7.1.1. Objetivo General .....	120
7.1.2. Objetivos Específicos.....	121
7.2. Contrastación de la Hipótesis .....	123
7.3. Fundamentación Jurídica de lineamientos propositivos.....	124
8. Conclusiones .....	127
9. Recomendaciones.....	129
9.1. Lineamientos Propositivos .....	130
10. Bibliografía.....	131
11. Anexos.....	137

## **Índice de Tablas**

Tabla 1. Vulneración de derechos por actos de acoso laboral .....	71
Tabla 2. Derechos vulnerados en el ambiente de trabajo cuando hay acoso laboral .....	73
Tabla 3. Derechos vulnerados por el Ministerio de Trabajo. ....	75
Tabla 4. Vulneración de derechos constitucionales y legales de los trabajadores. ....	77
Tabla 5. Derechos vulnerados cuando el Ministerio de Trabajo no atiende reclamos por acoso laboral.....	79
Tabla 6. Pertinencia de la resolución emitida por la Corte Constitucional. ....	81
Tabla 7. Vulneración a la tutela administrativa efectiva. ....	83

## **Índice de Figuras**

Figura 1. Vulneración de derechos por actos de acoso laboral. ....	72
Figura 2. Derechos vulnerados en el ambiente de trabajo cuando hay acoso laboral. ....	74
Figura 3. Derechos vulnerados por el Ministerio de Trabajo.....	76
Figura 4. Vulneración de derechos constitucionales y legales de los trabajadores.....	78
Figura 5. Derechos vulnerados cuando el Ministerio de Trabajo no atiende reclamos por acoso laboral.....	80
Figura 6. Pertinencia de la resolución emitida por la Corte Constitucional.....	82
Figura 7. Vulneración a la tutela administrativa efectiva.....	84
Figura 8. Resultados obtenidos en una encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres. ....	118
Figura 9. Trabajadores con discapacidad insertados en el sector laboral 2017-2021. ....	118
Figura 10. Resultados obtenidos de denuncias presentadas al Ministerio del Trabajo. ....	119

## **Índice de Anexos**

Anexo 1. Formato de encuesta. ....	137
Anexo 2. Formato de entrevista. ....	140
Anexo 3. Certificado de Traducción de Abstract. ....	142

## **1. Título**

“Análisis jurídico, doctrinario de la sentencia sobre el acoso laboral No. 986-19-jp/21 y acumulados”

## **2. Resumen**

El presente trabajo de titulación surge del interés por investigar cómo opera el acoso laboral en las instituciones públicas y privadas, a su vez también, como se tramita esta problemática por denuncias presentadas ante el Ministerio del Trabajo. El acoso laboral es una realidad latente e incluso silenciosa que se desarrolla en todos los ambientes de trabajo, generando una afectación psicológica y física para quien está siendo víctima de este tipo de violencia; este fenómeno no solo trae consigo consecuencias para el trabajador, sino también para su entorno familiar y laboral. Se logró determinar que el acoso laboral para su determinación es esencial que deba cumplir con ciertas características. El estudio realizado en el presente análisis de sentencia se busca evidenciar la vulneración de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores cuando en el ambiente laboral hay manifestaciones de acoso laboral y por la falta de diligencia por parte del organismo encargado para la resolución de estos casos. Además, se analizó los criterios emitidos por la Corte Constitucional en los cuatro procesos de revisión de la sentencia en análisis No. 986-19-JP/ 21, especial atención a la decisión tomada en cuanto a los derechos que fueron transgredidos, como también la sentencia No. 1292-19-EP/21 que guarda relación con el tema planteado. En el presente trabajo se aplicaron materiales y métodos, por medio de los cuales permitieron el desarrollo del estudio de campo de la investigación, aplicando encuestas y entrevistas a profesionales del Derecho, mismos que proporcionaron y se extrajo información relevante para la verificación de los objetivos planteados en el proyecto de titulación. El propósito fundamental de esta investigación es formar un criterio jurídico en cuanto a las resoluciones del Ministerio Laboral, y la falta de una normativa que regule todo en cuanto a la problemática planteada. Es importante el estudio del tema propuesto ya que es un tipo de violencia que siempre se ha ejercido en los lugares de trabajo; en nuestra legislación tiene pocos años de haberse instaurado en las reformas del 2017 del Código del Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público sobre el acoso laboral, por lo que ha generado que los y las trabajadoras no estén debidamente informadas generando que el tema no sea relevante en los espacios de trabajo permitiendo que este fenómeno se expanda y se torne más difícil su erradicación. Así mismo, por falta desconocimiento de la norma, atribuciones y facultades del organismo encargado de tramitar estas casusas, se han presenciado una serie de transgresiones de los derechos de los trabajadores, como: derecho a la tutela judicial efectiva y a la tutela administrativa efectiva, derecho a la igualdad formal y material, derecho al trabajo digno, derecho a la no discriminación en razón de étnica, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, discapacidad o cualquier otra distinción.

**Palabras claves:** Acoso laboral, trabajador, Ministerio del trabajo, violencia, derechos.

## 2.1. Abstract

This thesis arises from the interest in investigating how harassment at work operates in public and private institutions, as well as how this problem is dealt with in complaints filed with the Ministry of Labour. Harassment at work is a latent and even silent reality that develops in all work environments, generating a psychological and physical affectation for those who are victims of this type of violence; this phenomenon not only has consequences for the worker, but also for his or her family and work environment. It was determined that, in order to be determined, harassment at work is essential to comply with certain characteristics. The study carried out in this judgment analysis seeks to demonstrate the violation of the constitutional and legal rights of workers when there are manifestations of harassment in the workplace and the lack of diligence on the part of the organism in charge of resolving these cases. In addition, the criteria issued by the Constitutional Court in the four review processes of the judgment under analysis No. 986-19-JP/ 21 were analyzed, paying special attention to the decision taken regarding the rights that were violated, as well as the judgment No. 1292-19-EP/21, which is related to the issue raised. In the present work, materials and methods were applied, which allowed the development of the field study of the research, applying surveys and interviews with legal professionals, which provided and extracted relevant information for the verification of the objectives set out in the degree project. The fundamental purpose of this research is to form a legal criteria regarding the resolutions of the Ministry of Labour, and the lack of a normative that regulates everything in terms of the problems raised. It is important to study the proposed topic as it is a type of violence that has always been exercised in the workplace; in our legislation it has only been in place for a few years in the 2017 reforms of the Labour Code and in the Organic Law of Public Service on workplace harassment, which has meant that workers are not properly informed, which means that the topic is not relevant in the workplace, allowing this phenomenon to spread and making more difficult to eradicate. Furthermore, due to lack of knowledge of the norms, attributions and power of the organism in charge of processing these cases, a series of transgressions of workers' rights have been witnessed, such as: right to effective judicial protection and effective administrative protection, the right to formal and material equality, the right to decent work, right to non-discrimination based on the basis of ethnicity, place of birth, age, sex, gender identity, disability or any other distinction.

**Keys words:** Harassment at work, worker, Ministry of Labour, violence, rights.

### **3. Introducción**

El presente Trabajo de Titulación denominado “Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia sobre el acoso laboral No. 986-19-jp/21 y acumulados”. Es un estudio dentro del cual se analiza el acoso laboral, su clasificación y características esenciales, como también de los sujetos que intervienen en este fenómeno, partiendo de esto se analiza las resoluciones emitidas por la Corte Constitucional en cuanto a los derechos transgredidos por este tipo de violencia y la actuación del Ministerio del Trabajo frente a las denuncias ingresadas. Por lo cual, se plantearon un objetivo general; realizar un análisis conceptual, jurídico y doctrinario de la sentencia sobre el acoso laboral N° de juicio 986-19-JP/21 y acumulados, como también tres con objetivos específicos. El primero analizar la pertinencia de la resolución emitida por la Corte Constitucional del Ecuador sobre e acoso laboral. El segundo demostrar la vulneración de los derechos de los trabajadores por parte de Ministerio del Trabajo. Como último objetivo confirmar la violación al derecho de la tutela judicial efectiva, al derecho a la igualdad formal y materia, a la seguridad jurídica, y el derecho al trabajo. Como también una hipótesis al no atenderse las reclamaciones por acoso laboral por parte del Ministerio de Trabajo se vulnera el derecho a la tutela administrativa efectiva. El estudio de esta problemática es analizado desde la doctrina y a nivel jurídico, e incluso una comparación con otras legislaciones como la de Chile, Argentina, Colombia y España. Generalmente se piensa que el acoso laboral afecta únicamente a las mujeres, pero los hombres también se ven gravemente afectados, además, en el desarrollo de este trabajo se logró evidenciar que los comportamientos son en muchos de los casos tan sutiles que para el trabajador o quien está siendo víctima se convierten en imperceptibles hasta que con el tiempo se van agudizando. En la Ley Orgánica del Servicio Público y en el Código de Trabajo, define al acoso laboral.

Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumerados en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo la filiación sindical y gremial. (Código de Trabajo , 2005)

El marco teórico se desarrolló desde un enfoque conceptual, jurídico y doctrinario donde se abordaron temas como: el Derecho Laboral, Derecho Social, Derecho Público y Privado,

acoso laboral, discriminación laboral, ambiente laboral, contrato de trabajo, visto bueno, salud ocupacional, riesgos laborales, trabajador, servidor público y los derechos vulnerados como el derecho al trabajo, derecho a la salud, derecho a la integridad personal, derecho a la tutela judicial efectiva, seguridad jurídica, derechos de las personas de atención prioritaria, derechos de las personas con discapacidad, derecho a la igualdad formal y material, como también las sentencias y las partes de las mismas. Se analizaron obras jurídicas, las cuales son: Constitución de la República del Ecuador, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana de los Derechos Humanos, Convenio No. 190 sobre la Violencia y el acoso, Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Código del Trabajo, Código Orgánico Administrativo, Código Orgánico de la Función Judicial, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley de Seguridad Social, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer. Cabe mencionar, que también se realizó una comparación con otras legislaciones con nuestra realidad jurídica con el ordenamiento jurídico de otros países: con el Texto Único Ordenado del Código de Trabajo de Chile, Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1010 de Colombia, Ley de Contrato de Trabajo, Ley sobre Riesgos del Trabajo y Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley de Argentina, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales de España y las respectivas Constituciones Políticas de cada país en mención. Una vez analizada la información del marco teórico, se plantó las preguntas para la entrevista y la encuesta, estudio de campo que proporcionó información relevante para posteriormente realizar la verificación de objetivos, en conjunto con el estudio de casos y datos estadísticos extraídos de las páginas web del Ministerio del Trabajo, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y el Ministerio de Salud Pública. Con todo lo mencionado anteriormente, sirvió de base para establecer los lineamientos propositivos, el cual está en puntualizar la falta de un reglamento especial que regule todo lo referente al acoso laboral, determinación de los sujetos que intervienen, clases de acoso laboral, medidas preventivas y correctivas y el tratamiento sancionatorio lo cual concederá mayor efectividad y seguridad jurídica a los intereses y derechos de los trabajadores esto se encuentra bajo los ejes del Plan Nacional de Desarrollo y los ODS.

El análisis de esta sentencia presentará valiosos beneficios a la comunidad universitaria y la comunidad en general, puesto que, se logra emitir criterio jurídico y concretos sobre la decisión tomada por la Corte Constitucional frente al tema propuesto.

## **4. Marco Teórico**

### **4.1. Derecho laboral**

El Derecho Laboral es el que rige las relaciones laborales estipuladas en un contrato de trabajo y sus consecuencias mediatas e inmediatas. Varios diccionarios han proporcionado definiciones que puedan abordar conceptos claros y precisos, como también doctrinarios que han analizado esta rama del Derecho.

Rama del Derecho social que regula las relaciones jurídicas entre empleadores o patrones y de unos y otros con el Estado, en lo que concierne al trabajo subordinado, cuando se refiere a las profesiones y a la prestación de los servicios, y también en los que atañe a las consecuencias jurídica de la actividad laboral dependiente. (Gasca, Piña, Olverda, & Hurtado, 2010, pág. 61)

Este primer concepto enmarca al Derecho Laboral en la rama del Derecho Social. Es el conjunto de normas que se establecen para la protección de las personas, grupos y sectores de la sociedad, y la resolución de conflictos que se puedan desarrollar dentro de esta. La clase trabajadora son un grupo social que durante años han estado en una lucha constante de sus derechos con la finalidad de que el Estado pueda reconocer y proteger cada uno de estos, así como las garantías a las que se encuentran sujetos.

Derecho Laboral es una rama del derecho formada por un conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Lo constituyen preceptos de orden público y legal, que se basan en la premisa de asegurarse a quien trabaja un pleno desarrollo como persona y una integración real a la sociedad. (Equipo Editorial, 2022, pág. 3)

El derecho laboral consagra sobre todas las cosas la libertad del hombre en acceder a una fuente de trabajo y que el mismo se encuentre regulado por un cuerpo normativo para asegurar el bienestar de las partes que intervienen.

“El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral” (La Universidad en Internet, 2021, pág. 6). Trata de un concepto más sencillo indicando que es aquella rama que se encarga de regular las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el empleador, y viceversa; para lograr un equilibrio de condiciones dentro del ambiente laboral.

#### **Antecedentes históricos**

El Derecho Laboral surge por la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, debido al gran abuso de trabajos forzosos y las interminables horas de trabajo, también, por el

aprovechamiento del más fuerte sobre el más débil, el desprecio, y las bajas remuneraciones que recibían, las mismas que no eran proporcionales al trabajo y la cantidad de horas que se desempeñaban y sin hablar de las malas condiciones humanitarias que encontraban sometidos los trabajadores. (Cavazos, 1998, pág. 22)

Fue en Inglaterra, que apareció los inicios del Derecho del trabajo. Cuando en 1764 se inventa la primera máquina de tejer, esto provoco un descontento en la mano obrera, quienes sintieron la necesidad de defenderse colectivamente frente las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando. Esto marco el inicio de la unión de colectividad de trabajadores, después de tantos años, se estaban uniendo para defender sus derechos, evento que fue trascendental para que cada uno de ellos ya que pudieran caer en cuenta de que la unión de intereses positivos puede dar buenos resultados. Es así como el Parlamento Inglés reconoció el derecho de asociación de los obreros, formando los *Trade Unions o sindicatos* en 1824, posteriormente reclamaron una legislación obrera que pusieran fin a las desigualdades de la clase trabajadora. (Cavazos, 1998, págs. 22-23)

Estos pequeños avances sirvieron de ejemplo para varios países del viejo continente, principalmente para Alemania y Francia, países que redoblaron esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera asegurar una vida más digna.

Fue hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho laboral francés, con el reconocimiento de los derechos de los obreros a la asociación profesional. En 1890 Alemania crea una jurisdicción encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo. Avances históricos de gran relevancia para los trabajadores, protestas que comenzaron por una idea amenazante del maquinismo, que incentivo a la unión. Con el Tratado de Versalles, el Derecho del Trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatorias en beneficio de toda la clase laborante. (Cavazos, 1998, pág. 23)

Con todos estos antecedentes históricos y lucha constante por parte de la clase obrera; el Derecho Laboral ha ido formando un campo muy extenso en el estudio del Derecho. De tal forma, que el Derecho Laboral con el Derecho Constitucional guarda una estrecha relación debido que las Constituciones Políticas modernas regulan los principios básicos del Derecho Laboral, como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, al derecho de huelga, derecho de asociación, entre otros.

Con el Derecho Administrativo existen puntos de gran conexión, debido que el régimen de trabajo y las leyes sociales se encuentran bajo el control de organismos especiales de la administración pública, como ministerios, inspectorías, oficinas, tribunales.

Es como el Derecho Laboral es el que rige las relaciones laborales estipuladas en un contrato de trabajo y sus consecuencias mediatas e inmediatas. Varios autores doctrinarios que han analizado a esta rama del Derecho. Teniendo claro el origen y las ramas del Derecho que tiene conexión, es necesario conocer cuáles son los fines, estudiados desde la doctrina:

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual: las regulaciones de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada. (Cavazos, 1998, pág. 28)

El autor una pequeña clasificación englobando los fines principales del Derecho Laboral. Al primero lo ubica como como un fin sustancial primario o también fin principal: es el mismo propósito como en todos los conceptos ya analizados de regular, establecer o controlar la relación de trabajo que surge entre las partes que intervienen, después, como fin individual: está siempre el otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, como: vacaciones, remuneraciones justas, acceso a la salud, acceso a todos los beneficios de ley, jornadas dignas; esto se relaciona íntimamente con el trabajador porque asegura el perfeccionamiento de la persona. Como última clasificación está el fin colectivo: va más allá de una protección unilateral, busca un justo equilibrio entre los factores de producción, capital y el trabajo, busca que la parte empleadora y la parte trabajadora puedan entrar en una misma línea de protección, para asegurar el acceso de derechos y el cumplimiento de responsabilidades.

En varias ocasiones se ha nombrado la relación individual de trabajo tornándose necesario saber que es:

El trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en el, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral. (Reyes, 2012, pág. 22)

La relación individual es aquel nexo personalísimo que surge únicamente entre el trabajador/es y el empleador/es, no pueden participar terceras personas en el cumplimiento de actividades que solo les corresponde a estos dos sujetos. Se podría decir, que los sujetos de la relación laboral son: patrón y trabajador, quienes están sujetos a las disposiciones del ordenamiento jurídico, como a los reglamentos que cada institución emplea.

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre los empleadores (es), trabajador(es), y las asociaciones sindicales. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. (Introducción al Derecho Laboral Venezolano, 2018, pág. 26)

Al referirse al conjunto de principios es justo y necesario señalar cuales son: el primero es el trabajo como derecho y deber; este principio hace referencia que toda persona tiene derecho al trabajo digno y también conforma un deber para el Estado de crear oportunidades para que las personas puedan acceder a una fuente de empleo. Otro principio a destacar es la libertad en el empleo, es decir, que las personas tienen la plena libertad de dedicarse a la profesión u oficio de su preferencia y que esto no sea causa de algún tipo de discriminación. La igualdad es otro principio del Derecho Laboral, hace mención que los trabajadores deben percibir igual remuneración y acceso a todos los beneficios de ley. Estabilidad en el empleo, principio que protege la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y por último aplicar la norma más favorable para el trabajador.

En un trabajo de investigación realizado en Venezuela, hace una distinción entre dos tipos de responsabilidades. Responsabilidad Subjetiva es considerada como un acto antijurídico, ya que proviene de un hecho o acto que es contrario y violatorio del ordenamiento legal, al ser generado por la intención, la imprudencia, la negligencia, la impericia, omisión, mala fe, abuso de derecho e inobservancia del texto normativo por parte de un agente, es la culpabilidad como hecho generador del daño. Responsabilidad Objetiva también llamada responsabilidad sin culpa, y es la proveniente de obligaciones legales por garantía hacia tercero, o por riesgos provenientes de persona o de cosas subordinarías cuya primera manifestación en la práctica supone que el patrono responde por los daños físicos que reciben los trabajadores en la realización de sus labores, o como consecuencia de ellas. Esta forma de responsabilidad objetiva es llamada también responsabilidad por el riesgo creado. (Introducción al Derecho Laboral Venezolano, 2018, pág. 17)

Sabemos que el elemento principal del Derecho Laboral es la relación que existe entre trabajadores y empleadores. Estos dos sujetos deben estar presentes en la convención del contrato de trabajo de tal forma, de manera que se pueda evidenciar una relación de dependencia. Esto último radica en la obediencia respecto al patrono y a las disposiciones que

éste emane en correspondencia con el desempeño del trabajo. En doctrina hay dos tipos de responsabilidades del patrono. La responsabilidad subjetiva, es una conducta típica y antijurídica que viola el ordenamiento jurídico por parte del empleador con la finalidad de perjudicar al empleador, por lo que está obligado a indemnizarlo, es responsable tanto civil como penalmente. La responsabilidad subjetiva, se funda exclusivamente en la culpa. La culpa se deriva de la imprudencia, negligencia, la impericia, omisión o la inobservancia del texto normativo. A diferencia de la responsabilidad objetiva se trata de una responsabilidad por el riesgo creado, es decir, son aquellos riesgos provenientes ya sea de personas o cosas que los trabajadores están sujetos debido a los sucesos propios del trabajo, en el cual se supone que el patrono responde por los daños físicos o las consecuencias de estas.

#### **4.1.1. Derecho social**

El derecho social es la rama del derecho que se fundamenta en los principios y diferentes normas que tiene como objetivo principal proteger, velar y establecer el comportamiento y las actitudes del hombre velando por la igualdad dentro de las clases sociales (Sociocracia , 2019, pág. 3).

El derecho social es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones entre particulares en los cuales se han marcado diferencias sociales, procurando mantener la equidad y la justicia social.

La rama del derecho social nace en el derecho público a partir de los cambios en las formas de vida. Su objetivo es ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales, con la intención de proteger a las personas ante las distintas cuestiones que surgen en día a día. (Gardey, 2009, pág. 4)

La necesidad de poner fin o contrarrestar la desigualdad que existía entre las clases sociales permitió crear o establecer un conjunto de normas destinadas a proteger y garantizar la correcta aplicación de las mismas en situaciones en las que estas se pudieran ver afectadas.

El derecho social es el conjunto de leyes, disposiciones y normas que establecen y diferencian los principios y las medidas de protección de las personas, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles. Se trata del marco jurídico que se ocupa de los eventuales conflictos que se producen dentro de la sociedad y entre las clases sociales que la componen. (Equipo Editorial, 2021, pág. 6)

Este marco jurídico abarca un conjunto de normas que nos permiten distinguir entre principios y medidas de protección de las personas, permite solucionar los diferentes conflictos que pudieran suscitarse dentro de la misma sociedad y entre las partes que pudieran intervenir en la relación laboral.

El derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo. (Mendieta y Nuñez, 1967, págs. 66-67)

El Derecho Social se podría decir que es el derecho de la igualdad. El Estado debe asegurarse que en su ordenamiento deben existir leyes en las cuales otorguen una protección especial aquellas personas o sectores con cierto grado de vulnerabilidad, pero esto no quiere decir que hay cierta preferencia, lo que el Estado trata de hacer es realzar el reconocimiento de ciertos derechos específicos.

La filosofía del Derecho debió enfocar su reflexión sobre estas cuestiones, consagrándose una nueva regla axiológica que llevó la denominación de *Justicia social*, que postula-en síntesis- que la justicia sólo existe en la realidad si se hace eco de las desigualdades existentes en la vida social y busca resolverlas, justificándose así la intervención estatal con destinatario de tutela preferente y la mayor carga que ello impone al conjunto social (Sosa, 2008 , pág. 16).

Con esto nos quiere decir que el Derecho Social debe estar consagrado en todo el ordenamiento jurídico o en su gran mayoría, esto porque se debe dar una mirada a la realidad social, a las desigualdades que existen, siendo necesario buscar la manera de resolverlos y que mejor que haciendo constar la justicia social en la norma. También esto podría ser parte de una compensación aquellos grupos de personas que durante mucho tiempo sus derechos se han visto ofendidos.

“El Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas tutelares de la sociedad y de sus grupos débiles obreros, campesinos, indígenas, entre otros, consignaciones en las constituciones modernas y en los códigos orgánicos o reglamentarios” (Trápada, 2000, pág. 7).

#### **4.1.2. Derecho público**

“Parte del ordenamiento que regula la organización y funcionamiento de las instituciones y órganos políticos y administrativos, así como las relaciones entre el poder público y los ciudadanos” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 2). El Derecho Público es todo lo referente al Estados, sus organismos, y principalmente la relación del poder público con los ciudadanos, se podría decir en primera instancia, será el orden o la facultad que ejercerá el Estado frente a los ciudadanos. Con derecho público se refiere a todo aquello que está relacionado con el Estado, instituciones públicas, órganos públicos, ciudadanos, servidores públicos, todo aquello que de manera directa está sujeto al poder público.

Normas reguladoras del orden jurídico relativo al Estado en sí, en sus relaciones con los particulares y con otros Estados. El que regula los actos de las personas cuando se desenvuelven dentro del interés general que tiene por fin en Estado, en virtud de delegación directa o mediata del poder público. (Cabanellas, 1979, pág. 149)

Es necesario señalar quienes están regulados por el Derecho Público, se podría decir todas las personas naturales y jurídicas que pertenecen a un país, pero como las relaciones de los ciudadanos son extensas y entre ellas están las relaciones privada, solo en este derecho cabrían las personas que pertenecen a la administración pública, que de una u otra manera su actividad está relacionada con los estamentos del poder público.

Se puede diferenciar el Derecho Público del Privado desde una manera muy simple, el interés. “El derecho público son las normas que regulan las actuaciones de los organismos del Estado y las relaciones entre personas física o jurídicas de carácter privado con organismos de la Administración Pública” (Trujillo, Economipedia, 2020, pág. 3). En este concepto ya no solo hace constar a las personas u organismo netamente pertenecientes al Derecho Público, también están sujetas a estas normas todas aquellas personas naturales o jurídicas que de manera directa o indirecta están ligadas a la Administración Público, esto se puede dar que parte de su financiamiento provengan recursos del Estado o también presenten servicios públicos, de esta manera estos también deben sujetarse a los principios y normas del Derecho Público.

“El Derecho Público es el conjunto de normas que regulan la organización del Estado como poder soberano; esto es, se trata del Estado y las funciones de gobierno” (Trápada, 2000, pág. 6). En el Derecho Público va a tener como prioridad el interés general de las personas, un beneficio en común, nunca va a prevalecer la utilidad particular sobre el colectivo, y con este enfoque es que debe estar re-direccionado las decisiones que tome el Estado en cuanto a esta línea.

El derecho público se refiere, entonces, al gobierno, a la organización y funciones del Estado, así como a sus relaciones con los particulares y las que pudiera mantener con otro Estados. Las normas que forman parte de este derecho no pueden ser modificadas por acuerdo entre particulares. (Quintana, 2016, pág. 409)

El Derecho Público se engola en el poder único del Estado, poder público, este lo ejercerá frente a las personas que están reguladas por este derecho con la finalidad de cumplir con los objetivos de bienestar común y la aplicación de las leyes a nivel general.

“Derecho público, al derecho generado por las leyes públicas destinado a regular la esfera propia de la sociedad y de su organización de poder, que es el Estado” (Guzmán A. , 2015, pág. 56). Lo que busca este derecho es regular las relaciones de las personas entre ellas y

entre los diferentes organismos del Estado, para así crear un sistema de organización tanto territorial y administrativa.

#### **4.1.3. Derecho privado**

“Conjunto de normas que rigen las relaciones entre particulares, o entre particulares y personas públicas, cuando éstas obran como titulares y en relación de derecho privado” (Diccionario Jurídico Enciclopédico, 2005, pág. 591). El Derecho Privado está enfocado únicamente en las relaciones que se establecen únicamente entre particulares. Con particulares nos referiremos a aquellas personas jurídicas creadas para el desarrollo de actividades de interés personal.

“El derecho privado es el conjunto de normas que regula las relaciones entre personas físicas o jurídicas de carácter privado” (Trujillo, Economipedia, 2020, pág. 2). En este concepto, ya nos establece también a las personas físicas, con lo que concuerdo, no solo las personas jurídicas pueden pertenecer a esta categoría. Al Derecho Privado pertenecen todas aquellas que sus intereses sean análogos al interés común del Estado.

“El Derecho Privado rige los actos de los particulares cumplidos en su propio nombre. Predomina el interés individual, frente al general del Derecho Público” (Cabanellas, 1979, pág. 150). Como ya le he mencionado, la principal diferencia entre el Derecho Público y Privado, es el interés, el primero velará por el interés común, por el bienestar de todos y todas, a lo contrario del derecho privado que solo se enfocará por cumplir sus propósitos ya sean a corto o largo plazo, pero acorde a sus propios beneficios.

“El Derecho Privado o conjunto de normas que regulan las relaciones entre los particulares y son de exclusiva utilidad para los individuos; o sea para personas jurídicamente equiparadas” (Trápada, 2000, pág. 7). Es el que rige a los particulares y sus normas, y estas pueden ser modificadas por la voluntad propia de los individuos que están bajo este derecho.

El derecho privado, es el que formulan los particulares mediante su actividad negociable para estatuir en la esfera de sus asuntos peculiares, vale decir, de las cosas que se encuentran a su disposición y de los servicios que son capaces de prestar. (Guzmán A., 2015, pág. 16)

El Derecho Privado es tan excluyente del Derecho Público que crea sus propias normativas para su organización y resolución de sus propios conflictos, que no permite la intervención del Derecho Público, a menos que trascienda a la afectación de derechos constitucionales.

“El Derecho Privado es el que se refiere a la utilidad de los particulares; es decir, el que reglamenta sus diferentes relaciones y actividades” (Quintana, 2016, pág. 409). Como lo

expone el autor, este mismo instaura sus reglamentos para resolver sus relaciones tanto de poder como las actividades que desempeña.

#### **4.2. Acoso laboral o mobbing**

El acoso laboral es toda conducta hostil que de forma sistemática se ejerce por una persona o grupo de personas sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que se manifieste a través de cualquier acto que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona o la perjudique psicológica o moralmente y que tenga por finalidad la afectación psicológica de la víctima, el abandono de sus puestos de trabajo o degradadas las condiciones del mismo. (Pinto, 2019, pág. 20)

En esta primera definición es muy amplia y aborda una característica importante para identificar este tipo de conducta. Nos dice que el acoso se realizara de forma sistemática, esto quiere decir, quien o quienes ejercen este tipo de conductas lo realizan con la intención de realizar algún daño posterior, lo van ejecutando de tal manera que en un inicio sean comportamientos normales con el transcurso del tiempo se van agudizando hasta llegar al punto que afecten a la integridad física y moral del trabajador.

“El acoso laboral es una conducta de malas prácticas llevadas a cabo por los compañeros o superiores hacia un trabajador. Esto afecta al individuo acosado, reduciendo su productividad” (Westreicher, 2019, pág. 2). El acoso laboral no solo puede ser llevado a cabo por personas de un grado jerárquico alto, también lo pueden ejercer los mismos compañeros de trabajo. Esto no solo causa una repercusión para la víctima, sino también para la empresa o institución debido a que se evidencia un bajo rendimiento y por ende afecta a la productividad de la empresa y del personal.

“Acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 1). Toda acción dolosa causará en la víctima un malestar, un terror eminente debido a las presiones, malos tratos a los cuales los trabajadores son sometidos y estos son tergiversados como parte de una rutina normal dentro del ambiente laboral. Como anteriormente fue mencionado pueden participar una sola persona o en grupo, siempre que estos pertenezcan al mismo grupo laboral.

Según Peralta explica que hay diferentes maneras en las que una persona puede estar inmerso en conductas de acoso laboral. Como primer punto están los ataques organizacionales: son aquellos en los que el superior le restringe a la persona las posibilidades de hablar, cambiar su ubicación, separándola de los compañeros, les prohíbe a éstos hablar a un individuo determinado, obliga a alguien a ejecutar tareas en

contra de su voluntad, juzga el desempeño de un trabajador de manera ofensiva, cuestiona de manera constante las decisiones de na personas. El segundo ataque es a partir de las relaciones sociales de la víctima se restringe a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona, se rehúsa la comunicación con ella a través de miradas o gestos. Ataques ofensivos a la vida privada del trabajador se critica permanentemente su familia y sus actividades extra laborales, se fomenta el terror psicológico. Finalmente, la violencia física irrumpe a partir de amenazas, violencia y oferta sexual, maltrato físico y uso de la violencia menor (Peralta, 2004, pág. 113).

El acoso laboral es una situación que pone en peligro la integridad física y moral de las personas que sufre este tipo de violencia laboral. Como bien lo señala la autora, son diferentes maneras en las que se puede evidenciar actos de acoso laboral, son desde actos que son parte de la organización hasta incluir temas personales. Este criterio abarca muchas situaciones que en la sentencia se analiza, como por ejemplo: En uno de los procesos de revisión de la sentencia N° 986-19-JP el accionante denuncia que comenzó a sufrir ciertas anomalías desde el cambio de gerencia, en sus fundamentos de hecho explica de manera detallada algunos de los cambios que en sus labores cotidianas empezaron a tornarse incómodas, entre los cuales consta: cambio de funciones, llamados de atención, marcaciones diarias diferentes, inseguridad jurídica interna, rebaja de su remuneración, aislamiento laborar, violación a la privacidad, Es necesario mencionar que la persona tiene una discapacidad visual del 70% , y antes del cambio de gerente se encontraba desempeñando la calidad de administrador de la Estación de Servicio Vidal, funciones de carácter operativo, pero con el cambio de gerencia al señor se lo ubico en un puesto que limitaba sus capacidades de trabajo y también eleva el riesgo de su discapacidad visual. Debido esto el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emite un informe en el cual menciona que el puesto de trabajo de computadora elevada el nivel de riesgo 6 para el lado derecho y un nivel de riesgo 5 para el lado izquierdo. Consecuentemente, se otorga días de descanso, pero la accionada valiéndose de esto y mediante engaños solicita al accionante acercarse a las oficinas a dejar ciertos documentos, mediante un acto engañoso eleva un visto bueno por la causal establecida en el Art. 172.2 y 172.7 del Código de Trabajo. Esta parte de la sentencia, claramente hay manifestaciones y actos de acoso laboral, sumado a esto la discriminación, violación a su integridad física, moral, como también a su salud.

El acoso laboral se puede manifestar dependiendo de la función de la variable del sector de trabajo, siendo los sectores más afectados los de sanidad, el trabajo social, el transporte, establecimientos hoteleros, la Administración Pública y el sector de la educación. En un enfoque más específico, habla del acoso laboral en el Administración

Pública, explica que este tipo de acoso es más habitual, está vinculado a las relaciones de poder existentes dentro de la administración y además que trabajar en una institución pública implica el hecho de un trabajo fijo y duradero, lo que significa que, si un trabajador del sector público es víctima de conductas de acoso laboral, no es partidario de abandonar el trabajo que desempeña. (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016, págs. 34-35)

El acoso laboral está presente en todas las empresas o instituciones sean públicas o privadas, pequeñas o extensas, nacionales o extranjeras. Es un fenómeno de violencia que se inclina a desarrollarse por el comportamiento de las personas, más no por el lugar de trabajo. Nuestro enfoque principalmente está dirigido a aquel hostigamiento que se genera en las instituciones públicas, esto porque en la sentencia se presenta 3 casos de 4 en los cuales, la violencia laboral está presente en instituciones del Estado. Según los autores esto se origina por 3 situaciones muy concretas, pero en mi opinión, la última es la causa más predominante que para el acoso vaya tomando más campo. Principalmente en nuestro medio obtener un puesto de trabajo en el servicio público es complejo y cuando es posible conseguir un puesto público las personas tienen la idea de soportar o aceptar ciertos comportamientos para conservar el trabajo. Por lo cual, quien tiene la relación de poder se aproveche de dichas situaciones y ejerza hostigamientos y violencias en el ámbito laboral.

El Acoso laboral es un fenómeno gradual que va evolucionando desde etapas iniciales donde las conductas hostiles son sutiles comportamientos que aparentan ser normales en el área laboral hasta incrementarse, generando relaciones que degradan, desgastan, destrozan y acaban por reducir a la persona hasta el punto de hacerle perder su propia identidad. (Arenas, Bayón, & Jiménez, 2020, pág. 11)

En este concepto hace referencia sobre el tiempo, la progresividad y la frecuencia con la que va evolucionando el acoso laboral. Se habla que en un principio son comportamientos casi impredecibles por el trabajador, pero con el tiempo y la intimidación que agresor diariamente ejerce, esto se vuelven cada vez más destructores para el bienestar de empleado. La violencia de acuerdo al entorno que se genera va tomando conceptualizaciones diferentes, pero toda violencia genera vulneración de derechos y en la víctima afecta de manera potencial debido a la afectación psicológica, el resultado es la pérdida de identidad.

La Constitución de la República del Ecuador, hace mención en su Art. 33 acerca del derecho al trabajo, pero es importante rescatar líneas posteriores. “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o

aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18). El Art. 33 nos especifica, sobre el derecho al trabajo, pero haciendo relación este mismo, en sus líneas también habla sobre el bienestar físico y psicológico que deben garantizar tanto empleador como el Estado, este último deberá proporcionar todos los mecanismos legales proteger y prevenir cualquier tipo de conflictos o violencias que se puedan desarrollar dentro del ambiente laboral como fuera.

De acuerdo la Organización Internacional del Trabajo el acoso laboral consiste en cualquier 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. (Organización Internacional del Trabajo , 2000, pág. 3)

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo especializado de las Naciones Unidas, el cual se ocupará específicamente de los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales. La misión de la Organización Internacional del Trabajo es promover los derechos laborales y fomentar oportunidades de trabajo, con el objetivo de brindar protección laboral y fortalecer el diálogo, esto deberá tomar en cuenta todos los países que son miembros.

La Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio sobre la Violencia y el acoso N° 190, Art. 1 menciona lo siguiente:

La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que de manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019, pág. 2)

El acoso laboral fue tratado desde la rama de la psicología, pero con los constantes problemas que surgían los trabajos, el máximo organismo internacional de proteger los derechos de los trabajadores adoptó el Convenio en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y entra en vigor el 25 de junio de 2021, haciendo un reconocimiento que la violencia y el acoso en el mundo laboral constituyen una violación y un abuso a los derechos humanos y afecta potencialmente a la igualdad de oportunidades. Este Convenio protegerá a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo; en situación que se encuentren ya sean desempleados, despedidos, postulantes, empleadores. Además, debe ser aplicado en el sector público y privado.

La Organización Mundial de la Salud ha mencionado lo siguiente sobre el acoso laboral: Es una forma de abuso del empleador que surge de comportamientos no éticos y conduce a la victimización del trabajador. Es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir series consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social. (Organización Mundial de la Salud , 2004)

La Organización Mundial de la Salud velara por la calidad de vida de las personas todo el mundo, realizó un aporte en el cual prevé que la violencia en el ámbito laboral es un problema que afecta a las personas que se desenvuelven dentro de este campo, añade que no se trata de un problema mínimo, sino que a la desinformación y el abuso de poderes se ha ido extendiendo hasta producir grandes consecuencias en las personas que lo sufren y a su familia. De acuerdo a lo manifestado por la Organización Mundial de la Salud, la sociedad en conjunto se convierte en víctima de este comportamiento, dado que, al ser un problema latente los servicios de atención y bienestar social se llegan a colapsar, consecuentemente, que la sociedad no pueda acudir a un servicio adecuado.

En el año 2017, como reformas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público se introduce la definición de acoso laboral, en nuestra legislación.

Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afecta su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el art. 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo afiliación sindical y gremial. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, pág. 24)

Concepto que no se encuentran alejado de aquellos ya analizados anteriormente por lo cual, nuestra legislación trata de englobar todas aquellas conductas que menoscaban la dignidad de las personas que se desempeñan en un ambiente laboral, afectando el desenvolvimiento de sus funciones y causando perjuicios en la salud física y psicológica de los trabajadores. El objetivo de esta práctica es reprimir conductas de odio, intimidar, amedrantar y consumir

emocionalmente e inclusive físicamente a la víctima y finalmente conseguir que la víctima acabe reproduciendo acciones que puedan perjudicar su permanencia en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo presentó el “Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”. Además, de señalar el objeto, el ámbito, procedimiento para llevar a cabo denuncias de discriminación, acoso y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo, también otorga a cada institución adoptar medidas de prevención.

Art. 4.- De la adopción de medidas de prevención.- Todas las instituciones y entidades del sector público y empleador del sector privado deberán adoptar sus normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo. (Protocolo de Prevención y Atención de caso de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. , 2020, pág. 5)

A pesar que el acoso laboral afecta tanto a hombre y mujeres. Especialmente en las mujeres este tipo de hostigamiento laboral se lo ha vinculado con la violencia de género. Para el año 2019, se reportó que 20 de cada 100 mujeres han experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral y el 97% de las mujeres no interponen una denuncia. Para lo cual el Ministerio del Trabajo, en conjunto con la Organización Mundial de Mujeres fue el protocolo fue para las mujeres se puedan desempeñar en un ambiente laboral seguro, alejado de cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019, pág. 20)

Comparativamente, se expondrá al acoso laboral desde diferentes perspectivas de diversos países como Chile, Colombia, Argentina y España, legislación que proporcionara una referencia de cómo se han legislado otros países respecto a este fenómeno.

### **El acoso laboral según Chile**

De acuerdo a las modificaciones realizadas a su ordenamiento jurídico, se contempla como ha introducido al acoso laboral con su concepto, sujeto de acción y como una nueva forma de dar por terminado el contrato de trabajo.

Art. 2, inciso 2° del Código del Trabajo. – Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos

por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Código del Trabajo, 2005, pág. 13)

El precepto anteriormente transcrito señala que el acoso laboral es toda aquella conducta que es contraria a la dignidad de la persona. Es una conducta que lesiona derechos fundamentales de las personas como es la integridad física, psicológica, la igualdad, la no discriminación. No es un concepto que se encuentre alejado de nuestra legislación., la diferencia que en un mismo articulado da conceptos de acoso sexual y acoso laboral en el ambiente de trabajo, ni mucho menos con conceptualizaciones anteriores. Además, cabe recalcar que establece que las relaciones laborales ya sea entre trabajador y empleador o entre los mismos trabajadores deben estar fundados en el respeto y la dignidad, de tal forma, se pueda garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Algo que ha llamado mi atención es cuanto que al acoso laboral lo ubican con una causa de terminación del contrato de trabajo, es decir, es una causa por el cual el empleador puede dar por terminado el trabajo, pero no hay una medida de reparación cuando el empleador ha ejercido esta acción a un trabajador. Dado esto, que es la clase de acoso laboral más común. Art. 160.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: Numeral 1, literal f) Conductas de acoso laboral. (Código del Trabajo, 2005, pág. 91)

### **El acoso laboral según Colombia**

En el año 2006, Colombia expide la Ley 1010 en el cual se adoptan medidas de diferente categoría para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Art. 1. Objeto de la Ley y bienes protegidos por ella. - Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de un relación privada o pública. (Ley 1010 , 2006, pág. 1)

Art. 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre

un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror u angustia, a causar perjuicio laboral, generando desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 , 2006, pág. 1)

En este contexto se puede notar la gran relevancia que la legislación colombiana le ha propiciado a este tema, incluso mucho más antes que la Organización Internacional del Trabajo expediría el Convenio. Como punto importante a destacar en esta Ley, es que se trata de una normativa integra y completa, es decir, abarca todos los aspectos primordiales del acoso, sus características, elementos, sujetos; mismos que pueden ir de un orden jerárquico superior o inferior, medias de prevención, sanciones y competencia. Además, incluye tanto al sector público y privado, estos dos sectores están sujetos a implementar y respetar lo previamente establecido. Es una ley, en la cual no solo abarca la definición del acoso laboral, así mismo categoriza las diferentes modalidades del acoso laboral, dentro de las cuales se describe las siguientes: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral. Todos estos comportamientos tienen una misma sintonía, mediante maltratos ya sean físicos o psicológicos, lo que buscan es desestabilizar al trabajador, además de eso, tipifica conductas atenuantes y agravantes. A criterio personal es una Ley muy completa que como bien se establece en su primer artículo, objeto, tiene como finalidad el corregir y sancionar, pero también prevé mecanismo de prevención para proteger los bienes jurídicos del trabajador.

### **El acoso laboral según Argentina**

Argentina, es otro de los países que ha prestado su mayor atención para resolver y mitigar este problema que surge dentro del campo laboral, es como crea la Ley 1225-Violencia-Laboral, denominada como la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley.

“Art. 1.- Objeto: La presente ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” (La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley. , 2003, pág. 1)

Art. 1 bis.- Definición: Se entiende por violencia las acciones y omisiones de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante el acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento,

inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social. (La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley. , 2003, pág. 1)

Se considera que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulneración, razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

Al igual que la legislación colombiana, Argentina ha señalado ciertas conductas que encajan con el acoso laboral como: el maltrato psíquico y social, maltrato físico, acoso, acoso sexual. Algo a resaltar es la tipificación del acoso sexual como modalidad del acoso laboral, que tan beneficioso para la víctima es necesario su análisis, dado que la sanción contemplada es una suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, y siempre se tendrá en cuenta la gravedad de la falta, a criterio personal debería ser tratado desde la punibilidad, dado que ya afecta al bien jurídico de la integridad sexual y reproductiva de la persona. También señala el procedimiento aplicable, situación que aún en nuestra legislación no se prevé.

### **El acoso laboral según España**

En España no tiene por el momento una normativa específica al respecto, pero no impide que la víctima de acoso laboral se encuentre ampara por varios preceptos del ordenamiento jurídico español. Como primera categoría se encuentra la Constitución Española; mismo que otorga el derecho a la dignidad de los trabajadores como un derecho inviolable e inherente al trabajador, Código Penal que sanciona como una pena de seis hasta dos años aquella persona que ejerza acciones hostiles o humillante contra otra en el ámbito laboral. El Estatuto de los Trabajadores es otra normativa que garantiza el bienestar de la salud de los trabajadores. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una ley que se encarga netamente de proteger y prevenir cualquier riesgo que puedan sufrir los trabajadores y la obligación del empresario de garantizar todas las medidas necesarias para evitar cualquier condición de riesgo, pero hay una ley que de manera interpretativa hace referencia sobre el acoso laboral.

Art. 8.- Se consideran infracciones muy graves: si el empresario lleva a cabo acciones contrarias al respecto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores. Si la empresa toma decisiones que implican la discriminación directa o indirecta desfavorables de cualquier tipo y por cualquier causa, así como también las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación en la empresa. Y, el acoso sexual siempre que se produzca dentro del ámbito laboral. (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, 2000, pág. 10)

El acoso laboral visto desde varias perspectivas es un conjunto de acciones negativas contra otra, que persiste en el tiempo. No toda conducta debe ser considerada como acoso laboral, hay ciertas situaciones de malestar que se generan entre los trabajadores como antipatías o chismes que son a corto plazo, que no necesariamente entran bajo el concepto de acoso laboral, pero si esto dura varios días, semanas, es decir, se vuelve repetitivo y duradero, se estaría hablando de un acoso laboral. Ausfelder (2002) indica que acoso laboral “es la presión obstinada que sufre un trabajador en su empresa” (p. 22). Con presión obstinada se refiere que mediante la fuerza pretende imponer ideas, humillaciones, insultos, comentarios y acciones negativas con la intención de perjudicar y desprestigiar a la víctima. Hay ciertos países como Colombia y Argentina que ha desarrolla de manera más completa para prevenir, sancionar y erradicar esta problemática, al igual que han especifica el procedimiento legal a seguir como los órganos competentes,

Hay ciertas actitudes que permite identificar que una persona está siendo víctima de acoso laboral, las más fuentes y utilizadas son:

- Gritar, insultar a la víctima.
- Asignar tareas que se sabe que son inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Amenazas haciendo referencia a la permanencia en el trabajo.
- Cambio de tareas, actividades o puesto de trabajo sin previa consulta.
- Manifestar actos discriminatorios.
- Difamar a la víctima
- Ridiculizar ideas, pensamientos, resultados o el trabajo ante los demás trabajadores.
- Invasión la privacidad, revisar correos, teléfonos, documentos, cajones, etc.
- Controlar maliciosamente el trabajo de la víctima.
- Menospreciar y rechazar si justificación el desempeño de la víctima.
- Promover a otros compañeros a ejecutar cualquier acción contraproducente al desempeño del trabajo de la víctima.

A pesar que este término de acoso laboral, ha sido poco tratado por la jurisprudencia, tiene íntima relación con la psicología, ciencia que lo ha desarrollado, especialmente Heinz Leymann investigó junto a un grupo sueco este fenómeno en la década de los 80 y fue quien utilizó este término, mobbing, para referirse a los conflictos que se desenvolvían en la vida laboral de aquella época. Los estudios realizados por este grupo de investigadores han servido como base para ser analizados, en un inicio desde un punto de vista psicológico, pero con el pasar del tiempo fue tomando campo en el ámbito legal debido a los grandes conflictos que se

originaron en los lugares de trabajo, especialmente por el bajo nivel de rendimiento que evidenciaba. Es así como la doctrina fue desarrollando y aplicando el término de acoso laboral como una problemática en el mundo del derecho laboral. Ugarte (2012) señala dos tipos de acoso, “desde el punto de vista subjetivo y objetivo. El primero se diseña con la intencionalidad dolosa del acosador y el daño psíquico reflejado en la víctima. Mientras que el segundo, se evidencia en el tiempo y en los actos; la persistencia y sistematicidad de la conducta del acoso laboral” (p. 229).

#### **4.2.1. Elementos del acoso laboral**

Referente a los elementos del acoso laboral, hay ciertos aspectos que son de bastante importancia y que deben ser tomados en cuenta para definir y considerar que una persona está siendo víctima de acoso laboral (mobbing). Casero asegura que la mayoría de las definiciones sobre acoso debe comprender tres elementos:

1. Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor o agresora.
2. Debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima
3. El comportamiento agresor debe ser persistente. (Casero, 2006, pág. 3)

El autor señala solo tres elementos: efectos sobre las víctimas, consecuencias negativas sobre la misma, y el comportamiento del agresor debe ser persistente. A lo que creo, que la intensidad del agresor o agresora también debería ser considerado como un elemento, porque el acoso laboral inicia con actos muy sutiles que en un principio pueden pasar desapercibidos e incluso tomados con medios correctivos dentro del mismo ambiente laboral, pero con el pasar del tiempo estos se pueden irse agudizando y afectado más a la persona.

Artazcoz (2003, como se citó en Casero) señala que los siguientes elementos guardan relación con los descritos anteriormente. En conjunto ayudan a identificar al fenómeno mobbing:

- a. La continuidad: la exposición a las conductas de acoso no es algo temporalmente puntual, sino prolongado en el tiempo (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses)
- b. El sujeto paciente: normalmente suele ser una persona concreta, es decir, una única persona, y muy raramente, varias personas o un grupo de ellas;
- c. La finalidad: normalmente es la destrucción, el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización;

- d. Las conductas: éstas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales;
- e. La manifiesta injusticia de la situación y de las conductas. (Casero, 2006, pág. 4)

Es importante tener en cuenta cada uno de los elementos o también llamadas características, porque esto ayudara a determinar si efectivamente una persona o un grupo de trabajadores están siendo víctimas de acoso laboral. El elemento que más relevancia tiene, es la continuidad; las manifestaciones de acoso laboral deben ser persistentes en el tiempo, deben ser repetitivos e ir subiendo de intensidad. El autor menciona que para que se considere acoso debe por lo menos pasar los seis meses, tiempo justo para determinar la gravedad del asunto. Según una sentencia emitida por la Sala Segunda de Costa Rica, se presentan ciertos elementos que deben ser tomados en cuenta.

- La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un periodo prolongado.
- La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tiene la capacidad de causar daño.
- La agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandone su trabajo. (Acoso Laboral, 2005, pág. 1)

A manera de conclusión, se puede decir que el acoso laboral debe tener ciertas características importantes a considerar para calificar que cierta conducta es causa de intimidación hacia al trabajador, como:

- Deben ser conductas persistentes en el tiempo por parte del agresor.
- Causar intimidación, miedo y humillaciones a la víctima.
- Violencia y constantes amenazas de violencia física, psicológica e incluso sexual.
- Presentar agresiones tanto implícitos como explícitos.
- Conllevar a una finalidad; el abandono del lugar del trabajo.
- Causa aislamiento social.
- El resultado debe ser lesivo para determinados derechos del trabajador.

#### 4.2.2. *Clases de acoso laboral*

La clasificación del acoso laboral tiene algunas categorías, las cuales es importante tener en cuenta las siguientes; mismo que ayudaran a identificar el tipo de conducta que se está generando en un ambiente laboral.

1. Acoso laboral descendiente: Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior, es decir una persona influyente o que tenga autoridad hacia otra.
2. Acoso laboral horizontal: Este tipo de acoso se produce entre compañero de trabajo. Hay varias teorías sobre el motivo de acoso laboral horizontal es decir puede ocasionarse por motivo de problemas amorosos, problemas personales, y celos.
3. Acoso laboral ascendiente: Es el rechazo que se da a una persona de más alto nivel en el trabajo es decir “el rechazo a su nuevo jefe” esto puede ser por motivos de preferencias. (Ochoa, Hernández, Guamán, & Pérez, 2021, pág. 116)

Por su parte Parra, señalan tres tipos de mobbing, que no se alejan a la clasificación anterior: a) Ascendente: del subordinado al superior jerárquico o funcional. b) Horizontal: entre iguales jerárquicos; y c) Descendente: del superior al subordinado jerárquico o funcional (Parra, 2015, pág. 15). Hay ciertos autores que reconocen únicamente dos clases de acoso. “Mobbing vertical con su subclasificación: Ascendente: uno o varios subordinados lo ejercen sobre sus superiores. Descendente: El superior lo ejerce contra uno o varios subordinados. Por el contrario, el mobbing horizontal, es el que ejercen uno o varios trabajadores sobre otro u otros de su mismo nivel jerárquico” (Rojo y Cervera, 2005, pág. 26).

Sin embargo, Rayner y Hoel, citado por Buraki, clasificaron al acoso laboral en diferentes categorías:

1. Amenaza al status profesional: Humillar, avergonzar o difundir chismes que atenten contra el honor y carácter profesional de la víctima.
2. Amenaza a la situación personal: La agresión y humillación no solo se dirige hacia el aspecto profesional del trabajador, sino también, a otros aspectos como la raza, posición, orientación sexual, etc.
3. Aislamiento o separación: El colaborador es separado de las reuniones de equipo y ello obstruye el flujo de comunicación organizacional.
4. Sobrecarga laboral: A la víctima se le asignan tareas bajo presión, muchas veces imposibles de realizar dentro de plazos muy cortos.
5. Desestabilización: Se recompensa a otros por el trabajo realizado por la víctima, se le niega ascensos laborales y aumento de remuneraciones. (Burakari, 2017, pág. 10)

Las clasificaciones señaladas anteriormente, se puede concluir que las más comunes y las que mayormente se crean en el ambiente laboral son:

1. Acoso Horizontal: se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico.
2. Acoso Vertical: el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta.
3. Acoso Ascendente: aquel acoso que se crea cuando un trabajador muestra antipatía por un nuevo jefe o superior, imposibilitando que pueda ejercer funciones de administración y dirección.

#### **4.2.3. Discriminación laboral**

“La discriminación laboral es un fenómeno que se presenta cuando una persona que trabaja dentro de una empresa o institución es tratada de forma distinta, respecto al resto de trabajadores” (Quiroa, 2020, pág. 2)

Cuando hablamos de discriminación siempre estará ligada cualquier distinción ya sea de raza, religión, orientación sexual, clase social, género, religión, discapacidad, ideologías políticas, nacionalidad, entre otros. Es una distinción que las personas hacen respeto de otras y las categorizan o las encasillan dentro de un grupo específico.

Delito que cometen los que produzcan una grave discriminación en el empleo público o privado a cualquier persona a causa de su ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nació, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, representación legal o sindical de los trabajadores, parentesco con otros trabajadores de la empresa, uso de alguna de las lenguas oficiales del Estado español, y si no restablece la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 2)

Le da categoría de delito, y será considerado como tal siempre y cuando se ejerza en el ámbito laboral público y privado. La discriminación es todo trato desigual a las personas basado en diferentes situaciones o características que por naturaleza nos diferencian, pero no frente al trato, ni mucho menos al goce y uso de los derechos legalmente constituidos.

“Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros (Ossorio, 2018, pág. 335).

Discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se basa en un criterio de

raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Castro & Huesca, 2015, pág. 62)

La discriminación ha sido una lucha constante, en la cual se han visto perjudicadas mujeres, jóvenes, personas con discapacidad o de diferente orientación sexual. Se miran ciertas condiciones, que se encuentre dentro de lo normal para que puedan acceder a un trabajo. Situación que es adversa y limita el progreso de las personas.

La discriminación suele manifestarse como acción, y el prejuicio es una actitud. Cualquiera de ellas puede existir sin la otra. La Ley se dirige a las acciones de los empleadores, no a sus sentimientos. Si las acciones configuran lo que está legalmente determinado como resultados discriminatorios, son ilegales independientemente de que se supongan buenas intenciones de la empresa. (Espinoza & Gallegos, 2018, pág. 5)

Los autores manifiestan que la discriminación puede ser ejercida por medio de una acción, o el resultado de esta. Es decir, que cualquier acto discriminatorio será considerado como tal, pero también el resultado de esta no solo se engloba en una consecuencia, sino también como parte de una actitud positiva que expande el problema. Cada acción y consecuencia resultan ilegales porque, especialmente el Estado Ecuatoriano tiene como propósito la eliminación de actos discriminatorio en cualquier ambiente y protege a los trabajadores al acceso en igual de condiciones.

Se puede catalogar como discriminación laboral a cualquier maltrato por cualquiera de los motivos señalados y que estos pueden afectar cualquier acción relacionada al trabajo, yendo desde la decisión de contratación hasta las promociones o ascensos. (Espinoza & Gallegos, 2018, pág. 5). Muchas de las veces la selección del personal se realiza evaluado el perfil profesional de postulante, pero hay otros casos en los cuales, muchos empleadores evalúan condiciones de raza, etnia, edad, genero para otorgar un puesto de trabajo, cuando se supone que todos y todas, sin importar distinción, tienen el derecho de acceder a una fuente de trabajo y tienen la libertad de escoger y decir el trabajo que les gustaría desempeñar.

En la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 11, numeral 2, señala lo siguiente:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismo derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación, política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia

física,; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 11)

La Norma Suprema establece que la discriminación es aquella aptitud que las personas toman para menoscabar sobre todo con la dignidad, haciendo uso de cualquiera de las categorías anteriormente señaladas. Todos somos iguales ante la Constitución, todos tenemos los mismos derecho, obligaciones y oportunidades, nada ni nadie puede señalar o separar a alguien por ser distinto. Las leyes protegen y garantizan el goce de todos los derechos y en caso de existir casos de discriminación serán sancionadas, ya sea por vía administrativa o penal, según sea el caso.

La Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 111, habla sobre la discriminación:

Art. 1 Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958, pág. 1)

En este Convenio se protegerá tanto a los medios de formación profesional, como la admisión en el empleo y todas aquellas diversas profesiones y ocupaciones que las personas se puedan desempeñar y de igual forma el acceso a las condiciones y beneficios derivados del trabajo.

Art. 79 del Código de Trabajo, señala:

Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole, más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código de Trabajo , 2005, pág. 79)

Una consecuencia que se deriva de la discriminación es la desigualdad en la remuneración. Muchas de las veces las personas no perciben un salario justo, es decir, no es proporcional al oficio o la función que están desempeñando, y cuando se presenta este problema siempre es fundado por razones de exclusión, ya sea porque sea mujer o por una persona que no ha concluido sus estudios, o personas que por su nacionalidad piensan que no son dignos de recibir un sueldo digno y justo que baya acorde con el desempeño de su trabajo.

El Ministerio del Trabajo, por acuerdo Ministerial, emite una normativa para la erradicación de la discriminación laboral.

Art. 2.- Definición de Discriminación.- Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basado en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otro, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral, 2017, pág. 3)

Marcando una diferencia entre la discriminación y el acoso laboral, es preciso indicar, que el primero siempre estará fundado en un tipo de desigual o exclusión de las personas por cualquier tipo de distinción personal, colectiva, temporal o permanente. Son aquellas acciones que hacen sentir menos a la persona. El acoso son acciones tanto verbales como físicas que atormentan al trabajar que van de menor a mayor y que persisten en el tiempo, son un cúmulo de comportamientos que convierten el ambiente laboral en un ambiente hostil, difícil de convivir y que tiene como finalidad el de humillar y hacer que la persona abandone el trabajo. La discriminación puede ser un mecanismo para el acoso laboral, pero el mobbing va a una afectación moral, psicológica y física de la persona.

### **Discriminación laboral según Chile**

En el marco normativo de Chile, constituye que:

Art. 2, inciso 2.- Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Código del Trabajo, 2005, pág. 13)

Los principios laborales son la estabilidad laboral, la libertad de empleo, la igualdad, acceso en igualdad de condiciones y un trabajo digno. Cuando en el trabajo hay algún tipo de

discriminación no solo se está vulnerando estos principios, sino también disposiciones constitucionales que afectan gravantemente la estabilidad laboral y personal del trabajador.

### **Discriminación laboral según Colombia**

La legislación colombiana, a la discriminación ubica dentro de las modalidades para efectuarse el acoso laboral.

Art. 2, numeral 3.- Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Ley 1010 , 2006, pág. 1)

Es a lo que mencionaba anteriormente, la discriminación laboral puede ser un medio o vínculo para que el acoso laboral pueda ocurrir, pero no se debe confundir entre estos dos conceptos, el uno utilizara cualquier distinción para crear desigualdades y el otro son un conjunto de conductas persistentes en el tiempo y de mayor hostigamiento para el trabajador.

#### **4.2.4. Ambiente laboral**

El clima laboral, también conocido como clima organizacional, se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. (La Universidad en Internet, 2021, pág. 1)

La Constitución de la República del Ecuador, enumera principios que ayudarán a sustentar el derecho al trabajo, dentro del cual encontramos:

“Art. 326, numeral 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 101). En un ambiente laboral es necesario que exista una adaptación de elementos tangibles e intangibles para crear un espacio óptimo para el desarrollo de las actividades de las personas. Los elementos tangibles son aquellos factores físicos como los materiales, maquinas, oficinas, sillas ergonómicas todo espacio que permita al trabajador sentirse cómodo y funcional en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los factores intangibles son aquellas que van relacionados con la moral, buenas prácticas y los vínculos sociales como el respeto, responsabilidad, amabilidad, colaboración, cooperación, honestidad, confianza para asegurar un excelente desempeño en las actividades socio personales entre todo el personal y de tal manera, optimizar los servicios que ofrece la empresa o institución.

Es fundamental que cada institución ya sea pública o privada conserve un ambiente laboral sano para sus trabajadores, dado que es la clave primordial para el éxito empresarial

mismo que reflejara un excelente desempeño, atracción de personal capacitado y tendrá un alto grado de competitividad y no hablar del gran nivel de productividad y ganancias para la empresa.

El ambiente laboral es el lugar, el espacio, la plaza, la zona donde se desarrollan varias actividades desempeñadas por trabajadores o servidores públicos en beneficio de una empresa o una institución pública. Es importante tomar en cuenta este término, ya que nuestra legislación específica que se considera acoso siempre y cuando se logre evidenciar este tipo de conducta en el ambiente laboral.

### **4.3. Contrato de Trabajo**

“Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo. Esto, a cambio de una determinada retribución” (Roldán, 2017, pág. 2). Es un acuerdo entre dos partes denominadas empleador y empleado en donde ambos exponen acuerdos que van en beneficio de ambas partes a cambio de un servicio o remuneración respectivamente.

El que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (Cabanellas, 1979, pág. 116)

Cabanellas, lo define como una prestación continua, esto quiere decir, que persistirá en el tiempo y únicamente se dará por terminado el contrato cuando una de las partes o las dos lleguen a un acuerdo o por causas previamente estipuladas en el contrato den por terminada la relación laboral. Siempre en el contrato de trabajo va estar presente el elemento económico o la remuneración y una actividad o la prestación de un servicio. Elementos importantes para que se vea perfeccionado el contrato.

Contrato que tiene por objeto la prestación de un servicio de forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de una tercera persona y dentro de su ámbito de dirección y organización, y otra que recibe los frutos del trabajo, el cual se denomina empleador o empresario. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 2)

El contrato de trabajo inicia siempre con la prestación del servicio por parte del trabajado. Por lo cual dicha prestación se sujetará a un régimen de dependencia para lo cual se aplicarán disposiciones legales sobre los contratos de trabajo.

“El contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución” (Ferrero, 1959, pág. 10). El autor, nos señala una pequeña clasificación de los contratos. Estos

pueden ser expesos: son aquellos contratos que de manera verbal o escrita se acuerdan compromisos y deberes para las dos partes, el tácito es aquel a falta de estipulación expresa se considera como tal.

Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. (Cavazos, 1998, pág. 102)

En este caso nos hace una diferencia muy marcada entre un contrato de trabajo y la relación laboral, aunque se podría pensar que es lo mismo, pero para el autor existe una diferencia, para él está marcada en el momento. El contrato de trabajo se perfecciona por el simple hecho del acuerdo entre las partes, pero este puede en muchos casos puede ser anulado antes de que se preste el servicio, por lo contrario, la relación laboral se ve marcada por el momento en que el que se presta o se ejerce el servicio, pues hay la dependencia del trabajador hacia un patrono, y las responsabilidades de este último con el primero.

El contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y a ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido, la prestación de un trabajo, llamado relación laboral, sin contrato, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos. (Reyes, 2012, pág. 25)

En la clasificación de los contratos de trabajo se encuentran los expesos y tácitos, y es recomendable que siempre los contratos sean expesos. Como bien lo explica la autora, cuando se comprueba que hay una relación laboral, pero no hay un contrato expeso, se entera que este tácito por lo tanto el trabajador obtiene todos los beneficios de ley, no se lo puede excluir o negar sus derechos. Aquí va a prevalecer el compromiso y la buena fe del patrono, porque será él quien debe asegurarse el cumplimiento de responsabilidades. En conclusión, el contrato tácito como expeso producen los mismos efectos tanto para el trabajador como el empleador.

“El contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades a fin de fijar las condiciones de trabajo sobre las cuales se van a desempeñar un trabajo persona y subordinado; sin olvidar, que, para nuestra ley, ambos surten los mismos efectos” (Kurczyn & Rafael, 2014, pág. 513). La voluntad de las partes es el primer elemento primordial que debe estar presente en cualquier tipo contrato, la voluntad manifiesta la libertad del trabajador en aceptar el trabajo y la remuneración, así también el empleador de elegir el servicio que desea contratar.

En la Constitución de la República del Ecuador hace ilusión a los contratos de trabajo de la siguiente manera:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia, autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 101)

Cuando existe una relación de dependencia necesariamente esta debe regulada bajo un contrato de trabajo, lo que permitirá que en su contenido se pueda fijar cada una de las obligaciones que tanto el trabajador y el empleador deben cumplir, para no contraer el convenio previamente acordado.

En nuestra legislación, especialmente, en el Código de Trabajo en sus primeros artículos define al contrato de trabajo, en los siguientes términos:

Art. 8.- Contrato individual: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código de Trabajo , 2005, pág. 4)

En este concepto a más de indicar lo ya mencionado previamente; es que el servicio que se pretenda ofrecer o contratar debe ser legal, no debe contraer o violentar derechos personales, no colectivos. Estos deben estar sujetos a la norma y a su vez, no tiene que ir ni en contra de la moral, ni las buenas costumbres.

### **El contrato de trabajo según Chile**

Para el código chileno, un contrato de trabajo es:

Art. 7. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. (Código del Trabajo, 2005, pág. 21)

Art. 8. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. (Código del Trabajo, 2005, pág. 21)

Conceptualización muy parecida a las ya analizadas. Reúne las características elementales que un contrato de trabajo generalmente puede presentar, debe ser: consensual, bilateral, principal y oneroso. Consensual: la voluntad de las partes debe estar manifestada; bilateral: intervienen las dos partes, el trabajador y el empleador, principal; porque no necesitara

de otro para subsistir por sí solo, y oneroso: ambas partes obtienen una ventaja, la una se beneficia del servicio prestado y la otra percibe su remuneración por el servicio ofrecido.

### **El Contrato de trabajo según Colombia**

En la normativa colombiana, establece en su Art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo acerca del contrato de trabajo:

Art. 22, numeral 1.- Definición: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Código Sustantivo del Trabajo , 1959, pág. 2)

Como se expresó, en la convención laboral deben estar presentes dos sujetos, quien presta el servicio y quien pago por el mismo, a diferencia de los conceptos anteriores este, limita que debe ser necesariamente una persona natural la encargada se ofrecer el servicio. Muy por el contrario, permite para quien vaya a contratar esta puede ser una persona natural o jurídica. Recordemos que una persona jurídica es aquella persona ficticia capaz de contraer derechos y obligaciones, representada por una persona natural.

### **El contrato de trabajo según Argentina**

Argentina, hace ilusión a lo posterior:

Art. 4.- Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio de fines económicos o benéficos. (Ley de Contrato de Trabajo, 1976, pág. 3)

De conformidad con lo expuesto, el trabajo será toda actividad que, bajo los preceptos de la ley, se considera como lícita. Ligado a esto va la estipulación de un contrato en el cual constara el objeto del mismo, los sujetos quienes lo suscriben, las remuneraciones o benéficos que se puedan obtener.

#### **4.3.1. Clases de contratos de trabajo**

En la legislación ecuatoriana, clasifica a los contratos de la siguiente forma:

1. Expreso o tácito: el contrato expreso es cuando el empleador y el trabajador acuerdan por voluntad propia cada una de las condiciones, y la remuneración, ya sea de manera verbal o por escrito. Cuando a falta de estipulación expresa, se considera contrato tácito. (Código de Trabajo , 2005, pág. 7)

2. Formas de remuneración: a sueldo se refiere aquella remuneración que el trabajador recibe por un tiempo, igual a un mes de trabajo con excepción de los días no laborables, y el sueldo jornal es aquel que recibe por cumplir una jornada de laboral, es decir cuando realiza una obra o una tarea por un tiempo no mayor a un mes. (Código de Trabajo , 2005, pág. 7)

También consta el contrato de trabajo en participación, es aquel:

En el que el salario del trabajador es un porcentaje de las ganancias de la empresa. Debemos entender, por lo tanto, que la remuneración que percibe el trabajador será un porcentaje de todas las utilidades que el negocio del empresario produzca. Si las utilidades que produce el negocio no llegan a cubrir el salario mínimo vital, el empleador deberá, en todo caso, pagar en concepto de participación por lo menos hasta el salario mínimo vital. (Confederación de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, 1986, pág. 22)

En esta clase de contrato de trabajo en participación, el empleador por las ganancias que obtenga de la empresa deberá pagar el porcentaje que obtenga de las mismas, teniendo como referencia la participación del trabajador, pero puede darse el caso de las pérdidas, el empleador deberá cubrir con el salario mínimo para el trabajador.

Finalmente, está el contrato mixto es aquel en el cual el trabajador a más de percibir un sueldo o salario ya fijado anteriormente, tiene la opción de recibir una remuneración adicional. Se puede dar el caso que a cierta persona se paga un sueldo por el lavado de ropa, pero a más de su sueldo puede obtener un aporte extra por el planchado de camisas.

3. Como tercer grupo de la clasificación están aquellos según la duración del contrato: por tiempo indefinido; son aquellos en los cuales no se establece un límite de tiempo en la prestación del servicio. Los de temporada son lo que se cumplen en épocas del año predeterminadas. Los eventuales son lo que se realizan para atender circunstancias del empleador, tales como vacaciones, licencias por maternidad, enfermedad u otras, en este tipo de contratos se debe puntualizar las circunstancias por las cuales motiva, el nombre de los reemplazados y sobretodo la duración, mismo que no debe exceder ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. El contrato ocasional es aquel que brinda atención de necesidades emergentes o extraordinarias, que no se encuentran necesariamente vinculados con la actividad habitual del empleador, y su duración no deberá exceder los treinta días en un año. (Código de Trabajo , 2005, pág. 7)

4. Contratos por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una obra determinada, para la cual debe cumplir todo en su totalidad para su remuneración, en este caso no se toma en cuenta el tiempo invertido. Por tarea es aquel que debe cumplir con una obra en una jornada o en un tiempo determinado. Se considera concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. El contrato por destajo es aquel que se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y la remuneración será de acuerdo al avance de la misma, sin tomar en cuenta la inversión del tiempo. (Código de Trabajo , 2005, pág. 7)
5. Individual, de grupo o por equipo: el contrato individual es el que comúnmente conocemos y la gran mayoría pacta; entre una persona (trabajador) de forma individual con el empleador. El contrato de grupo o por equipo es cuando un equipo de trabajadores, organizados o no, pueden celebrar un contrato de trabajo con uno o más empleadores. En este caso no existirá distinción en los derecho y obligaciones. (Código de Trabajo , 2005, pág. 7)

#### **4.3.2. Formas de dar por terminado el contrato de trabajo**

De acuerdo al Capítulo IX, el contrato de trabajo puede terminar por tres formas:

1. Por causas generales. Art. 169 del Código del Trabajo.
  - Por causas legalmente previstas en el contrato: son aquellas que ya están previamente estipuladas en el contrato.
  - Por acuerdo de las partes
  - Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato: son aquellos que termina cuando el trabajador ha finalizado su obra o labor.
  - Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
  - Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
  - Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo: esto puede suceder cuando existen circunstancias no premeditadas o por desastres naturales.
  - Por desahucio presentado por el trabajador. (Código de Trabajo , 2005, pág. 47)
2. Por parte del empleador. Art. 172
  - Por faltas repetidas injustificadas ya se por ausencia, puntualidad o por abandono del lugar del trabajo por un tiempo mayor a tres días.
  - Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.

- Por conducta inmoral del trabajador.
  - Por falta de capacidad del trabajador en el ejercicio de sus funciones
  - Por denuncia injustificada y de mala fe contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social.
  - Por no acatar con las recomendaciones, mediadas de prevención, seguridad, higiene establecidas en los reglamentos internos o por autoridad competente.
  - Finalmente, el acoso laboral consta como una causa por el cual el empleador puede dar por terminado la relación laboral. Se puede manifestar de manera individual o en conjunto con otros compañeros hacia otro u otros compañeros de trabajo, o hacia el empleador. (Código de Trabajo , 2005, pág. 48)
3. Por parte del trabajador. Art. 173
- Por injurias graves realizadas por el empleador, familiares de este o representantes en contra el trabajador.
  - Por disminución, por falta de pago o impuntualidad en la remuneración pactada.
  - Por exigencias del empleador que del empleador desempeñe funciones que está totalmente fuera del contrato.
  - El trabajador también puede dar por terminado su relación laboral cuando ha sido víctima de acoso laboral. (Código de Trabajo , 2005, pág. 49)

#### **4.3.3. Visto Bueno**

“Una forma de terminar la relación laboral es a través de un procedimiento administrativo denominado visto bueno. Tanto empleador como trabajador pueden tramitarlo ante el Inspector de Trabajo si se ajustan a las causales que determina la ley” (Jaramillo, 2015, pág. 1). El visto bueno es una de las formas de dar por terminado el contrato de manera unilateral. Es unilateral porque ya sea el empleador o el trabajador tienen la potestad de dar por terminada la relación laboral, sin tomar la opinión del otro.

“Es la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal las causales invocadas por el peticionario trabajador o empleador para dar por terminada la relación laboral” (Monesterolo, 2018, pág. 166). Para que se pueda hacer efectivo el visto bueno es necesario que este amparo bajo cualquier causal, previamente determinada, debe señalar una razón justificada para que la presentación del visto.

“Es 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” (Guzman, 1986, pág. 220). Cuando el autor

menciona lo final, se podría interpretar que por la causal en la que se sustente el visto bueno, es necesario el fin de la relación laboral para garantizar cualquier tipo de alteración o violación de derechos y la creación de un ambiente hostil.

El Visto Bueno, es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la cual se confiere al Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas. (Magua, 2014, pág. 30)

Al referirse como una institución da una visión más amplia de esta figura, ya que el visto bueno debe estar primeramente dirigida a una autoridad administrativa competente, posterior a ello se debe invocar causales ya previamente en la norma, de la cual se va a derivar un acto administrativo que va estar debidamente motivada, aprobando la terminación de la relación laboral. Lo que quiere decir, que es todo un procedimiento que debe llevarse a cabo.

Es la Autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173. La institución jurídica de Visto Bueno es la resolución que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en éste caso el Inspector del trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el contrato individual de trabajo, previo trámite de Ley. (Amagua, 2014, pág. 41)

Esto no quiere decir que la calificación de la causa va estar sujeta únicamente a lo dicho por el interesado, sino que va ser necesario la intervención del Inspector del Trabajo, quien actuará como un perito para comprobar los hechos y dar un veredicto final.

El Código de Trabajo, en su artículo 183 hace referencia sobre la calificación del visto bueno:

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del Procedimiento”. (Código de Trabajo , 2005, pág. 51)

Es necesario que el Inspector del Trabajo que verifique la causa o causas en las cuales se sustenta y los requisitos que debe contener la presentación del visto bueno. En instancias administrativas será la única autoridad administrativa competente para determinar si se da paso a la tramitación y resolución del visto bueno. La resolución que pueda emitir esta autoridad administrativa, no quitara el derecho de acudir ante un Juez del Trabajo, y solo será analizado

como un informa que se lo apreciara con un criterio judicial, no será tomado con determinación para la emisión de la sentencia.

El visto bueno es analizado debido en el caso N° 986-19-JP la inspectoría del trabajo emitió su resolución en la que se concedió el visto bueno solicitado por el empleador por la causal establecida en el Art. 172.7 del Código de Trabajo, dando como finalizada la relación laboral, siendo una resolución administrativa improcedente porque la Dirección Provincial de Trabajo no atendió con la debida procedencia las quejas que el accionante presentó, por lo cual la Corte Constitucional declara sin efecto la resolución mediante la cual se concede el visto bueno solicitado por la compañía.

#### **4.4. Salud Ocupacional**

“Salud ocupacional es una actividad orientada a promover y proteger la salud de los empleados y, por otra parte, a gestionar y disminuir riesgos, a la vez a controlar enfermedades y accidentes laborales” (La Universidad en Internet, 2021, pág. 1). Salud ocupacional va más allá de pequeñas o simples actividades, es el estudio de los riesgos, las medidas que se puedan adoptar para evitar cualquier tipo de complicación en la salud de los trabajadores.

“Es el conjunto de actividades cuyo objetivo es el fomento y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, promoviendo la adaptación del trabajo a la persona y de la persona a su trabajo” (Cervera, 2019, pág. 1). Como bien lo menciona, no solo es el hecho fomentar medidas físicas, sino que también los empleadores deben velar por cumplir con medidas psicológicas y sociales que permitan que los trabajadores puedan despejar la mente y evitar algún tipo de enfermedad producido por el estrés y la ansiedad.

“Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” (Lima, 2019, pág. 1). Es importante que la empresa o la institución tenga elaborado planes de prevención, ejecución y evaluación. La prevención son planes a seguir para previamente evadir cualquier tipo de complicación, o ya saber qué hacer en el momento que se presente algún tipo de anomalía, la ejecución es poner en marcha cada uno de los planes anteriormente ya establecidos y la evolución es la verificación de que tan eficaces, favorables fueron los métodos empleados; esta final sería muy importante porque serviría como una autoevaluación para corregir errores o implementar nuevos mecanismos preventivos. Son tres momentos exactos de gran importancia que ayudará a evitar y proteger la salud física y mental de todos los trabajadores.

La prevención de accidentes de trabajo, el adecuado conocimiento de los riesgos laborales, el diagnóstico precoz, el correcto y oportuno tratamiento de la enfermedad ocupacional, las medidas de rehabilitación física, mental y social son individualmente el campo de acción de la salud ocupacional. (Badía, 1985, pág. 24)

El análisis de las condiciones físicas, sociales y mentales, como el tratamiento de las enfermedades, las medidas de rehabilitación son el marco estructural es el cual la salud ocupacional se encarga. Cada uno de estos ejes debe estar en el plan de trabajo del empleador, él es quien se encarga de cumplir con medidas preventivas, de ejecución y rehabilitación.

Es la disciplina conformada por un conjunto de actividades interdisciplinarias, que propende por el diagnóstico, análisis y evaluación del cuidado, la promoción, la conservación y el mejoramiento de la salud, así como la prevención de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, de manera que las personas se puedan ubicar en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas; además evitar los daños a los elementos de la producción mediante acciones en la fuente, en el medio y las personas. (Marín Blandón & Pico Merchán, 2004, pág. 6)

Para Marín y Pico la definen a la salud ocupacional como una disciplina que tendrá como único objetivo el estudio exclusivo de los problemas o posibles eventualidades que puedan ocurrir en el desarrollo de las labores de los trabajadores. Se puede deducir a partir de este concepto, que la salud de los trabajadores demanda de la intervención de varias disciplinas, por lo cual son necesarios profesionales de diferentes ramas de salud.

“Es el resultado de un trabajo multidisciplinario donde intervienen profesionales en medicina ocupacional, enfermería ocupacional, higiene industrial, seguridad ergonomía, psicología organizacional, epidemiología toxicología, microbiología, estadística, legislación laboral, nutrición y recientemente, promoción de la salud” (Gomero, Zevallos, & Llapyesan, 2006, pág. 3). Al igual que el concepto anterior, nos dice que salud ocupacional es una disciplina que engloba otras disciplinas mismas que están relacionadas con las actividades que se realizan en la empresa y las consecuencias de las mismas. Se van a ver inmersos tanto profesionales de la salud, como profesionales legales que puedan resolver cualquier tipo de dudas o conflictos que se puedan originar en el ambiente laboral.

Ecuador cuenta, con un marco legal de seguridad social y salud ocupacional, mediante la norma suprema se protege el bienestar de los trabajadores.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad,

eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18)

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18)

La Constitución de la República del Ecuador, no habla de un derecho irrenunciable que todas y todos los trabajadores tienen, no importa si pertenecen al sector público, privado, si son autónomos, si se trata de un trabajo no remunerado en los hogares. Se trata de un derecho que en conjunto y por el principio de solidaridad tanto el Estado como quienes ejercen el papel de empleadores, deben garantizar la seguridad, bienestar social. Por parte del Estado serpa competente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y los empleadores deberán cumplir sus obligaciones patronales con el trabajador ante esta entidad y además, deberá dentro de la institución o empresa implementar departamentos que se encarguen exclusivamente al cuidado del personal.

Es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo , 2000)

Por salud ocupacional se entiende todas aquellas medidas preventivas que deben adoptar empleadores para prevalecer, cuidar y fortalecer el estado físico, mental y social de los trabajadores. Cuando hablamos de trabajadores deben todos estar en pleno goce y uso de los tratamientos, mecanismos que decida instaurar la empresa y mucho más de aquellos que por la labor que ejerzan son de mayor riesgo.

“Una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo (Organización Mundial de la Salud , 2004).

La prevención es un eje importante en el plan de seguridad y salud, ya que son actividades técnicas que permiten organizar y descubrir anticipadamente los riesgos que se pudieran llegar a producir en todas las áreas que se desempeñan los trabajadores.

Art. 410.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Código de Trabajo , 2005, pág. 90)

Como se puede deducir de lo anteriores conceptos, salud ocupacional estará encargada de prevenir, aplicar, evaluar todos los mecanismos y medios empleados para evitar o reducir los medios ocasionado en el ambiente laboral, todo esto es responsabilidad del empleador, pero también hay un grado de responsabilidad por parte del trabajador, este debe acatar con todas as medidas empleadas y recomendadas, al incumplir con esto es causa para dar por terminado el contrato, acareando con ello perjuicios para el mismo, para el entorno laboral y familiar.

Art. 155.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (Ley de Seguridad Social , 2001, pág. 43)

La Ley de Seguridad Social también hace hincapié en la prevención y la reparación de daños que se puedan derivar del trabajo, pero en este caso se otorga la competencia exclusiva al Seguro General de Riesgos del Trabajo con la finalidad que se el ente encargado de atender todas aquellas eventualidades que puedan surgir, protegerá tanto al afiliado como al empleador. En la sentencia propuesta, los informes emitidos por los departamentos de salud ocupacional sirvieron para que la Corte Constitucional pudiera emitir sentencia en favor de los casos N° 986-19-JP y N° 1480-20-JP. En el primer caso se determinó que el nuevo puesto que desempeñaba el trabajador, trabajos en computadora, provoca una alteración a su salud visual, sumado a esto que el accionante debía adoptar posturas ergonómicas forzosas para poder estar cerca del monitor, lo que provocaba que realizara las actividades en el computador a con mayor lentitud, realizando un mayor esfuerzo visual, incrementó el nivel riesgo visual. En el segundo caso el departamento de salud ocasional presento un certificado en el que la accionante presentaba un cuadro compatible con problemas relacionados con el desgaste profesional más trastorno de ansiedad generalizado CIE.- Z730-F411con situación más desfavorable en las dimensiones de exigencias cualitativas doble presencia, exigencias emociones, ritmo de trabajo, inseguridad sobre el empleo, condición que aumento cuando la accionante por memorando es ubicada en un nuevo departamento, mismo que no cumplía con el puesto por el cual habría ganado el concurso de méritos y oposiciones.

### **Salud ocupacional según Colombia**

Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1295 , 1994, pág. 4)

Cita parecida a las ya analizadas anteriormente. A más de velar por la salud de los trabajadores, se enfoca en mejorar las condiciones del trabajo como sitios adecuados para el personal, herramientas de buena calidad y en buen estado, esto es beneficioso para las empresas porque crea un ambiente propicio el cual ayudara que las personas puedan desenvolverse.

### **Salud ocupacional según Argentina**

En el caso de Argentina cuenta Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Salud en los términos de la Ley N°19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la Ley N° 24.557 Riesgos de Trabajo. Estas dos leyes constan objetivos claros acerca de la protección, prevención de la salud de los trabajadores. En el Art 1 de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, establece lo siguiente:

Art. 1.- La prevención de los riesgos y reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta ley y sus normas reglamentarias.

Tiene como objetivos: Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación; Promover la recalificación y recolección de los trabajadores damnificados; y promover la negociación colectiva laboral para mejorar las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras. (Ley N° 24.557 Riesgos del Trabajo, 1995, pág. 1)

En Argentina, a pesar de que éstas dos leyes con pequeñas abarca con claridad la responsabilidad que tiene tanto el Estado y el empleador y cuáles son los fines y objetivos para la promulgación de leyes que protegen la salud de los trabajadores frente a riesgos de trabajos. Un objetivo que agrega la legislación argentina es la recalificación y recolección de los trabajadores damnificados, se puede entender que, a pesar que la persona haya sufrido algún tipo de accidente y debido a esto quedo imposibilitado para laborar en el mismo puesto, se realiza otra calificación para evaluar capacidades y desenvolvimiento de modo que el trabajador para que así no quedé desprotegido y sin una fuente de empleo.

### **Salud ocupacional según España**

En España a salud ocupacional se conoce como salud de prevención de riesgos laborales. En su marco legal agrega a la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Para efectos de definiciones, se entenderá como prevención:

“Art.4, numeral 1.- El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Ley 31/1995 Prevencion de Riesgos Laborales , 1995, pág. 10). Al igual que las legislaciones anteriores, tiene como meta principal prevenir cualquier riesgo que los trabajadores puedan verse afectados. Son planes previamente diseñados para cuando llegue el momento preciso poderlos aplicar.

#### **4.4.1. Riesgos laborales**

“Riesgos o enfermedades laborales son aquellas alteraciones leves o graves a la salud, producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador” (Cabanellas, 1979, pág. 10). Riesgos laborales son todas aquellas exposiciones a las cuales los trabajadores se ven expuestos a causa de la labor que ejercen diariamente; los riesgos pueden ser accidentes o enfermedades.

“Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 1). Solo se considera como riesgo laboral aquel que se produce dentro del ejercicio del mismo.

Suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que, por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida proseguir con toda normalidad sus tareas, constituye accidente. (Cabanellas, 1979, pág. 13)

Los riesgos provenientes del trabajo son muy amplios y dependerá mucho del oficio que la persona se encuentre desempeñando, los riesgos pueden ir desde una perturbación psicológica como una alteración física. Por lo mismo es importante que las instituciones prevén mecanismos de prevención y otorguen a los trabajadores todos los implementos necesarios para evitar en la medida de lo posible cualquier alteración en la salud de los trabajadores.

“Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional (Badía, 1985, pág. 6). Los riesgos laborales se derivan de varios factores tanto físicos, como mentales, entre los riesgos más comunes están aquellos como la sobrecarga muscular, sobrecarga mental, un ambiente

contaminado o factores de inseguridad. Todos estos son perjudiciales y de gran peligro para la inestabilidad laboral.

La Organización Mundial del Trabajo, cuenta con un Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, en el cual exhorta a los países miembros, incluir una política para el manejo de los riesgos laborales, política que debe ir acorde con lineamientos internacionales y nacionales.

Art. 4, numeral 2.- Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. (Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo , pág. 2)

Organismos internacionales, en este caso la Organización Internacional del Trabajo, exhorta a los miembros parte, que deben sobreguardar la salud de los trabajadores, por lo cual es necesario la instauración de mecanismo o planes de prevención y estos mismos sirvan de ejecución para que cuando sucedan este tipo de accidentes puedan actuar de manera eficiente.

En el Código de Trabajo, define a los riesgos de trabajo como:

“Art. 347.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad” (Código de Trabajo , 2005, pág. 80). Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se encargará de cubrir cualquier emergencia que se pueda producir en el trabajo.

Art. 156.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originan durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo. (Ley de Seguridad Social , 2001, pág. 43)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será el organismo encargado de emitir el informe correspondiente cuando el trabajador está en riesgo o ya sufrió algún tipo de daño, dar la prescripción médica para la proteger la salud del trabajador. Así como fueron emitidos los informes de salud tanto para el caso N° 986-19-Jp y N° 1480-20-JP, en los cuales arroja los resultados luego de la valoración médica, donde indica que los accionantes a causa de una presión laboral el estado de salud de las personas se estaba viendo afectado.

### **Riesgos laborales según Colombia**

Art. 1. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas, procedimiento, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo a desarrollar. (Decreto 1295 , 1994, pág. 3)

#### **4.5. El trabajador**

En nuestro marco jurídico se encuentra separado la definición de trabajadores y servidores públicos. A pesar que, las dos categorías se refieren a personas naturales que ofrecen sus conocimientos, habilidades, experiencias a otra persona o a una institución bajo un contrato en el cual se establecen responsabilidades y derechos, recibirán una remuneración. La única diferencia marcada es el ámbito a desempeñarse.

La acción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente. (Diccionario Jurídico Enciclopédico , 2005, pág. 2318)

Únicamente el trabajador será quien se encuentra en una relación de dependencia, es quien ha prestado o se encuentran sus servicios a una persona, y esta es quien ejerce dirige, aprueba y paga por el servicio recibido. En el vocabulario común un trabajador es aquel que está ganándose la vida, pero en la acción jurídico-legal un trabajador siempre deberá estar sujeto a la dependencia de otro.

“Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo” (Cabanellas, 1979, pág. 466). A diferencia del concepto anterior, para Cabanellas el trabajador es aquella persona útil en la vida social, que de una u otra forma está realizando una labor, ya sea dependiente o independiente.

“Persona que presta sus servicios de forma voluntaria a otra, bajo dependencia y subordinación, y a cambio de una remuneración” (Pinto, 2019, pág. 3). Concepto que se asemeja al primero, hay dependencia, subordinación y una remuneración, se podría decir que son elementos que los jueces tomarían en cuenta para la resolución de conflictos.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Así, los elementos que podemos desprender de este precepto son: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden

ser trabajadoras, y b) la prestación de un trabajo personal subordinado. (Cavazos, 1998, pág. 75)

Siempre quien presta los servicios debe ser una persona física, no moral, es decir, jurídica. Debe ser una persona que por sus propios derechos y en su representación pueda contraer derechos y obligaciones.

El trabajador prestará sus servicios estos pueden ser ocasionales, permanentes, eventuales a una persona natural o jurídica, de cualquier clase en la que se ejecuta una obra o servicio, y recibirá una remuneración de acuerdo a los servicios prestados. Igual definición se encuentra en el Código del Trabajo que proporciona un concepto de trabajador, Art. 9 “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denominada trabajador y puede ser empleador u obrero” (Código del Trabajo, 2005, pág. 6). En nuestra normativa jurídica el trabajador será todo aquel que por voluntad propia, se obliga con otra a prestar un servicio o ejecutar una obra, mismo que estará bajo la dependencia del empleador, de estos se excluye a los servidores públicos.

#### **4.6. Servidor Público**

Tiene similitud con la definición con el trabajador, la diferencia es que estos ocuparan un puesto en el sector público. Por sector público se entiende aquellas instituciones que son manejados de manera directa o indirecta por el Estado, al estar sujetos al Estado tienen un grado de responsabilidad mayor y de compromisos, el cual es velar por el bienestar común, es decir, priorizar beneficios comunes antes que un beneficio personal.

“Persona que, en cualquier forma o a cualquier título, trabaja, presta servicios o ejerce un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 1). El servidor público es la persona natural que presta sus servicios, conocimientos a la Administración Pública, es un tipo de dignidad, representación que se otorga con el fin de coadyuvar a los objetivos de la sociedad.

“Quien desempeña alguna de las funciones públicas. El órgano o persona que pone en ejercicio el poder público” (Ossorio, 2018, pág. 430). Un funcionario público es la representación de Estado, y cuando no referimos a este engloba las 5 funciones del Estado Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y la de Transparencia de Control Social, a esto también se suman demás instituciones como los GAD regionales, provinciales, municipales y parroquiales y demás entes que se derivan de la función ejecutiva. Todos estos representan un poder público, una organización que debe ser delegada a funcionarios para el correspondiente ejercicio de funciones. Un funcionario público debe proteger el bienestar común y el presupuesto otorgado por el Estado.

La definición del servidor público lo encontramos en la Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 4, señala “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, pág. 9).

Desde un punto de vista general servidor público es toda aquella persona que presta servicios a una empresa o institución pública, respectivamente, recibiendo una remuneración o un salario por el ejercicio de sus funciones.

#### **4.7. El empleador**

“Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración” (Diccionario Jurídico Enciclopédico , 2005, pág. 798). El empleador puede ser una sola persona como varias, son quienes, por necesidad, emprendimiento, o por designación generan un trabajo y obtiene cierto grado de jerarquía sobre el trabajador.

Según lo estipulado en el Código del Trabajo, en su Art.10, empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Código del Trabajo, 2005, pág. 6)

El empleador es aquella persona que bajo un poder o dignidad proporciona a otra u otros un puesto de trabajo, remunerando el oficio realizado. El empleador tiene un vínculo contractual con el trabajador, de obligaciones y derechos. Este deberá cumplir ciertas responsabilidades con el trabajador.

Primero; deberá proporcionar de todas las herramientas, maquinarias, o cualquier tipo de material para que el trabajador pueda desenvolverse en su puesto, a esto se suma que deberá implementar o crear cursos, talleres y capacitaciones, de tal forma que asegura tener un equipo debidamente capacitado. Segundo; el jefe a más de tener esta dignidad, se convertirá en un juez,

el cual siempre cuidara y garantizara a los trabajadores un espacio amigable, de confianza y respeto, un ambiente donde puedan expresar sus pensamientos y el ejercicio de sus derechos, actuará de manera imparcial y sin ningún tipo de discriminación o distinción, de tal manera que el trabajo no se convierta en un ambiente hostil y de vulneración de derechos.

#### **4.8. Derechos de los trabajadores**

##### **4.8.1. Derecho al trabajo**

“Derecho al trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral” (Universidad en Internet, 2021, pág. 1). En esta primera cita al derecho al trabajo lo define como un conjunto de normas que regulan la relación laboral que se manifiesta desde la celebración de un contrato, al igual que el derecho laboral, más no como aquel derecho que cuentan todas las personas de acceder a una fuente de trabajo.

“El derecho al trabajo nace como principio universal irrenunciable e inalienable de las personas, es un derecho de gran trascendencia para las personas, debido que garantiza una vida digna, una remuneración proporcional, y la eliminación de cualquier tipo de esclavitud” (Diccionario Jurídico Enciclopédico , 2005, pág. 500). Al ser un derecho universal, irrenunciable e inalienable garantiza a todas las personas acceder a un trabajo digno, con buenas condiciones con la finalidad de evitar medidas discriminatorias o algún tipo de esclavitud y que este mismo no se puede renunciar, es decir, la persona por si misma o por terceros no se puede negar hacer goce de este derecho, ni mucho menos se puede enajenar.

Es así como se emplea el termino trabajo digno. Con esto se refiere a un conjunto de garantías en la cual se asegura al trabajador el ejercicio de todos sus derechos como acceso a la salud para sí mismo como para su familia, a un salario justo, medidas de prevención para enfrentar cualquier riesgo laboral, la eliminación de cualquier forma de servidumbre, libertad de los trabajadores de elegir y la libertad de expresión; opinar de ciertos aspectos para el bienestar de todos. (Ossorio, 2018, pág. 264)

Para Ossorio, el trabajo es sinónimo de dignidad. El trabajo a más de decencia a quien lo ejerce, también permite que la persona y sus familias puedan tener acceso a una vida más decorosa ya que permite que pueda acceder a un buen servicio de salud, a un salario justo. Esto será parte del plan de trabajo del Estado, garantizar a las personas el derecho al trabajo y la libertad de elegir.

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y de normas típicas que regulan las relaciones que se crean en ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena” (Montesinos, Camps, & López, 2007, pág. 60).

“Conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, relación individual de trabajo asalariado, la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios” (Martín, García, & Rodríguez-Sañudo, s.f., pág. 3). Para estos autores categorizan al derecho al trabajo como una rama de estudio que regulara las obligaciones y deberes que surgen como dependencia de un trabajo, no definen aquel derecho fundamental e importante que asegurar una vida digna para los trabajadores. Igual definición se establece para la siguiente cita:

“El derecho al trabajo es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y remunerado entre trabajadores y empleadores, ya sea en las relaciones individuales o colectivas” (Mirolo, 2015, pág. 12).

En la Constitución de la República del Ecuador, norma como derecho al trabajo, lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18)

En nuestra Constitución expande la trascendencia, ya no solo queda como un derecho, sino también como un deber social; es tanto deber de Estado crear fuentes de trabajo y deber de las personas de buscar un trabajo, porque así colabora con el progreso del país. El derecho al trabajo lo ubica como un derecho económico, porque de esta manera servirá como fuente de realización y la base de la economía tanto del núcleo familiar como del país, de esa manera ayuda a generar circulación de ingresos.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23, proporciona características de un trabajo digno:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, pág. 57)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos protege los derechos fundamentales de las personas y entre ellos está el derecho al trabajo. No solo lo otorga como

un derecho este debe cumplir con ciertos requisitos para que este derecho sea considerado como tal. En el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos la persona tiene libre elección de su trabajo, protección contra el desempleo, a un salario justo, la persona no puede sufrir ningún tipo de discriminación, y una remuneración equitativa, todo esto, proporcionara a la persona acceder a un trabajo digno.

“El trabajo decente es aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo , 2000). Para la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo promueve cumplir principios fundamentales del trabajador, ayuda a promover igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ayuda a mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.

### **Derecho al Trabajo según Chile**

Art. 19. La Constitución asegura a todas las personas:

16°. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a libre elección del trabajo con justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. (Constitución Política de la República de Chile, 1980, pág. 18)

Para la legislación chilena, el trabajo es elegir con total libertad el tipo de trabajo, las condiciones y la remuneración, siempre que estas sean justas y legales, prohíbe cualquier tipo de discriminación, pero establece una limitante, la persona que desea aceptar algún trabajo debe tener nacionalidad chilena y cumplir con la edad determinada.

### **Derecho al Trabajo según Colombia**

“Art. 25.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia , 1991, pág. 4). Colombia al igual que Ecuador ubica al trabajo como un derecho y una obligación social, al momento de referirnos a un enfoque social, está ligado con igualdad y equidad de oportunidades en el ámbito público y privado. El Estado, es el ente encargado, el cual debe proporcionar todas las condiciones necesarias que ayude al trabajador tener una vida digna, y para su entorno familiar. El derecho al trabajo debe estar asociado no solo con una estabilidad económica, sino también con el bienestar emocional y social que en un ambiente de trabajo se desprende. Los trabajadores como empleadores deben crear un ambiente de fraternidad, de tal manera el desempeño de la empresa o institución sea óptima.

## **Derecho al Trabajo según Argentina**

Art. 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer industria lícita.

Art. 14 bis. - El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas. (Constitución de la Nación Argentina, 1853, pág. 3)

Los trabajadores no solo tienen la protección de la Constitución, se suma a ella todas las leyes, tratados internacionales y todo el cuerpo normativo los mismos que deben estar bajo una misma armonía, de tal forma no exista discrepancia entre la una y la otra. Existen casos que algunos juzgadores o quienes tienen autoridad, quieren hacer prevalecer ciertos criterios o interpretaciones sin tomar en cuenta el valor constitucional y legal de toda una estructura jurídica, lo que ha provocado que muchas personas se vean en estado de indefensión y transgredidos sus derechos.

## **Derecho al trabajo según España**

Art. 35, numeral 1.- Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (Constitución Española, 1978, pág. 13)

España, igual que Ecuador y Colombia ubican el derecho al trabajo como un deber, social y moral. Las personas deben ser un medio por el cual puedan satisfacer sus necesidades. Algo que llama mi atención, que solamente prohíbe la discriminación de sexo dejando brecha muy grande y negando a las demás personas que tienen algún tipo de condición física, mental o por razones de raza, orientación política, etc, desprotegidos, cuando especialmente en nuestro medio todos y todas tienen los mismos derechos sin distinción alguna.

### **4.8.2. *Derecho a la salud***

Derecho fundamental en toda la vida del ser humano que debe ser garantizado por el Estado de manera gratuita, integral y profesional, mediante el acceso a los servicios de seguridad social que permitan conservar el más alto grado de bienestar físico, psicológico y, en consecuencia, social, sin importar el sexo, situación socioeconómica, orientación política, sexual, raza, etnia, o cualquier otro motivo que pudiera ser discriminatorio. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 1)

El derecho a la salud es aquel derecho reconocido a nivel internacional por instrumentos internacionales, mismo que tienen como objetivo cuidar, proteger el cuidado de la salud física y emocional de las todas las personas del mundo. La salud es un campo amplio que va desde el acceso a servicios médicos, procedimientos médicos e incluso el cuidado de la salud psicológica. A ninguna persona se le puede negar el derecho a salud por ningún motivo discriminatorio.

“Derecho humano que obliga al Estado a establecer las condiciones para que todas las personas tengan acceso a los medios e instrumentos que le permitan tener una vida saludable” (Pinto, 2019, pág. 2). El Estado es el primer ente encargado de garantizar el acceso a la salud, aquí parte la distribución igualitaria de los servicios médicos a todos los ciudadanos, en especial atención aquellas personas que por su condición económica o por enfermedades catastróficas debe prestar mayor atención.

El derecho a la salud es más restrictivo que la expresión derecho al cuidado de la salud porque el derecho a la salud debe entenderse como una libertad negativa que excluye el derecho a ciudadanos de salud, el que implicaría obligaciones positivas para el Estado. El Estado debería prevenir ciertas acciones dañinas contra los individuos, pero sin estar obligado a cumplir con obligaciones positivas consistentes en la prestación de servicios médicos. (García, 2013, pág. 6)

Para este autor el derecho a la salud tiene otro significado y otorga otro tipo de responsabilidad para el Estado. Se refiere específicamente que los ciudadanos deben tener la libre elección de elegir el medio por el cual quieren ser atendidos, excluyendo al Estado, y este únicamente debería velar por el cuidado social y ambiental, lo que reduciría gastos y obligaciones para el país. Situación que estoy en total desacuerdo, porque el Estado es quien se obliga a cuidar y respetar cada uno de los derechos intrínsecos de la persona, al momento que suceda esto la salud se privatiza excluyendo aquellos que no cuentan con recursos económicos para pagar una salud. Además, el derecho a la salud está ligada al principio de solidaridad, cada ciudadano según si nivel económico aporta para que todos puedan tener un acceso gratuito a la salud.

A pesar de ser un derecho salud con respaldo internacional y nacional, este no ha tenido efectos en la práctica porque los problemas críticos para la obligatoriedad jurídica de los derechos sociales y, consecuentemente, del derecho a la salud no son entonces de reconocimiento formal; tienen que ver con la debilidad del ordenamiento internacional para su justiciabilidad y con la ausencia de efectos vinculantes ante su violación. (Echeverri, 2006, págs. 82-84)

Es un comentario que hace notar las deficiencias del sistema de salud, por lo menos en nuestro país lo vivimos cada día. Varias personas se han visto en la necesidad de acudir a instancias legales para dar cumplimiento con lo que establece tanto legislación internacional y nacional y esto sucede mucha de las veces por el desconocimiento de la norma, sobre todo de aquellos que están al frente de instituciones de salud, pero también pasa en las empresa públicas y privadas que no cuentan con personal de la salud para atender a las emergencias que diariamente viven los trabajadores. La salud lo toman de una forma alejada a la realidad laboral, cuando en el medio de trabajo las personas constantemente están expuestas a riesgos. Por lo que indica el autor, que tanto el ordenamiento jurídico nacional e internacional deben fortalecer para prevenir la transgresión de derechos.

La seguridad social y el derecho a la salud son entendidos como derechos irrenunciables y servicios públicos que se prestan bajo la dirección y coordinación del Estado. El hecho de considerar a la salud como un servicio la sitúa de manera explícita en la esfera pública de acceso universal siendo este lineamiento al menos teóricamente un componente de justicia social, para el cual deben aplicarse parámetros de justicia distributiva. (Vélez, 2007, pág. 68)

El derecho a la salud se ubica en la esfera de lo público, esto sucede por la facultad del Estado de prestar los servicios a toda la población. El autor lo define como un componente de la justicia social, es decir, que todas las personas sin discriminación alguna deben acceder a un sistema de salud integro, pero sobre todo aquellas personas que se encuentran en un estado vulnerable o de atención prioritaria se debe dar mayor atención.

En la Constitución de la República del Ecuador reconoce al derecho a la salud, como derecho fundamental e indispensable para las personas.

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustenten el buen vivir. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17)

En el caso de Ecuador, la salud es estar bien, o como algunos autores y legisladores llaman el ben vivir. Es un todo, un complemento de varios elementos, a más de acceder a servicios médicos, se integra que las personas deben tener una buena alimentación, ambiente sano, un trabajo, seguridad social, todo aquello que pueda garantizar un conjunto integrado de derechos en pro de la salud integra de todas y todos quienes integran el territorio nacional.

En la Declaración Universal de los Derechos, establece a la salud como aquel derecho fundamental que debe protegerse en el mundo entero.

Art. 25.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (Declaración Universal de los Derechos Humanos , 1948, pág. 52)

La salud es y será uno de los derechos que mayor peso y cobertura tiene para el desarrollo social de los individuos, esto sucede especialmente porque al consagrarse el Derecho a la salud como Derecho fundamental en la Declaración Universal de los Derechos Humanos le da un nivel jerárquico superior, al igual que los otros derechos que se encuentran reconocidos, de aplicación para todos los países que forman parte de este instrumento. Porque se dice que para el desarrollo, pues se garantiza el cuidado tanto de la persona como la de su familia, es todo un sistema integrado que protege desde el bienestar físico y mental, hasta la protección económica como en casos de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y cualquier otro caso de pérdida de subsistencia.

La Ley de Seguridad Social indica en su Art. 17 como misión fundamental; el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley. (Ley de Seguridad Social , 2001, pág. 8)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es aquella entidad pública encargada de proteger a la población urbana y rural con relación de dependencia o sin ella, en circunstancias emergentes que se presenten en el trabajo. Es una de las instituciones de salud que se encara de velar por el bienestar físico y psicológico de las personas. Como se explicó anteriormente velara por todos aquellos momentos que pongan en riesgo la estabilidad socio-económica de los afiliados.

#### **4.8.3. *Derecho a la integridad personal***

“Prohibición absoluta de tortura y de tratos inhumanos y degradantes, vertiente negativa del derecho” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 1).

Derecho a la integridad personal es aquel que prohíbe que las personas sean expuestas a maltratos físicos y psicológicos o todo aquel maltrato, violencia que pueda dañar a la persona y a su entorno.

Está comprendido en el derecho de la persona a la vida y contempla los atentados parciales a la vida de las personas. La protección de la integridad física de las personas

se realiza de varias maneras. Así, cuando se sanciona el delito de lesiones comprensivo de todo daño en el cuerpo o en la salud de otro o se contempla el resarcimiento de los daños y perjuicios que las lesiones han provocado. (Diccionario Jurídico Enciclopédico , 2005, pág. 482)

En este diccionario jurídico el derecho a la integridad física lo relaciona con el derecho a la vida, pero no necesariamente se considerado en su totalidad como un derecho a la existencia, sino parcialmente, es aquel derecho de no sufrir menoscabo corporal, psíquica, ni moral, es decir en ninguna de sus dimensiones.

La integridad física hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegido contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud. (Guzmán J. , 2007, pág. 10)

Es un derecho que en cuestiones políticas, ideológicas es violentado constantemente y con mucha frecuencia en muchos ámbitos de la vida social y esto sucede porque la poca tolerancias y empatía que existe afectando no solo este derecho, este tipo de situaciones viene siendo la causa de muchas más violaciones de los derechos humanos.

“La integridad física hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolo físico o daño a su salud” (Afanador, 2002, pág. 23). Cuando se habla del derecho a la integridad personal, rápidamente nos viene una idea la palabra totalidad, y lo podemos entender como aquel conjunto de bienestar y plenitud de la persona.

El derecho a la integridad personal, se encuentra en el capítulo sexto de la Constitución de la República de Ecuador, Art 66 se reconoce a las personas:

Numeral 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 29)

En la Constitución de la República del Ecuador no solo señala aquella integridad física, psíquica y moral, también hace constar la integridad sexual tanto en el ámbito público y privado. Muchos de los casos se han presentado que en un ambiente de trabajo a más de sufrir acosos

físicos y psicológicos han trascendido a actos de carácter sexual, donde la figura jurídica cambia, dejando de ser de un procedimiento administrativo o civil a ya ser una causa de tipo penal. El acoso laboral son comportamientos tan sutiles e irreconocibles que deben trascender para que autoridades e incluso la misma victima pueda denunciar, pero es muy importante que sean acciones rápidas para erradicar este tipo de conductas.

En la Convención de los Derechos Humanos, también llamado Pacto de San José reconoce el derecho a la Integridad Personal, “Art.5.- Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral” (Convención Americana de Derechos Humanos , 1978, pág. 4). Pretende proteger a las personas que no sufran, ni sean víctimas de torturas, humillaciones en todo el desarrollo de su existencia.

#### **4.8.4. Seguridad Jurídica**

“Principio general del derecho que impone que toda persona tenga conocimiento cierto y anticipado sobre las consecuencias jurídicas de sus actos y omisiones” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 1). Con principio se puede decir que es aquella base de un ordenamiento jurídico, el cual servirá de guía para que juzgadores puedan direccionar su actuar. Los principios estarán presentes en cada norma y servirán como un mecanismo de protección.

La seguridad jurídica es la protección efectiva de esos derechos y deberes, es decir, el amparo seguro de dicho orden, contra cualquiera que pretenda turbarlo, así como la restauración del mismo, en el caso de haber sido violado. Por el contrario, cuando la protección reinante no es suficiente, el valor se da con sentido negativo, es decir, como inseguridad. (Diccionario Jurídico Enciclopédico , 2005, pág. 2009)

Para este diccionario la seguridad jurídica en su concepto lo define como su propia palabra lo indica. Seguridad, protección de los derechos y deberes de quienes acuden a la justicia, en el caso de estos ser perturbados hay la opción de sean restituidos. Pero como veremos más adelante, la seguridad tiene otro alcance.

La seguridad jurídica es un valor estrechamente ligado a los Estados de Derechos que se concreta en exigencias objetivas de: corrección estructural (formulación adecuada de las normas del ordenamiento jurídico) y corrección funcional (cumplimiento del Derecho por sus destinatarios y especialmente por los órganos encargados de su aplicación). Junto a esa dimensión objetiva la seguridad jurídica se presenta, en su acepción subjetiva encarnada por la certeza del Derecho, como la proyección en las situaciones personales de las garantías estructurales y funcionales de la seguridad objetiva. (Pérez, 2000, pág. 30)

Cuando el auto le otorga la categoría de valor a la seguridad jurídica. Mención que no corresponde, ya que un valor es parte de la moral, pero un principio es que limitante del ejercicio de poder, forma parte de un control de constitucionalidad, ayuda para una interpretación normativa y para la elaboración de juicios de razonabilidad. Partiendo desde este criterio; la seguridad jurídica tiene dos fines bien marcados. la formulación de la norma y el debido respeto según su orden jerárquico y el cumplimiento efectivo de la normativa, para la efectiva aplicación del Derecho.

La seguridad jurídica se torna en presupuesto del mismo, pero no por su apego a la legalidad, sino por su vinculación a los derechos que fundamentan o sustentan el entero orden constitucional e informado al mismo que su integridad (principio) y, a su vez, se convierte en función del Derecho porque ése tiene como deber prioritario, preeminente e inexcusable dar y proponer en efectiva vigencia la seguridad jurídica de los derechos públicos subjetivos de rango constitucional. (Zabala, 2010, pág. 16)

La legalidad es aquel principio que manifiesta que se aplicara lo que está prescrito en la norma, a diferencia de la seguridad jurídica es el respeto del orden jerárquico de las leyes por lo cual, le da la función principal de efectividad en el respeto de los derechos subjetivos de rango constitucional.

La seguridad jurídica tiene, pues, su aspecto estructural (objetivo), el que es inherente al sistema jurídico, a las normas jurídicas y a sus instituciones y, de ahí dimana al sujeto que está obligado por el sistema jurídico que adquiere la certeza o la certidumbre de las consecuencias de sus actos y las de los demás, ésta es la faceta subjetiva. (Zabala, 2010, pág. 12)

La diferencia entre valor y principio estaría dada porque el primero está por sobre la normativa y, por ello, incluso en una dimensión diferente a los Principios Generales del Derecho; mientras que el segundo tiene clara función normativa, pues, es un principio general. Por tanto, desde este punto de vista la seguridad jurídica es un principio y no un valor que carece de una virtualidad normativa. Por el contrario, como principio la seguridad jurídica es fuente del Derecho y suple cualquier laguna normativa concreta. (Zabala, 2010, pág. 12)

La seguridad jurídica se enfoca en el aspecto objetivo, en lo estructural para posterior cumplir con lo su aspecto subjetivo que es la certeza en la aplicación del Derecho y la protección de intereses. Como ya lo hemos mencionado, la seguridad jurídica es un principio, una base un lineamiento de aplicación y control constitucional en la toma de decisiones por parte de juzgadores o administrativos.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 82 establece el derecho a la seguridad jurídica, y expresa “que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, aplicadas por las autoridades competentes” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 49). La seguridad jurídica es un principio de confianza legítima, respeto a la Norma Suprema, y a todo el cuerpo normativo. Los administradores deben actuar bajo los criterios de certeza y previsibilidad, para lo cual las normas a aplicar deben estar establecidas con anterioridad.

En el Código Orgánico Administrativo, a la seguridad jurídica lo reconoce como un principio de la actividad administrativa en relación con las personas.

Art. 22.- Principio de seguridad jurídica y confianza. Las administraciones públicas actuarán bajo los criterios de certeza y previsibilidad.

La actuación administrativa será respetuosa con las expectativas que razonablemente haya generado la propia administración pública en el pasado. La aplicación del principio de confianza legítima no impide que las administraciones puedan cambiar, de forma motivada, la política o el criterio que emplearán en el futuro.

Los derechos de las personas no se afectarán por errores u omisiones de los servidores público en los procedimientos administrativos, salvo que el error u omisión haya sido inducido por culpa grave o dolo de la persona interesada. (Código Orgánico Administrativo, 2017, pág. 5)

El Código Orgánico Administrativo indica que todas las administraciones públicas deben actuar con certeza y previsibilidad, esto lo ubica prácticamente que todas las decisiones que la administración tome deben estar primero bajo el principio de legalidad y después asegurar el cumplimiento de la norma y esto lo realizan a través de la motivación, un criterio fundado en ley, y baso en hechos comprobables. Cualquier afectación a los derechos de los administrados por errores propios de la administración no se verán afectados, ni violentados.

#### **4.8.5. La tutela judicial efectiva**

“Derecho constitucional a que los derechos e intereses queden protegidos en el marco de un proceso con todas las garantías” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, pág. 2). Aquel derecho que tiene todas las personas de acudir a la protección judicial y que sus intereses sean protegidos.

El derecho a la tutela judicial efectiva como el de acudir al órgano jurisdiccional del Estado, para que este otorgue una respuesta fundada en derecho a una pretensión determinada-que se dirige a través de una demanda-, sin que esta respuesta deba ser necesariamente positiva a la pretensión. (Aguirre, 2010, pág. 8)

La tutela judicial efectiva como bien lo explica es acudir a un órgano jurisdiccional, las partes expondrán antecedentes, fundamentos de hecho y derecho, y pretensiones a través de una demanda, y el juzgador deberá analizar cada una de estas cuestiones para la toma de decisiones, dictando una sentencia en base a hechos legales y comprobables.

El derecho a la tutela efectiva de la justicia a ser un derecho fundamental constitucional, con carácter de derecho prestacional de configuración legal y que demandaría que los poderes públicos dispongan un sistema público de Administración de la Justicia integrado por todas aquellas opciones legalmente establecidas para la resolución jurídica de conflictos destinadas a tutelar los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos en cuanto realización de la justicia. (Diz, 2014, pág. 9)

La tutela judicial efectiva tiene el rango de constitucional, es un derecho que no se puede negar a nadie, todos y todas tiene la libertad de acceder a la justicia y que sus intereses sean escuchados.

Los principios básico de la tutela judicial efectiva, podrían ser los siguientes: a) Derecho subjetivo público para el ciudadano: consagración del derecho de acceso a la justicia, b) legalidad: solución de conflictos previamente reguladas por la ley, c) Disponibilidad: fuera de los asuntos penales, el ciudadano podría optar libremente por la forma de solución del conflicto que considere más adecuado, d) Mínima intervención: la intervención del Estado y los poderes públicos en la Administración de Justicia debería ser subsidiaria de la libre autonomía de la voluntad de los ciudadanos y debería facilitar y poner a disposición del ciudadano un sistema de administración de la justicia optimo y con los suficientes recursos personales y materiales, e) Efectividad: se vincula con la protección jurisdiccional de los derechos que dispensan jueces y magistrados y la solución justa y eficaz al conflicto para el ciudadano. (Diz, 2014, pág. 10)

Este autor indica cuales son ciertos principios elementales para definir a la tutela judicial. Como primer punto tenemos el Derecho Subjetivo, es aquel que se formaliza por el simple hecho de acceder a la justicia. Disponibilidad: las personas tienen la libre elección de elegir el mecanismo para resolver conflictos, a excepción de asuntos penales. La mínima intervención, es aquel principio que asegura los administradores de justicia actúen bajo por preceptos legales y dependiendo de la voluntad de los ciudadanos. Por último, la efectividad es aquel la agilidad, una pronta actuación y la rapidez, esto quiere decir que no exista trabas en medio de proceso, para así descongestionar el sistema judicial y las personas puedan tener una respuesta óptima a sus pretensiones.

La Tutela Judicial Efectiva se encuentra normado en la Constitución de la República del Ecuador, Art. 75.

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela judicial efectiva y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e interés, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 42)

Es aquel derecho que tienen las personas de acudir a un órgano jurisdiccional a fin de que disponga una sentencia favorable fundada en derecho siempre cuando se hayan transgredidos sus derechos, es decir, es el derecho todos y todas tenemos para acceder a la justicia de manera gratuita y al debido proceso. Este derecho garantiza un estado de protección para las personas puesto que no pueden quedar en un estado de indefensión, y a su vez permite, al igual que la seguridad jurídica, un control judicial del poder público.

En el Código Orgánico de la Función Judicial, estipula acerca de la tutela judicial efectiva, lo siguiente:

Art. 23.- Principio de tutela judicial efectiva de los derechos. - La Función Judicial por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido. Deberán resolverse siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, pág. 10)

La tutela judicial efectiva a más de ser un derecho de las personas, constituye un deber y responsabilidad de la Función judicial, de jueces y juezas, encargados de administrar justicia en todos los ámbitos. Ellos serán quienes por representación del Estado se encargan de hacer respetar y cumplir con derechos demás disposiciones legales prescritos en primer orden en la Constitución, instrumentos internacionales, y la ley.

Esta se diferencia de la tutela administrativa efectiva, la misma que es:

**4.8.5.1. Tutela Administrativa Efectiva.** La tutela administrativa efectiva comprende, pero no se agota en el tradicional derecho al debido proceso adjetivo, el cual exige complementar ciertos recaudos formales y de trámite atinentes a la defensa y necesario para adoptar una decisión válida y justa, ya que exige de parte del Estado un plus más: como es la eliminación de todas las trabas normativas, económicas o sociales, que puedan impedir u obstaculizar irrazonablemente el ejercicio de la defensa. (Perrino, 2013, pág. 23)

Es un derecho que responsabiliza al Estado su atención en la ejecución de medidas públicas para la eliminación de cualquier tipo de barreras que impida a las personas de acudir a un mecanismo para la defensa de sus derechos.

La tutela administrativa efectiva constituye un elemento fundamental que rige la conducta y actividad de las administraciones públicas, en sus continuas interacciones con los administrados, precautelando y respetando el efectivo goce de los derechos de estos, en su calidad de mandantes del poder estatal. (Babrera & Franzo, 2019, pág. 19)

La tutela efectiva también permite tener un control de las actuaciones que realizan las instituciones públicas, como también la verificación de que las decisiones estén tomadas bajo conceptos legales y con la debida motivación.

“La vigencia de la tutela administrativa efectiva también responde a los principios de buena administración y buen gobierno” (Muñoz, 2012, pág. 32). Todos los elementos que componen a la administración deben estar direccionados a cumplir con los principios determinados en la ley y efectivizar el derecho que tienen los ciudadanos a la correcta marcha de los asuntos públicos.

#### **4.9. Derechos de las personas de atención prioritaria**

Las personas y grupos de atención prioritaria son aquellos que históricamente, por su condición ya sea social, económica, cultural y política, edad, origen étnico se encuentran en una condición de riesgo y vulneración que no les permite desarrollarse y acceder a condiciones óptimas de vida. Lo que el Estado busca es reparar cierto daño causa en la historia y brindar una protección especial a sus derechos tanto en el ámbito público y privado. La Constitución de la República del Ecuador reconoce, Art. 35, que pertenecen a este grupo las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales. El Estado prestará especial

protección a las personas en condición de doble vulneración. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18)

Dentro de este amplio grupo nos dirigimos a las personas que sufren de alguna discapacidad tanto física como psicológica y el derecho a la igual formal y material y no discriminación.

#### **4.9.1. *Derechos de las personas con discapacidad***

Art. 6.- Se considera persona con discapacidad toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensorial, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringido permanente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca la normativa vigente. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 8)

Quienes pertenecen a este grupo experimentan a lo largo de su vida varias complicaciones o desigualdades a diferencia de una persona sin discapacidad. Por estas cuestiones tanto físicas, intelectuales o sensoriales a lo largo de la historia se han visto vulnerado sus derechos como el acceso a un trabajo remunerado, a la salud, a la educación, o dentro de estos ámbitos se han sido víctimas de discriminación. La Ley Orgánica de Discapacidades en nuestro país tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la persona que sufre alguna discapacidad y el ejercicio de sus derechos.

#### **4.9.2. *Derecho a la igualdad forma y material***

La igualdad formal o igualdad ante la ley es el derecho de todas las personas a tener la certeza de que vamos a ser protegidos por la ley de manera igualitaria, prohibiendo todo trato parcializado o diferenciado que pretenda a ser injusto. La igualdad formal va más allá de la integración de la igualdad frente la ley, de una igual libertad y de la igualdad de derechos.

La igualdad material, se encuentra uno de los principios que consagra una igualdad real y efectiva, que está llamada a rebasar la sucinta igualdad jurídica tradicional, de modo que existe intervención del Estado. La igualdad material o igualdad real, se diferencia de la formal principalmente en que no es simplemente algo intangible, un ente simplemente normativo. La igualdad real, trata de obtener algo materializado y práctico. (Piñas, Castilo, Zhinin, & Romero, 2019, págs. 1-3)

La igualdad tanto formal como material son parte de los derechos principales que llaman a la igualdad de oportunidades, igualdad en el acceso de justicia, a un trabajo, a la salud,

educación y todos los servicios y bienes que provienen del Estado. La igualdad está consagrada como derecho constitucional, siendo el derecho formal, pero cuando nos referimos a la igualdad material, es aquel que de la norma se ve reflejado en acciones, que trasciende a que las personas obtengan beneficios y no solo eso, sino la garantía de desarrollar su vida sin ningún tipo de limitación o barreras.

En la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a la igualdad forma, igualdad material y no discriminación en su Capítulo sexto, Derecho de libertad, Art.66, numeral 4, la cual tiene su fundamento en la dignidad humana.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Art. 5.- Igualdad y no discriminación. - Los Estado Partes deben prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad. Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida, lo que exige a los Estados Partes adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. Esas medidas no se consideran discriminatorias. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, pág. 8)

Las personas con discapacidad están protegidas tanto en nuestro orden jurisdiccional como internacional y se prohibirá cualquier tipo de discriminación que menoscabe su dignidad. Las leyes deberán asegurar que sean tratados con igual respeto y tendrán las mismas oportunidades. Estará prohibido que bajo criterios de mala fe a una persona con discapacidad se le prohíba acceder a servicios públicos o de gozar de derechos consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales.

#### **4.10. Sentencia**

La sentencia es la decisión que pone fin a la instancia, dictada por el Tribunal sobre la exclusiva base del juicio oral. El objeto de la sentencia está basado en el objeto mismo del proceso. El juicio en todos los procedimientos debe concluir con el inmediato pronunciamiento de la sentencia por el Presidentes, dando lectura a su parte dispositiva, y comunicando los fundamentos de manera oral, sintética y rápida. La finalidad del documento de la sentencia, consiste en registrar la decisión del Tribunal y los argumentos que la determinan.

La sentencia es, además, un acto procesal a cargo del juez, que pone fin a la instancia dirimiendo a través de la aplicación de la Ley el conflicto de interés sometido al conocimiento del órgano jurisdiccional, para así preservar el orden social. (Ramírez, 2009, pág. 25)

La sentencia es el criterio del juzgador que bajo el poder que le es otorgado tiene la facultad de resolver y dictaminar una decisión ya sea favorable o no para quien propone la demanda. La sentencia es el acto procesal obligatorio mediante el cual pone fin a una controversia planeada, su parte resolutive es de obligatorio cumplimiento para quienes intervienen en el proceso. Toda la sentencia está fundamentada y motivada en hechos comprobables en justo Derecho.

#### **4.10.1. Partes de la Sentencia**

En la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, explica que una sentencia de la Corte Constitucional deberá contener las siguientes partes. Art. 91.

1. Antecedentes procesales, en los que debe contar los siguiente:
  - a. Transcripción de la disposición jurídica demandada.
  - b. Indicación expresa, clara, precisa y sucinta de la pretensión y su fundamento.
  - c. Contenido preciso de las intervenciones.
  - d. Etapas procesales agotadas. (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional , 2009, pág. 28)

Esta primera parte de la sentencia, se denomina expositiva es donde van todos los antecedentes de una sentencia, el contenido de las intervenciones, las etapas procesales agotadas. Esto es necesario para que la Corte Constitucional tenga una noción de los hechos ya previamente ocurridos y cuál será el camino más idóneo para resolver el caso planteado. De esta primera parte, surge el planteamiento inicial de la problemática y las posibles soluciones a las cuales la Corte determinar en su resolución.

2. La parte considerativa, se refiere a temas como.
  - a. Competencia de la Corte Constitucional para resolver el caso.
  - b. Planteamiento de los problemas jurídicos de los que depende la resolución del caso.
  - c. Resolución de los problemas jurídicos, los mismos que se deberán tomar en cuenta para los argumentos expuestos por las partes involucradas en el proceso.
  - d. Síntesis explicativa, en la que se debe describir de forma clara concreta, intangible las cuestiones de hecho y derecho. (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional , 2009, pág. 28)

La parte considerativa se plantea como primer paso la competencia, la facultad de la Corte Constitucional para resolver el asunto presente, posterior a esto se plantean los problemas jurídicos mismos que todos tienen una fundamentación jurídica y motivación y a partir de aquí se van aceptado o rechazando las pretensiones presentadas por las partes, hasta el final, donde la Corte Constitucional basada en derecho fundamenta su decisión.

3. Parte resolutive, en la cual la Corte Constitucional bajo criterios constitucionales y legales tomará decisión sobre el caso o los casos presentados. (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional , 2009, pág. 28)

Finalmente, la parte resolutive, en base a la parte expositiva y considerativa la Corte Constitucional se encargará de emitir su resolución frente a los hechos planteados, en este punto se apoya de criterios constituciones y legales.

## 5. Metodología

### 5.1. Materiales utilizados

Entre los materiales utilizados para la realización del presente trabajo de investigación jurídica que permitieron desarrollar y dirigir el trabajo de titulación tenemos las siguiente fuentes bibliográficas: Obas jurídicas, Leyes nacionales y extranjeras, artículos científicos, obras científicas, Manuales, Diccionarios, Ensayos, Revistas Jurídicas y páginas web de los organismos de justicia de diversos Estado, que se encuentran citadas de manera correcta y forman parte de las fuentes bibliográficas del trabajo de titulación.

Entre otros materiales se encuentran: Laptop, teléfono celular, cuaderno de apuntes, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de los borradores de tesis, y empastados de la obra entre otros.

### 5.2. Métodos

En el proceso de investigación Socio-Jurídico, se aplicaron los siguientes métodos:

**Método Científico:** Entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad de un problema determinado en la investigación jurídica; este método fue utilizado al momento de analizar las obras jurídicas, científicas, desarrolladas en el Marco Teórico de éste trabajo de titulación, cuyos datos completaría constan en las citas y bibliografía correspondiente.

**Método Inductivo:** El presente método se aplicó al momento de describir los antecedentes de las figuras jurídicas del Derecho Laboral, Derecho Social y la problemática planteado de acoso laboral, partiendo desde un enfoque en el Ámbito Nacional para luego abarcarlo a nivel internacional y así obtener, diferentes enfoques doctrinarios de acuerdo a los países y determinar el desarrollo del procedimiento correspondiente para el trámite de denuncias de acoso laboral, este método fue aplicado en el Marco Teórico.

**Método Deductivo:** Este método se caracteriza por partir de una premisa general para llegar a una particular; fue aplicado en la investigación al momento de analizar las consecuencias jurídicas y sociales a la falta de la correcta resolución de denuncias ingresadas por acoso laboral al Ministerio del Trabajo, obteniendo así también características importantes desarrolladas a nivel nacional. Además, se puedo identificar las principales falencias en nuestras

Instituciones Gubernamentales por falta de normativa hacia temas relacionados con los derechos de los trabajadores. Método que fue aplicado en el Marco Teórico.

**Método Analítico:** Utilizado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que consta en el marco teórico, derecho comparado, colocando el respectivo comentario, también fue aplicado al analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas.

**Método Exegético:** Método aplicado al momento de analizar las normas jurídicas utilizadas para fundamentación legal del trabajo de investigación, siendo estas: Constitución de la República del Ecuador, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos, Convenio No. 190 sobre la Violencia y el Acoso, Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Código del Trabajo, Código Orgánico Administrativo, Código Orgánico de la Función Judicial, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley de Seguridad Social, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer.

**Método Hermenéutico:** Este método tiene como finalidad esclarecer e interpretar textos jurídicos que no están bien esclarecidos y dar un verdadero significado, este método se aplicó en la interpretación de las normas jurídicas nacionales y de los instrumentos internacionales, en que se procede a realizar la interpretación de las leyes ecuatorianas pertinentes.

**Método de la Mayéutica:** Es un método de investigación que trata de esclarecer la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realizar las interrogantes que se destinan a la obtención de información, y fue aplicado mediante la elaboración de un banco de preguntas aplicados en las encuestas y entrevistas para la obtención de información necesaria para la investigación.

**Método Comparativo:** Este método fue utilizado en el trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, en que se procede a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, con el Texto único Ordenado del Código de Trabajo de Chile, Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1010 de Colombia, Ley de Contrato de Trabajo, Ley sobre Riesgos del Trabajo y Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley de Argentina, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales de España y las respectivas Constituciones Políticas de cada país en mención, a través del cual se obtuvo semejanzas y diferencias estos ordenamientos jurídicos.

**Método Estadístico:** El método estadístico se usó para determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de las técnicas de la entrevista y la encuesta, aplicado al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica desarrollar el punto de Resultados de la Investigación.

**Método Sintético:** Consiste en resumir y unir sistemáticamente todos los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue utilizado a lo largo del desarrollo de Trabajo de Investigación, con la discusión de la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis y fundamentación jurídica de lineamientos propositivos, aplicado al momento de emitir un criterio luego de realizar un estudio minucioso de una temática.

**Método Histórico.** Utilizado al momento de analizar los acontecimientos del pasado encontrado explicaciones a los comportamientos actuales respecto al desarrollo del Derecho Laboral, Derecho Social, este método se aplicó al momento de analizar el Acoso Laboral, desarrollada en el Marco Teórico.

### 5.3. Técnicas

**Encuesta:** Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las cincuenta encuestas a los abogados en libre ejercicio que tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

**Entrevista:** Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a diez profesionales especializados y conocedores de la problemática.

### 5.4. Observación Documental

Mediante la aplicación de este procedimiento se realizó el estudio de casos judiciales, administrativos, sentencias, fallos, jurisprudencia, noticias que se han presentado en la sociedad en lo que concierne a la falta de diligencias por parte del Ministerio del Trabajo para tramitar las denuncias de acoso laboral. Así mismo se cuenta con la obtención de los datos estadísticos que sirven para la demostración y fundamentación del trabajo de titulación en lo relacionado con el problema jurídico estudiado.

De los resultados de la investigación expuestos en las tablas, figuras y en forma discursiva con deducciones, con sus correspondientes interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los críticos y datos específicos, que tiene la finalidad de estructurar el marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis y para originar a las

respectivas conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución de la problemática planteada.

## 6. Resultados

### 6.1. Resultados de las encuestas

La presente técnica de encuesta fue aplicada el 02 de agosto de 2022 a cincuenta profesionales del Derecho del cantón Loja que desempeñan funciones en el sector público y privado mediante un cuestionario conformado de siete interrogantes, las cuales están conformadas por preguntas de sí o no, con su debida justificación y preguntas de opción múltiple, mismas que permitieron obtener los siguientes resultados.

**Primera pregunta: En el caso de estudio de sentencia se presenta a la Corte Constitucional cuatro procesos originados en demandas de acción de protección, en los que se alegan vulneraciones de derechos constitucionales. En la sentencia emitida por la Corte Constitucional caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia. ¿Cree usted, que existe una vulneración de derechos por actos de acoso laboral?**

Tabla 1. Vulneración de derechos por actos de acoso laboral

Indicadores	Variables	Porcentajes
Sí	48	96%
No	2	4%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho del Cantón Loja.

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez.

En la figura 1 se muestra el porcentaje de respuestas obtenidas de la primera pregunta formulada.

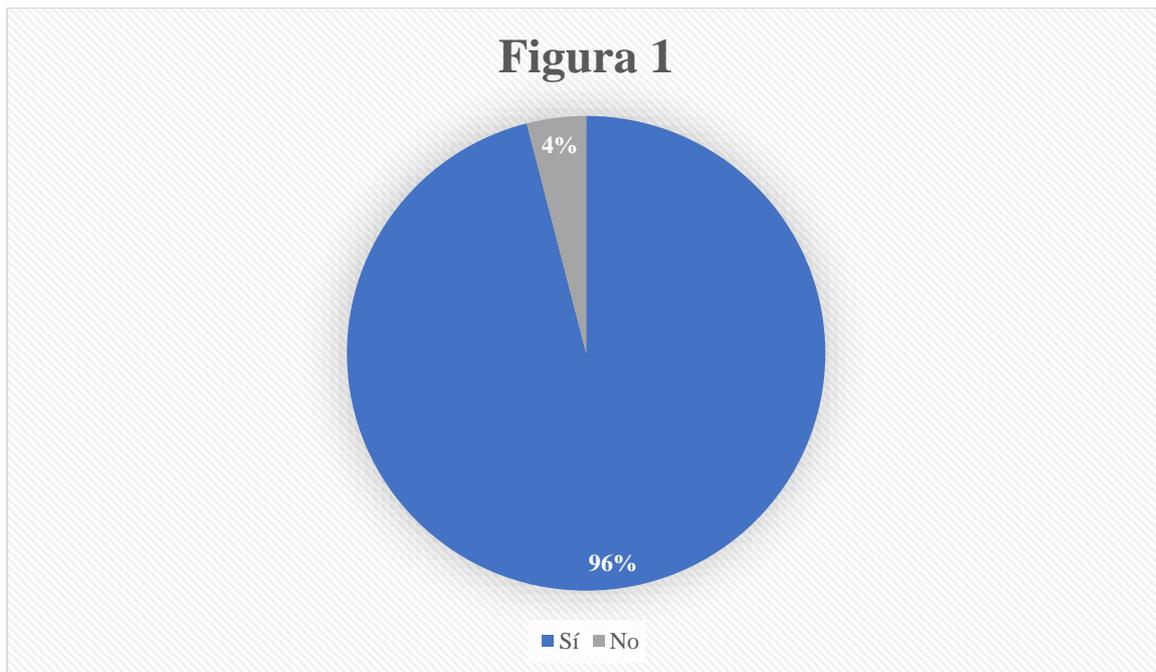


Figura 1. Vulneración de derechos por actos de acoso laboral.

**Interpretación:** De los resultados obtenidos de esta primera pregunta de la encuesta aplicada a cincuenta profesionales del Derecho, respondieron respecto a la sentencia emitida por la Corte Constitucional en la cual se alegan vulneración de derechos constitucionales, y se caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia, a lo cual cuarenta y ocho profesionales manifestaron que indudablemente hay una vulneración de derechos por actos de acoso laboral lo que representa el 96%, lo que se estima que el acoso laboral es una forma de violencia que los trabajadores o empleadores se ven expuestos, mientras que dos profesionales contestaron que no hay vulneración de derechos cuando una persona está siendo víctima de acoso laboral lo cual corresponde al 4% , para este porcentaje de la población opinan que el acoso laboral no constituye una forma de violencia que los trabajadores atraviesan en función de sus labores.

**Análisis:**

Referente a esta interrogante, coincido con el criterio de la mayoría de la población que estiman que el acoso laboral a más de ser una nueva forma de violencia en el ambiente de trabajo, esto trae consigo una vulneración de ciertos derechos que en nuestra legislación se encuentran protegidos, porque son conductas que comprenden humillaciones, agresiones, hostigamientos que van en contra del bienestar físico, psicológico y moral del trabajador creando un ambiente hostil imposibilitando que los empleados puedan desempeñarse en sus funciones y además, genera limitación en el ejercicio de derechos y garantías. Acarreando consecuencias en el ámbito familiar, personal y laboral de la persona que sufre este tipo de violencia, como también en la productividad de la institución o empresa. Sin embargo, la minoría de las personas que

indicaron que los actos de acoso laboral no atentan contra los derechos de las personas porque no consideran que en un ambiente laboral se puedan generar este tipo de actitudes, opinión que no estoy a favor, porque el hostigamiento laboral es problema social que los y las trabajadoras han experimentado a lo largo de la historia. En la Constitución de la República del Ecuador, Art. 33 además de garantizar el derecho al trabajo, se encarga de especificar con claridad que las personas que se desempeñan en un trabajo no solo debe cumplir con requisitos legales como una justa remuneración, u horarios justo, también debe existir entre trabajadores y empleadores respeto a la dignidad y a una vida decorosa. La Organización Internacional del Trabajo, tiene parecido sustento legal con la definición establecida tanto en el Código de Trabajo como en la Ley Orgánica del Servicio Público, señalan que toda conducta que de forma reiterada menoscabe, maltrate humille o amenace a una persona contra su integridad o situación laboral será considerado acoso laboral.

**Segunda pregunta: ¿Qué derechos cree usted que se vulneran cuando en el ambiente de trabajo hay acoso laboral?**

Tabla 2. Derechos vulnerados en el ambiente de trabajo cuando hay acoso laboral

<b>Indicadores</b>	<b>Variables</b>	<b>Porcentajes</b>
Derecho al trabajo digno	42	84%
Derecho a la salud	2	4%
Derecho a la no discriminación	3	6%
Otros	3	6%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho del Cantón Loja.

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez.

En la figura 2 se muestra el porcentaje que corresponde a cada derecho vulnerado cuando existen actos de acoso laboral.

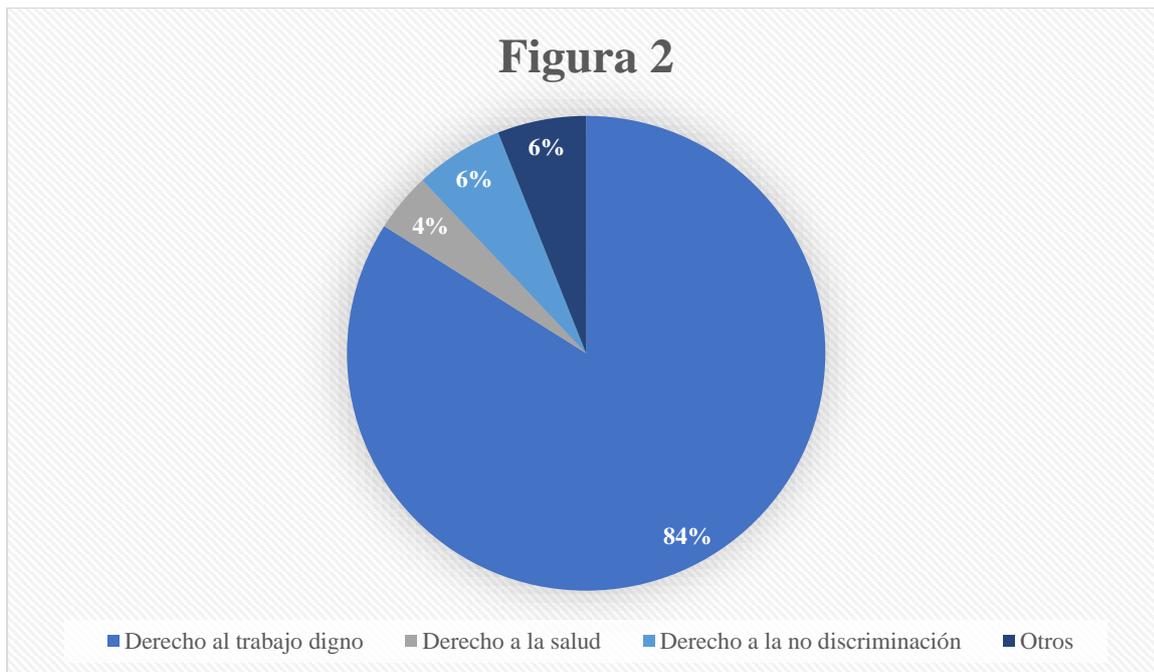


Figura 2. Derechos vulnerados en el ambiente de trabajo cuando hay acoso laboral.

**Interpretación:** De los resultados obtenidos de la segunda pregunta del cuestionario aplicado a cincuenta profesionales del Derecho, respecto que derechos se ven vulnerados cuando en el trabajo hay algún tipo de hostigamiento laboral, a lo cual se evidencia los siguientes resultados: 42 personas encuestadas respondieron que el derecho al trabajo digno es mayormente afectado en este tipo de situaciones lo cual corresponde al 84%; seguidamente 2 profesionales optaron por señalar que el derecho a la salud es uno de los derechos que es vulnerado lo cual corresponde al 4%; mientras que 3 profesionales señalaron que el derecho a la no discriminación tiene mayor repercusión en el ejercicio de derechos de los trabajadores lo cual corresponde al 6%; finalmente 3 de las personas encuestadas indicaron que hay otros derechos como la integridad física, psicológica y sexual de la personas y el derecho a la igualdad son derechos que igual que los derechos anteriores están siendo transgredidos en los casos de acoso laboral lo cual representa el 6% de la población encuestada.

**Análisis:**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta segunda pregunta la mayor parte de la población manifestó; de la lista de derechos presentados, que el derecho al trabajo digno tiene mayor repercusión cuando en el lugar en las instituciones existe acoso laboral, criterio que comparto porque este derecho a más de constituirse como tal, también es parte de un deber social, personal y estatal, que debe garantizar que el trabajo sea un medio económico, una fuente de realización y progreso para quienes diariamente ejercen cualquier tipo de actividad ya sea en la esfera pública o privada. A más de estar reconocido en la Constitución de la República, la

Declaración Universal de los Derechos Humanos lo reconoce como un derecho fundamental de la persona, mismo que ayudara de mecanismo de protección social, porque no sencillamente se habla un derecho, este va relacionado con el respeto a la dignidad, una remuneración justa e igual, a una protección especial en casos de desempleo y en el mismo no debe existir discriminación alguna ni para la elección del personal, ni ya en el desempeño de funciones.

Seguidamente, el derecho a la no discriminación fue la segunda opción que los encuestados escogieron, opinión que comparto, esto porque, muchos empleadores o compañeros de la misma institución se valen de temas como el nivel socioeconómico, la raza, identidad cultural, sexo, religión, discapacidad, orientación sexual, afiliación política o cualquier otra distinción para hacer una exclusión social; se apoyan en estas categorías para producir un ambiente negativo en el trabajo y ocasionar daños.

El derecho a la salud fue elegido solo por dos personas, a pesar de ser un derecho que aparentemente no se vulnera, ya en el análisis de los casos las consecuencias que presentan los trabajadores es a nivel de su salud tanto física, psicológica y moral. Derecho consagrado en el Art. 32 de la Constitución de la República del Ecuador. Finalmente, hubo quienes señalaron otros tipos de derechos como a la integridad física, psicológica y sexual, y derecho a la igualdad; criterio que estoy a favor porque el derecho a la integridad física, psicológica y sexual protege el bienestar total de la persona y el último garantiza que todos puedan tener las mismas condiciones.

**Tercera pregunta: ¿Cree usted, que el Ministerio de Trabajo al no atender con la debida pertinencia vulnera derechos constitucionales?**

Tabla 3. Derechos vulnerados por el Ministerio de Trabajo.

<b>Indicadores</b>	<b>Variables</b>	<b>Porcentajes</b>
Sí	49	98%
No	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho del Cantón Loja.

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez.

En la figura 3 se muestra el porcentaje de personas que indicaron que el Ministerio de Trabajo vulnera derechos constitucionales a no atender casos referentes al acoso laboral.

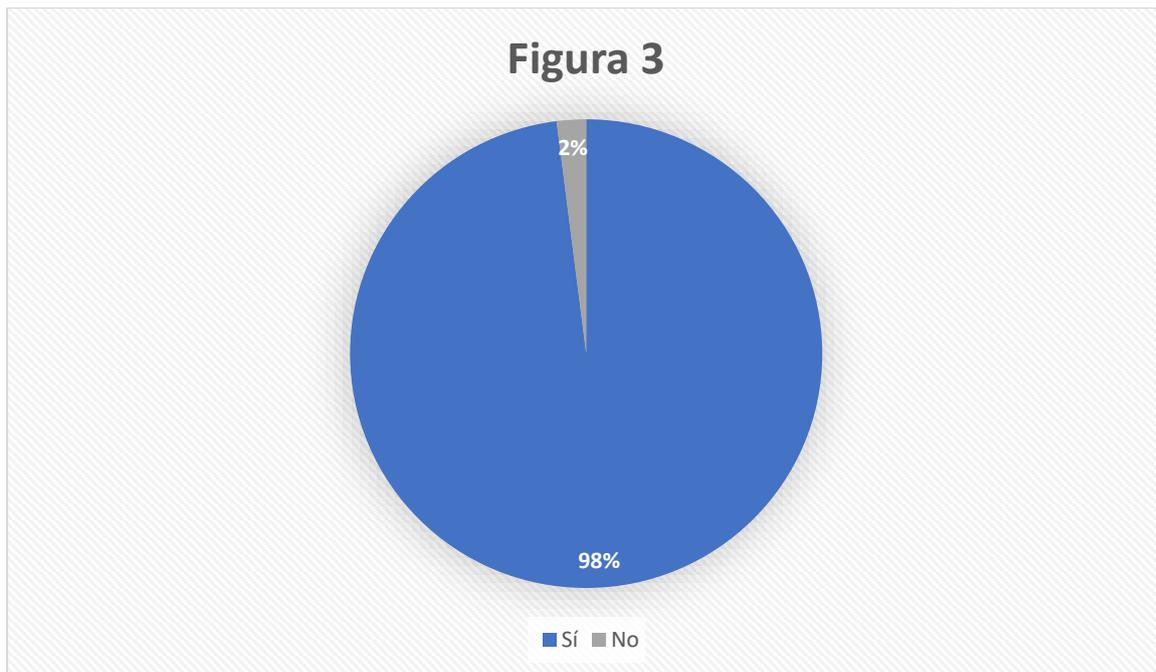


Figura 3. Derechos vulnerados por el Ministerio de Trabajo.

**Interpretación:**

De los resultados obtenidos en la tercera pregunta de la encuesta aplicada a cincuenta profesionales del Derecho, respecto de si el Ministerio de Trabajo al no atender los casos de acoso laboral con la debida pertinencia vulnera derechos constitucionales a lo que cuarenta y nueva personas encuestadas contestaron que si hay un vulneración, porque el Estado a través de sus entidades, en este caso el Ministerio de Trabajo, es el ente encargo de regular, contralar y resolver los asuntos presentados por acoso laboral, lo cual corresponde al 98% , posteriormente 1 profesional manifestó que el Ministerio de Trabajo no vulnera derechos constitucionales deslindando responsabilidades atribuidas a esta entidad lo que corresponde al 2% del total de personas encuestadas.

**Análisis:** De los resultados obtenidos de la tercera pregunta planteada en el cuestionario, coincido con el criterio de la mayorías quienes manifestaron que efectivamente hay una vulneración de derechos constitucionales cuando el Ministerio de Trabajo no atiende con la debida pertinencia cuando conoce de este tipo de casos, estando en plena facultad para resolverlos además, tiene como obligación velar y proteger el bienestar de los trabajadores frente a situaciones que ponen en riesgo la integridad física, psicológica, moral e incluso sexual. Como entidad rectora debe actuar bajo principios de transparencia, responsabilidad, efectividad, eficacia, igualdad en todos los conflictos que se generan entre los trabajadores y empleadores.

La Función Ejecutiva por principio de descentralización a través de sus Ministerios están en la obligación cumplir con disposiciones constitucionales, legales e internacionales, específicamente el Ministerio de Trabajo es una institución que busca la justicia social en el sistema de trabajo, de una manera digna y para asegurar la igualdad de oportunidades. A diferencia de aquella persona que indico que el Ministerio de Trabajo no está vulnerando ningún derecho porque este tipo de trámites se realizan por vía ordinaria, pero estoy en desacuerdo porque como ya se ha mencionado es la entidad estatal que tiene jurisdicción y competencia para atender cualquier tipo de controversias que se genere en el ambiente laboral.

**Pregunta cuatro: ¿Cree usted que el acoso laboral vulnera derechos constitucionales y legales de los trabajadores?**

Tabla 4. Vulneración de derechos constitucionales y legales de los trabajadores.

<b>Indicadores</b>	<b>Variables</b>	<b>Porcentajes</b>
Sí	50	100%
No	0	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho del Cantón Loja

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez.

En la figura 4 se muestra el total de personas que indicaron que los actos de acoso laboral vulneran derechos constitucionales como legales.

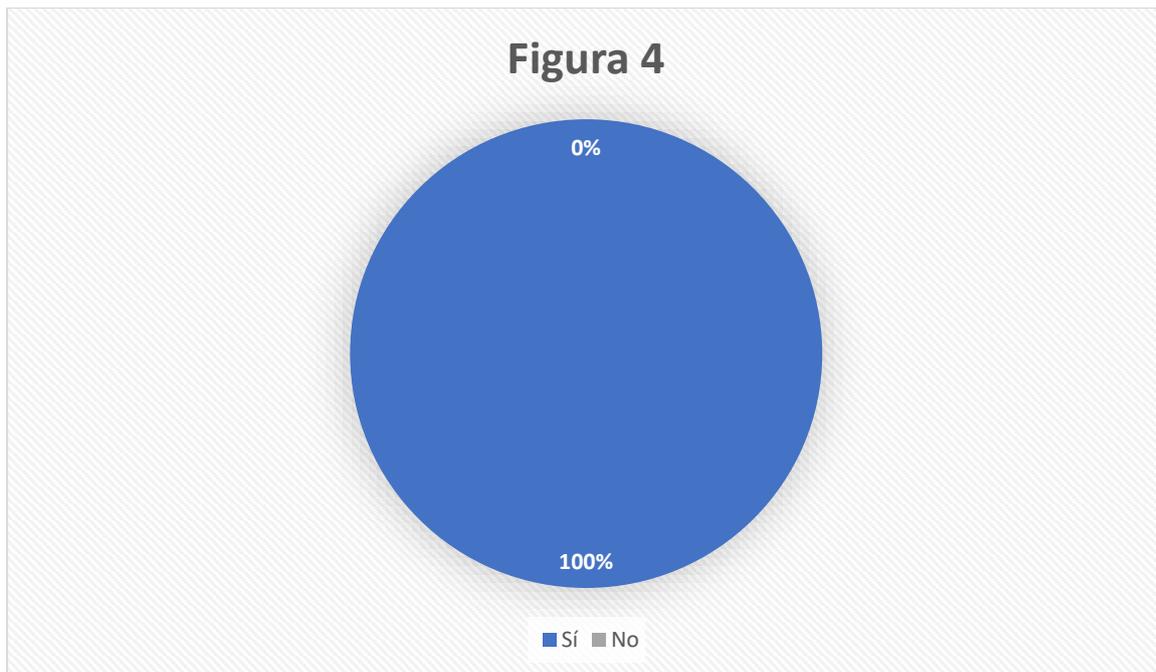


Figura 4. Vulneración de derechos constitucionales y legales de los trabajadores.

**Interpretación:** De los resultados obtenidos en la cuarta pregunta de la encuesta aplicada a cincuenta profesionales del Derecho, en la que se planteaba si consideraban que el acoso laboral llega a vulnerar derechos constitucionales y legales a lo que respondieron los 50 encuetas que efectivamente hay violación a derechos fundamentales de los trabajadores lo que corresponde al 100%. Todos estuvieron de acuerdo que el acoso laboral en sus diferentes manifestaciones produce trasgresión de derechos, lo cual acarrea consecuencia en el desempeño laboral y familiar.

**Análisis:** Estoy de acuerdo con toda la población encuestada que señalo que; en efecto, cuando en el ambiente de trabajo ya sea este público o privado existe comportamientos negativos como humillaciones, agresiones, maltratos, menosprecio, discriminación o cualquier tipo de actos que vaya contra la integridad tanto física, moral, psicológica de la persona sin dudar se van a ver transgredidos derechos tanto constitucionales y legales. La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 325 garantiza el derecho al trabajo en concordancia con el Art. 33, también el Art. 326 el derecho al trabajo se sustenta bajo principios los cuales aseguran que los derechos de los y las trabajadoras son irrenunciables e intangibles, también asegura que toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

A más de ser una responsabilidad del Estado, constituye de igual forma una obligación del empleador implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar modalidades del acoso laboral, y además sus lineamientos deben estar orientados a prevenir el

cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que impida el correcto desempeño y relación laboral entre los trabajadores y empleadores.

**Pregunta cinco: ¿Qué derecho cree usted que se afectado mayormente por parte del Ministerio de Trabajo cuando no atiende los reclamos presentados por acoso laboral?**

Tabla 5. Derechos vulnerados cuando el Ministerio de Trabajo no atiende reclamos por acoso laboral.

<b>Indicadores</b>	<b>Variables</b>	<b>Porcentaje</b>
Derecho a la tutela administrativa efectiva	21	42%
Derecho a la seguridad jurídica	11	22%
Derecho al trabajo	16	32%
Otros	2	4%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho del Cantón Loja

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez.

En la figura 5 se muestra las estadísticas de los derechos vulnerados cuando el Ministerio de Trabajo no atiende los reclamos presentados por acoso laboral.

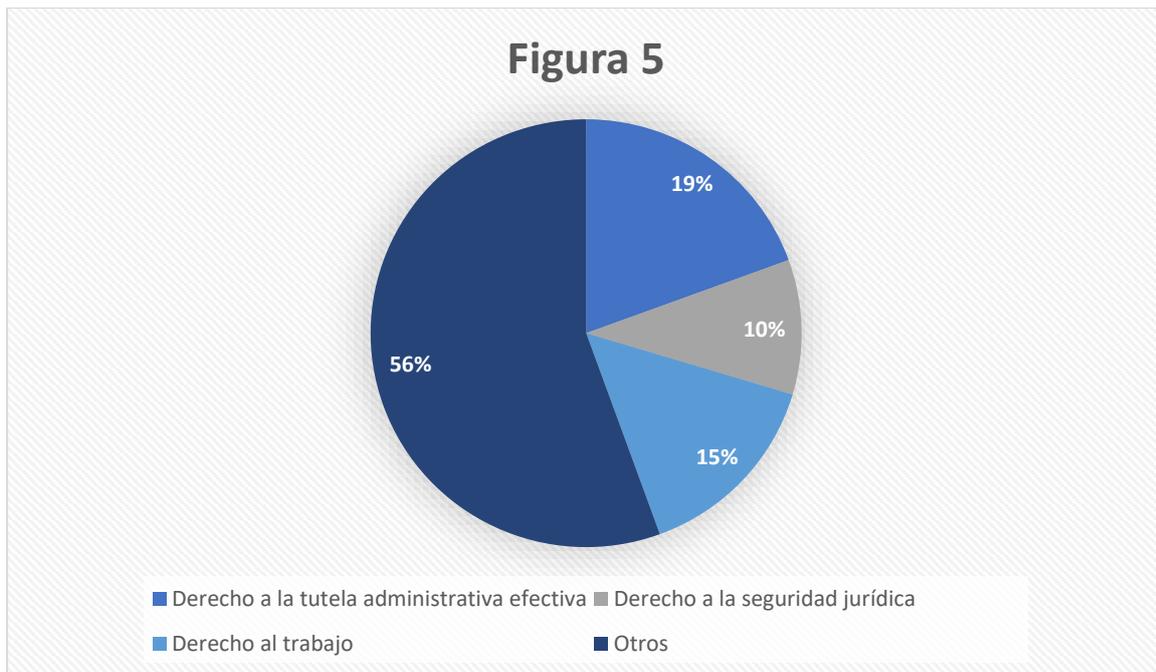


Figura 5. Derechos vulnerados cuando el Ministerio de Trabajo no atiende reclamos por acoso laboral.

**Interpretación:** En esta pregunta los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a cincuenta profesionales del Derecho, respecto que derecho se ve mayormente afectado por parte del Ministerio del Trabajo cuando no toma el debido procedimiento para la resolución de casos presentados por reclamos de acoso laboral, lo cual se evidencia los siguientes resultados: veintiún de las personas encuestas señalaron que el derecho a la tutela administrativa efectiva, lo que corresponde al 42%; seguidamente dieciséis optaron por señalar que se afecta el derecho al trabajo, porcentaje correspondiente al 32%; otra de las opciones que señalaron once profesionales es derecho a la seguridad jurídica mismo que corresponde al 22%; finalmente hubo dos conocedores del Derecho que optaron por señalar que hay otros tipos de derechos que también son vulnerados como derecho a la igualdad y la integridad física y seguridad social, lo que corresponde al 4% del total de personas encuestadas, justificando su respuesta que todos y todas deben permanecer en una ambiente saludable de trabajo.

**Análisis:** Una vez arrojados los resultados de la quinta pregunta, puedo concluir que el Ministerio de Trabajo como entidad encargada de proteger y garantizar que los derechos de los trabajadores se cumplan a cabalidad, cuando niega resolver este tipo de controversias sin duda alguna va transgrediendo derechos básicos y a la vez principios de la administración pública en este caso son la tutela administrativa efectiva, misma que se deriva de la tutela judicial efectiva es aquel derecho que todas las personas tienen de acudir a un órgano jurisdiccional o a una autoridad competente a fin de que la persona pueda ser escuchada y pueda resolver el caso

presentado siempre y cuando se hayan transgredidos derechos. Este derecho, además, garantiza un estado de protección para las personas, dado que nadie puede quedar en un estado de indefensión, también sirve con un regulador del control público del correcto desempeño de las instituciones públicas en el ejercicio de sus funciones. Esto va simultáneamente con la seguridad jurídica es un principio de confianza legítima, y respeto a la Norma Suprema y a todo el cuerpo normativo. Asegura que los administradores de justicia y quienes están frente a un puesto público, deben actuar bajo criterios de certeza y previsibilidad, para esto es necesario que las normas a aplicar deben estar establecidas con anterioridad en el cuerpo normativo. Criterio que comparto por quienes señalaron que estos son principalmente lesionados por parte del Ministerio del Trabajo cuando no atiende con la debida pertinencia los casos presentados por acoso laboral, cuando en la Norma Suprema garantiza que los derechos de los trabajadores deben ser protegidos cumpliendo con todo lo estipulado en la Norma Suprema, tratados internacionales y demás leyes del cuerpo normativo. Criterio que no comparto, con quienes señalaron el derecho al trabajo, a la integridad física y derecho a la igualdad, son derechos personalismos de los trabajadores que como lo hemos señalado anteriormente son transgredidos por actos de acoso laboral, pero en esta pregunta se trata de dar a entender cuáles son aquellos derechos o principios lesionados por el bajo desempeño o negligencia de la administración pública.

**Pregunta seis: La Corte Constitucional emitió en sentencia que el Ministerio de Trabajo debe elaborar e implementar un plan preventivo del acoso laboral tanto en el ambiente público como privado y debe cumplir con las medidas de reparación integral, además, declaró la vulneración de derechos. ¿Estima pertinente la resolución emitida por la Corte Constitucional respecto al acoso laboral no atendido por el Ministerio de Trabajo, estando facultado para ello?**

Tabla 6. Pertinencia de la resolución emitida por la Corte Constitucional.

Indicadores	Variantes	Porcentajes
Sí	43	86%
No	7	14%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho del Cantón Loja.

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez.

En la figura 6 se muestra el porcentaje de las personas que indican estar a favor y en contra de la resolución dictada por la Corte Constitucional.

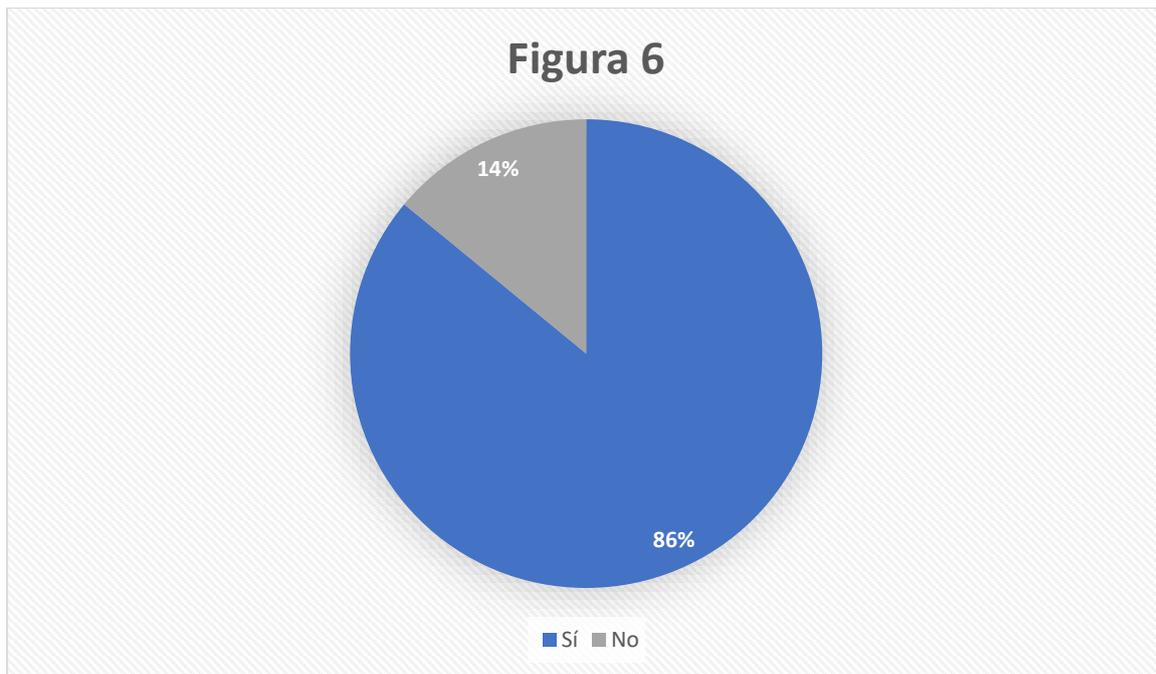


Figura 6. Pertinencia de la resolución emitida por la Corte Constitucional.

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados arrojados en la sexta pregunta del cuestionario aplicado a cincuenta profesionales del Derecho, respondieron a la interrogante planteada si estaban de acuerdo con la resolución emitida por la Corte Constitucional, al declarar la vulneración derechos, la reparación integrar y elaborar e implementar un plan preventivo de acoso laboral tanto en el ambiente público o privado, a lo que contestaron cuarenta y tres personas señalaron que si estaban de acuerdo y pertinente la decisión tomada por la Corte Constitucional lo cual corresponde al 86%, a diferencia de siete profesionales que contestaron que no les parecía oportuna la sentencia y la resolución emitida por la Corte Constitucional lo cual corresponde al 14%.

**Análisis:** De acuerdo con los resultados obtenidos en la sexta pregunta, la cual hace referencia si estaban o no de acuerdo con la decisión tomada por parte de la Corte Constitucional en la sentencia emitida por actos de acoso laboral y las medidas de reparación que debe cumplir el Ministerio de Trabajo con el fin remediar el daño ocasionado, a lo que la mayoría constataron que si estaban de acuerdo con esta sentencia por al emitir dichas disposiciones, Concuerto, ya que la sentencia emitida por la Corte se convierte de carácter obligatorio hacia dicha institución, tutelando efectivamente los derechos vulnerados por este tipo de violencia. Además, está en su obligación velar por el bienestar de los trabajadores, y al hacer caso omiso de los reclamos presentados, vulnera derechos de las víctimas y además de cierta forma revictimiza a la persona afectada dado que tienen que acudir a otras instancias para dar solución, cuando está en el deber de hacerlo. La Corte Constitucional garantiza la vigencia y supremacía de la Constitución y el

pleno ejercicio de los derechos constitucionales mediante la interpretación, control y la administración de justicia, teniendo esto como antecedente la Corte Constitucional emite su resolución que debe ser de cumplimiento obligatorio no solo para quienes intervienen sino para futuras situaciones, y lo que pretende con esta sentencia es darle importancia a esta nueva forma de violencia en el ambiente laboral y que las instituciones que tienen facultad para ello, lo resuelvan de manera efectiva y sin retrasos.

**Pregunta siete: ¿Considera usted, que al no atenderse por el Ministerio de Trabajo las reclamaciones por acoso laboral, se vulnera el derecho del trabajador a la tutela administrativa efectiva?**

Tabla 7. Vulneración a la tutela administrativa efectiva.

<b>Indicadores</b>	<b>Variables</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	50	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho del Cantón Loja.

**Autora:** Pamela Michelle Gualán Sánchez.

En la figura 7 se muestra el porcentaje total de la población que indicaron que si se vulnera el derecho a la tutela administrativa efectiva.

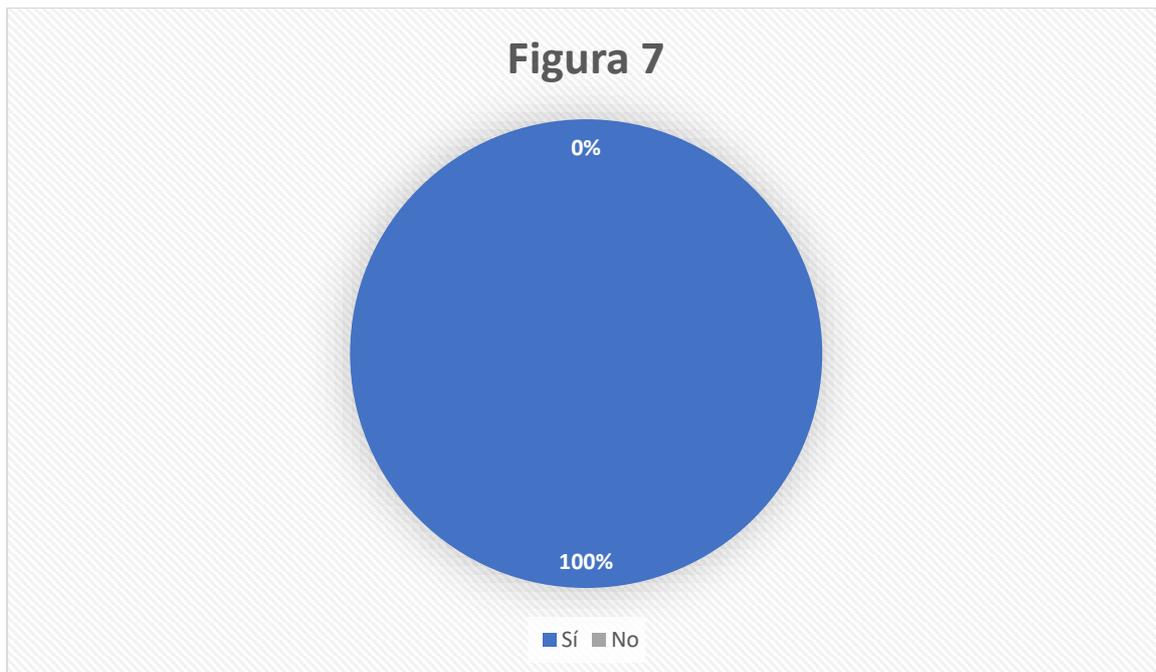


Figura 7. Vulneración a la tutela administrativa efectiva.

**Análisis:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la séptima y última pregunta de la encuesta aplicada a cincuenta profesionales, sin consideran si hay una vulneración al derecho a la tutela administrativa efectiva, cuando el Ministerio de Trabajo no atiende las reclamaciones por acoso laboral, a lo que las cincuenta personas encuestadas respondieron que si hay lesión de este derecho a lo cual corresponde al 100% del total de personas encuestadas, justificando sus respuestas que la mencionada institución está orientado a llevar a cabo acciones de inspección y sanción en todos los casos presentados por parte de los trabajadores.

**Interpretación:** Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta última pregunta, estoy a favor con todos que contestaron que en efecto hay una vulneración a la tutela administrativa efectiva, derecho que responsabiliza al Estado su atención a la ejecución de medidas públicas, eje de control y la eliminación de trabas que impidan u obstaculicen el ejercicio a la defensa. Es un derecho que se deriva de la tutela judicial efectiva, que se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, Art. 75, como también en el Código Orgánico de la Función Judicial, que otorga a los jueces y juezas; hacer respetar y cumplir con derechos y disposiciones legales prescritos en la Constitución, la ley e instrumentos internacionales. La tutela administrativa efectiva, es de gran trascendencia ya que toda la actividad administrativa se debe encontrar bajo preceptos legales, y que las interacciones con los administradores deben estar en pro de sus derechos. Cuando el Ministerio de Trabajo no resuelve este tipo de casos sin dudar alguna transgrede este derecho.

## **6.2. Resultados de entrevistas**

En esta técnica de recolección de datos fue realizada a 10 profesionales del Derecho especializados en diferentes ramas del derecho civil y laboral, tres mujeres y 7 hombres, entre los cuales se puede mencionar: Abogados en libre ejercicio del cantón Loja, Docente de la Universidad Nacional de Loja, ex funcionarios del Ministerio del Trabajo, obteniendo la información que se transcribe y analiza a continuación.

**Primera pregunta:** ¿Usted considera que el acoso laboral es un problema que muy pocas veces ha sido denunciado y resuelto en instituciones públicas y privadas?

**Repuestas:**

**Primer entrevistado:** Efectivamente en las instituciones ya sea públicas o privadas, muy pocas veces se denuncia el acoso laboral por temor a ser despedidos de sus trabajos de tal forma, que esto es una realidad y creo que de esto se debe terminar con alguna situación legal para que no se vulnere los derechos de los trabajadores, trabajadoras, empleados, etc.

**Segundo entrevistado:** Es un problema social que muchas veces ha sido denunciado en instituciones públicas, podría indicarle que, netamente es verdad en el sentido de que el acoso laboral siempre se mantiene en dichas instituciones, no solo en estas sino también en instituciones privadas, por ende muchas personas por el temor de perder su fuente de trabajo mantienen el silencio acerca del acoso laboral, en el sentido del empleador hacia el empleado, por ende como lo ha manifestado son muy pocos los casos que se han presentado en mi estudio ya que es un problema muy poco denuncia, esto lo he podido notar en mi trayectoria de mi profesión que llevo como 12 años de libre ejercicio y no he tenido la oportunidad de tramitar un proceso de estos y puedo decir que no escuchado sobre esta parte de que se ha presentado alguna denuncia sobre este aspecto podrán hacer si ha de haber, han de existir, no puedo decir que no existan hacer denuncias pero si existe una limitante a ese tipo de denuncias.

**Tercer entrevistado:** En verdad el acoso laboral son poquísimas veces que ha sido resuelto probablemente a favor del trabajador, pues el trabajador con el afán de mantener su puesto sea este público o privado queda en silencio y en definitivamente por su silencio no denuncia este problema de acoso laboral quedando en no intervención el trabajador.

**Cuarto entrevistado:** En los últimos tiempos y especialmente con los actos de corrupción que se han venido suscitando ha incrementado las víctimas en este caso de acoso laboral específicamente señoritas que por primeras veces están trabajando en empresas o instituciones públicas, esto viene violentando el derecho a la seguridad jurídica, el derecho al trabajo y derecho innatos al ser humano.

**Quinto entrevistado:** Hasta hace unos meses atrás no se lo denunciaba, pero últimamente, está siendo muy conocido en primer lugar, por los empleados ya sean públicos o privados, ya que es en estos casos hay una fuerte violación derechos.

**Sexto entrevistado:** Si es un problema, ya que, muchos funcionarios por miedo a perder su trabajo no lo hacen.

**Séptimo entrevistado:** Si, existe negligencia por parte de las diferentes autoridades.

**Octavo entrevistado:** Sí, a pesar que desde el año 2017 se ha instaurado la figura de acoso laboral, las denuncias recibidas han sido mínimas.

**Noveno entrevistado:** Si, el acoso laboral es una práctica lamentable que ocurre hace muchísimos años, lamentablemente no ha sido reglamentada sino hace algunos años. Hace pocos años ya hay algunas normativas como un reglamento que llego al Ministerio del Trabajo, sino me equivoco en el 2017, en el cual ya se reglamenta, al acoso laboral como una práctica denigrante tanto para sectores públicos como privados.

**Décimo entrevistado:** Efectivamente, esto debido a que la parte agresora reprime notablemente las capacidades de su víctima, además de un desconocimiento parcial y total de qué acciones tomar; además que las pruebas con las que deben contar, muchas de las veces no las tiene las víctimas.

**Comentario de la Autora:** Comparto con el criterio emitido por todos los entrevistado en cuanto que, el acoso laboral efectivamente es un problema que muy pocas veces se lo denuncia y en caso de existir una denuncia no llega a una resolución, esto surge tanto en instituciones privadas y públicas. Esto sucede y como lo han mencionado los expertos, por miedo a represalias o por el miedo a quedar sin una fuente de trabajo, lo que hace que las personas callen. También es justo mencionar, que el acoso laboral es un tema que lleva pocos años resolviéndose como una forma de violencia y esto se debe con las reformas introducidas en el 2017 en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que ha generado que las instituciones y los trabajadores no tengan un mecanismo o protocolo para tomar procedimientos presentados por acoso laboral sin vulnerar los derechos del trabajador.

El acoso laboral, es una forma de violencia silenciosa, que muy pocas veces es detectado por quienes sufren de este tipo de acoso lo que ha generado que trascienda a mayores trayendo consigo grandes consecuencias, una de ellas es el despido o quedarse sin una fuente de trabajo, como también la represión de las capacidades y actitudes de los trabajadores.

**Segunda pregunta: ¿Considera usted, que los actos de acoso laboral deben ser resueltos por vía administrativa o vía judicial?**

**Respuestas:**

**Primer entrevistado:** Debería darse en la vía judicial, porque muchas de las veces en la vía administrativa, pueda ser lo que se aplique comúnmente como se conoce el espíritu de cuerpo, entonces esto quedaría como una sanción, en cambio si se da en la vía judicial entonces vamos a tener otros resultados; un resultado en el que proactivamente se vaya acabando esta situación del acoso laboral, si, entonces creo mejor a mi criterio debería darse en la vía judicial.

**Segundo entrevistado:** En relación a este problema de acoso laboral es tema que está inmerso en el ámbito social, lo de que prácticamente las instituciones públicas deben tomar cartas en el asunto, especialmente las inspectorías del trabajo. Ellos deben estar inmersas en todo lo relacionado con los gremios o sindicatos de trabajadores tanto de la vía privada y pública, como también en la organización de sindicato de trabajadores de las instituciones públicas, donde ellos puedan fiscalizar, y puedan detectar a tiempo estos problemas, también depende por la gravedad del asunto podría ser resuelto por la vía administrativa y por la vía judicial, porque como estamos en un sistema de paz y en donde que netamente la vía judicial son de ultimo ratio, entonces por ende yo considero de que previo al darse la acción, dependiendo de la gravedad del caso, se resuelva por vía administrativa y no sea por la vía judicial.

**Tercer entrevistado:** Considero que la justicia debe ser ágil y efectiva para mi concepto, sería lo más conveniente, que estos actos de acoso laboral se les dé un tratamiento especial o mejor dicho deberían resolverse en la vía administrativa.

**Cuarto entrevistado:** En la vía administrativa como usted lo acaba de manifestar simplemente es un acto que muchas de las veces las mismas autoridades, que son las acosadoras, son los jefes entonces ellos mismos jamás van a resolver sobre la situación de ellos, siempre van a permanecer que son inocentes, por lo tanto, es necesario, indispensable de que esto se tramite en la vía judicial a efecto de que haya una verdadera aplicación de la justicia.

**Quinto entrevistado:** Por vía judicial.

**Sexto entrevistado:** Vía judicial, ya que así se haría más eficacia y más seguridad para las personas, que sufren este de acto.

**Séptimo entrevistado:** De manera rápida y eficaz por vía administrativa en la cual se puede defender al trabajo hasta que se ventile por vía judicial.

**Octavo entrevistado:** Sería por vía judicial.

**Noveno entrevistado:** Al ser estos actos en contra de la persona humana y estos considero yo que deben ser denunciados ante la autoridad competente, si bien es cierto quien conoce en primera instancia es el Ministerio del Trabajo a través de una denuncia ante el inspector de trabajo, si considero que la persona está siendo vulnerada su salud emocional, cuando es

servidor público debería llegar hasta las últimas consecuencias y que sea el juez de trabajo quien conozca sobre este particular.

**Décimo entrevistado:** Judicial, ya que de cierta manera se propende una reparación al bien jurídico lesionado, administrativamente puede que se dé una compensación con el fin de que su víctima no llega a instancias de condicionarla para que se mantenga en su empleo, quedando muchas de las veces en total indefensión (víctima).

**Comentario de la autora:** En la pregunta planeada, en su gran mayoría estuvieron de acuerdo que los trámites de acoso laboral se los lleven por vía judicial, a lo que no está mal, ya que la justicia ordinaria es la encargada de velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico, pero no comparto, porque la vía administrativa debe ser ágil, segura y eficaz, en este caso el Ministerio del Trabajo como entidad rectora debe dar fiel cumplimiento a la protección de los derechos de los trabajadores. Acudir a un juez debería ser una de las últimas opciones, o cuando no hay una respuesta favorable, pero nunca se puede acudir a un juez por falta de eficiencia por parte de un Ministerio o que este se declara incompetente para resolver este tipo de asuntos.

Debe instaurarse un reglamento en el cual se fije con claridad el actuar del Ministerio del Trabajo, tanto para detectar este tipo de violencia como para resolverlo.

Las instituciones gubernamentales cuentan con un catálogo de funciones, además de la misión y visión, enmarcados a proteger y velar por el bienestar de las personas, específicamente el Ministerio del Trabajo es quien, mediante las inspectorías, se deberían de encargar de fiscalizar este de tipo de actos que van contra la dignidad y derechos de los trabajadores. Esto se debería tomar en consideración ya que el sistema judicial del país cuenta con una gran cantidad de carga procesal, son cuestiones que administrativamente que deberían resolverse con la debida pertinencia.

**Tercera pregunta: En base a su experiencia, ¿Cómo se han denunciado las reclamaciones de acoso laboral?**

**Respuestas:**

**Primer entrevistado:** Las pocas que se presentan, se ha reclamado y siguen reclamando en la vía judicial, porque, ahí hay un resultado más positivo, en la vía administrativa no siempre, en cambio en la vía judicial si se tiene los resultados, puede ser con las sanciones, no cierto que incluso al funcionario le van a conminar muchas de las veces a indemnizaciones o también pueden disponerse la sanción de destitución.

**Segundo entrevistado:** Como lo había manifestado en relación al acoso laboral de acuerdo a mi trayectoria yo no he tenido la oportunidad de participar en este tipo de aspectos, como le repito si hay mucha gente de que pueden ser víctimas de acoso laboral como usted lo ha

manifestado previo a esta entrevista de que existen tres clases de acoso laboral en forma descendiente, en forma ascendiente, en forma horizontal, por ende no sé, no he tenido esa oportunidad de tener un usuario para poder haber manifestado o haber tenido esa experiencia de esa tramitación de acoso laboral por es parte si no le podría contestar esa pregunta, porque no he tenido la experiencia en esa parte.

**Tercer entrevistado:** En base a mi experiencia en la defensa técnica de los derechos de nuestros clientes el acoso laboral se ha tramitado, mediante un petitorio de denuncia haciéndole conocer al ministerio de trabajo.

**Cuarto entrevistado:** En realidad es bastante complejo demostrar esa situación al menos en instituciones donde no existen cámaras o compañeros dispuestos a certificar o testificar estos hechos suscitados, muchas de las veces algunas autoridades contemplan que son chantajes para poder permanecer o asegurar un puesto en el trabajo.

**Quinto entrevistado:** Bueno, no he tenido mucha experiencia en estos trámites, pero alguna vez que se lo tramito se los hizo a través del Ministerio de Relaciones Laborales.

**Sexto entrevistado:** En muchos casos, muchos clientes han estado por no denunciar por miedo a no volver a su trabajo.

**Séptimo entrevistado:** En muchas ocasiones sin una denuncia previa en fiscalía no dan paso.

**Octavo entrevistado:** Lastimosamente las partes para evitar escándalos o por temor del trabajador a no encontrar luego trabajo, llegan a un acuerdo extrajudicial o se abstiene de presentar alguna demanda o a su vez solo presenta su renuncia para evitar que se siga con el acoso.

**Noveno entrevistado:** Más que experiencia yo he sido inspector de trabajo, evidentemente tuve la oportunidad de conocer, algunas denuncias te comenté con anterioridad no estaba reglamentado en la norma, entonces en ese sentido era nuevo en ese momento, para la comunidad, para las personas para los servidores público, para los trabajadores del sector privado, era nuevo el tema de la reglamentación del acceso a poder denunciar, entonces se hizo algunos llamados por medio de los medios digitales para que la gente, conozcan que tenían este derecho, desde mi experiencia puede evidenciar que algunas personas si hizo caso y se les pudo ayudar de alguna manera con este procedimiento.

**Décimo entrevistado:** Por lo general suelen llegar a arreglos monetarios, sin siquiera ser consultados a nosotros como defensa técnica; por un desconocimiento y no querer seguir con su tramitación, alegando pérdida de tiempo, dinero y mucho temor por sus autoridades.

**Comentario de la autora:** El acoso laboral como ya lo hemos manifestado es un problema que muy pocas veces se lo trámite y esto debido a muchas de las situaciones ya antes mencionadas.

Esto lo podemos evidenciar en los profesionales del derecho que fueron entrevistados que muy pocos han habido tenido la oportunidad de llevar un proceso sobre el acoso laboral y quienes lo han llegado a conocer no siempre tienen una respuesta favorable, pues llegar a la finalización del proceso es complicado porque en la mayoría de los casos el trabajador, quien es el más afectado, por el miedo infundido, por la represalias o porque llegan a una negociación extrajudicial con el empleador, se paraliza el expediente, generando que estos casos específicamente queden en la impunidad, sin marcar una sanción a quien ejerce este tipo de violencia. De los pocos casos que se han tramitado por vía administrativa no se han obtenido los resultados esperados, esto es debido a la poca importancia y base legal que el Ministerio del Trabajo para resolver estos procesos en concreto. Los entrevistados han señalado que por vía judicial, la administración de justicia es muy positiva, manteniendo que las reclamaciones por acoso laboral, se la debería tramitar por vía judicial.

**Cuarta pregunta: Estima usted pertinente que sea la Corte Constitucional del Ecuador, quien resuelva los casos sobre acoso laboral cuando no lo hace el Ministerio del Trabajo.**

**Respuestas:**

**Primer entrevistado:** Efectivamente yo estoy de acuerdo en que sea la Corte Constitucional, porque si no lo hace el Ministerio de Trabajo y que muchas veces no lo hace, porque, eso lo sabemos perfectamente, hay unas que despachan y otras no, entonces en la Corte Constitucional, porque la Corte Constitucional, siempre está, ¿para qué? Para proteger los derechos de las personas.

**Segundo entrevistado:** Por supuesto netamente e incluso debe haber una resolución de la Corte Constitucional de que sea vinculante para que sea objetivo de que incluso tenga una mayor aplicación tanto en la inspectoría del trabajo como en los juzgados en la relación sobre la protección sobre este problema social, netamente como le repito debe estar en conocimiento la Corte Constitucional, de que existe muchos aspectos no solo en acoso laboral sino que en otros aspectos, de que, se vulneran derechos, siempre existe la potestad de la autoridad administrativa o talvez por algún enemistado o algún tipo de parentescos siempre se quebranta a lo que es la parte más vulnerable que es su trabajador, por ende es importante que la Corte Constitucional asiente un precedente, tenga una normativa, tenga una resolución donde se resuelva este aspecto con en base pegado a los derechos constitucionales y derechos del trabajador, por ende si es importante de que sea conocido por la Corte Constitucional del Ecuador sobre estos aspectos como vuelvo y le repito siempre y cuando tiene que ver una vinculación con la fuente de trabajo que ella tiene que fiscalizar no se tener reuniones semestrales, coordinar, así como lo hace esas investigaciones si el trabajador se encuentra bien, también debe hacer investigaciones al azar o

también preguntar o hacer un sondeo poner netamente aquí la base de implementar del trabajo para que se vea esa vulneración en reserva con el trabajado con lo que está pasando todo eso al azar, para que se pueda terminar ese tipo de problema, como he dicho muchas personas por la pobreza siempre calan y no delatan este tipo de problemas.

**Tercer entrevistado:** No estoy de acuerdo que la corte Constitucional del Ecuador resuelva los casos de acoso laboral, porque, es una institución que tiene muchos asuntos que resolver si se le daría esta facultad se demoraría mucho tiempo para que se resuelva estos casos de acosos laborales yo consideraría que la autoridad competente sería el Ministerio de Trabajo y recursos humanos.

**Cuarto entrevistado:** No es el procedimiento correcto, porque, si bien nosotros tenemos que seguir el orden dentro de lo que es el derecho tanto administrativo como contencioso no podemos soslayar en este aspecto y pensar que la Corte Constitucional es quien tiene que resolver estos asuntos, simplemente es bastante clara la norma cuando administrativamente no se ha podido resolver, tiene que irse por la vía jurisdiccional, por la vía contenciosa.

**Quinto entrevistado:** Si totalmente de acuerdo, lógicamente luego del proceso civil sería.

**Sexto entrevistado:** Debería en sí que, nuestros asambleístas obtén por un proyecto que sea a favor de las personas afectadas.

**Séptimo entrevistado:** No necesariamente la Corte Constitucional, pero en la negativa del Ministerio del trabajo se debería tramitar de una manera rápida por la vía judicial, así como se ventilen de familia.

**Octavo entrevistado:** Sí.

**Noveno entrevistado:** La Corte Constitucional si llegáramos a tramitar el tema del acoso laboral, sería de última instancia, siempre se propone o se solicita que sea el Ministerio de Trabajo quien conozca, luego si no se puede solucionar por vía del ministerio del trabajo, bueno sí que lo conozca un juez y si en realidad el caso ya llegase a ser de bastante relevancia si podríamos que la corte constitucional resuelva estos casos.

**Décimo entrevistado:** Habría que ser muy puntual y especificar en cuanto a los casos, ya que, siempre legalmente debe primer procesos, es decir para un debido proceso se precisa que se recurso a la sala y luego a la Corte Constitucional, recordar que Corte Constitucional tiene un competencia para resolver afectaciones constitucionales de motivaciones dadas por la sala, cambiar ello sería construir con la C.R.E y que hasta su jerarquía, ver competencias C. Nacional de justicia y C. Constitucional.

**Comentario de la autora:** En este caso, algunos profesionales mencionaron que está a favor que sea la Corte Constitucional quien resuelva los asuntos de acoso laboral, cuando lo hace el

Ministerio del Trabajo, claro está, siguiendo el procedimiento correspondiente. Pero como tal, los casos de acoso laboral deberían ser resueltos efectivamente por el Ministerio del Trabajo, realizando las investigaciones necesarias de tal forma no afecte ni al trabajador, ni al empleador, pero ocurre todo lo contrario, el Ministerio del Trabajo no tiene clara la normativa, ni el procedimiento a seguir lo que produce que las denuncias presentadas se archiven o no tienen una resolución favorable, lo que obliga a las personas recurrir a la vía judicial, pero cuando ya se han vulnerado derechos y garantías.

Los criterios emitidos por la Corte Constitucional, son casos sometidos a su conocimiento que tiene fuerza vinculante, estos criterios son interpretados en el sentido que más se ajuste a la Constitución en su integralidad y en caso de duda, se interpretara en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos. La Corte tiene la facultad de seleccionar sentencias con el fin de éstas entren en revisión, pero deben cumplir con ciertos parámetros como: gravedad, novedad, negación de los precedentes judiciales fijados por la Corte y relevancia. Asunto que es importante dado que remarcar, dado que, en las sentencias analizadas, la Corte hace una selección y estudio de casos para que el fallo sea vinculante para casos posteriores.

Esta fuerza vinculante de la Corte es necesario, ya que así reafirma las facultades y obligaciones del Ministerio del Trabajo y abre un abanico de responsabilidades que este ente rector debe cumplir para la protección de los derechos de los trabajadores.

**Quinta pregunta: ¿Está de acuerdo usted que, en los casos de acoso laboral no atendidos por parte del Ministerio del trabajo, se vulnera los derechos del trabajador?**

**Respuestas:**

**Primer entrevistado:** Totalmente de acuerdo, cuando no se atiende esto se vulnera los derechos del trabajador y con eso se le causa un grave perjuicio al trabajador, entonces se vulnera totalmente.

**Segundo entrevistado:** Por supuesto como usted lo manifiesta, la palabra acoso laboral ya significa o sea netamente: denigración, significa menos cobo de los derechos del trabajador, entonces por ende si la inspectoría del trabajo no resuelve pegado el derecho, como vuelvo y repito los inspectores de trabajo deberían ser una personas imparciales independiente de la posición social que se manejen las partes, debe actuar y sería algo atentatorio, así no tuviera defensor el trabajador debe protegerlo y ver que se cumpla sus derechos constitucionales, entonces, en este caso, si la inspectoría del trabajo no atiende deberían ser sancionados, debe haber una sanción para ellos, que les deben hacer un oficio, deben hacer una investigación objetiva, no solo la palabra del trabajador, si un trabajador vino y me dijo un tipo de problema,

que le investigue más para poder proteger y dar la garantía y el derecho que se merece y en caso que no lo haga la inspectoría debe haber una sanción para que él pueda ser el responsable de los derechos más aún si él es conocer y sobreentiende el derecho, de las normativas, especialistas ahora que no aplican es rarísimo es parte.

**Tercer entrevistado:** Exactamente, estoy totalmente de acuerdo que cuando el ministerio del trabajo no ha resuelto estos casos de acoso laboral en verdad se vulneran estos derechos del trabajador y con este fin de debería de acudir, en caso del silencio administrativo del trabajo se debería acudir ante uno de los jueces de la unidad judicial competente.

**Cuarto entrevistado:** Jamás puedo estar de acuerdo en que los casos de acoso laboral queden impune o muchas de las veces no sean atendidos, es verdad pues esto vulneran no solo vuelvo a insistir en derecho al trabajador sino también en derecho a la integridad como seres humanos, que están garantizados en la Constitución de la República a una vida libre de violencia física, psicológica y sexual, por lo tanto, esto sería en el caso que se quede sin sancionar esto iría en declive, vuelvo a repetir no solo de la persona sino de la dignidad humana.

**Quinto entrevistado:** Claro que sí, totalmente.

**Sexto entrevistado:** Si se vulneran los derechos al trabajador, ya que, no están siendo tratados de igualmente a los demás trabajadores no existe equidad.

**Séptimo entrevistado:** Si, debería tomar acciones los jueces en cuanto de estos servidores negligentes

**Octavo entrevistado:** Completamente de acuerdo.

**Noveno entrevistado:** Si, totalmente los trabajadores tanto del sector privado como el sector público viven en el día a día una constante transgresión de sus derechos más elementales por sus superiores y muchas de las veces por el desconocimiento de las normas o el derecho que tiene al acceso a este derecho, muchas veces no lo vulneran hoy en día por la carestía de la vida, las personas por tener su trabajo, por conservar su trabajo no denuncian estos hechos y eso es bastante perjudicial, porque ya metiéndonos bastante ya en más detalles refiriéndonos al acoso laboral es grave porque puede llegar a tener consecuencias gravísimas incluso en la salud de las personas.

**Décimo entrevistado:** Obviamente desde su estabilidad laboral, una denigración como persona, atentaría contra su dignidad, integridad personal, psicológica y física violando la ley C.R.E: Art66. (1,2,3,4 y 9) Art331.

**Comentario de la autora:** Al igual que los entrevistados, estoy de acuerdo que se afectan los derechos de los trabajadores cuando el Ministerio del Trabajo niega resolver asuntos presentados por acoso laboral o los archiva, esto atenta con la estabilidad laboral, la salud física

y moral, la integridad de las personas, con la garantías y principios reconocidos en la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo, la Declaración de los Derechos Humanos, los convenios ratificados por Ecuador. Esto más cuando la persona afectada se encuentra en uno de los grupos de atención prioritaria, ya no solo atenta con las garantías básicas del trabajador, sino con derechos que son fundamentales de las personas como el acceso a un trabajo, a una remuneración justa, a un trato igualitario, a la no discriminación. En estos casos el Ministerio del Trabajo debería prestar mayor atención a este tipo de casos, ya que se puedan prestar para actos de mala fe, como lo vimos en el segundo caso presentado en este trabajo.

El acoso laboral, limita a las personas en el ejercicio diario de sus actividades laborales, a su desempeño, afectando a su moral e integridad personas, psicológica y física. Los trabajadores son los más afectados debido además de llevar una responsabilidad en la institución, debe llevar consigo el abuso, maltrato y hostigamiento lo que mayormente va a dificultar su desempeño y esto hablando de personas que no tienen ningún tipo de discapacidad, aún más se agrava cuando las personas sufren de alguna discapacidad lo que se convierte en una situación agobiante, claros ejemplos son los casos analizados.

La Constitución de la República del Ecuador nos garantiza como ciudadanos el goce pleno de nuestros derechos y aún más a vivir una vida libre de violencia, en ningún espacio ya sea público o privado las personas pueden estar afrontado violencia de ningún tipo.

**Sexta pregunta: Considera usted que, al no atenderse los casos de acoso laboral por parte del Ministerio del Trabajo se vulnera los derechos a la tutela judicial efectiva, a la igualdad, el derecho al trabajo y la seguridad jurídica del trabajador.**

**Respuestas:**

**Primer entrevistado:** Totalmente de acuerdo que se vulneran, sobre todo la tutela judicial efectiva, los derechos del trabajador, si se vulneran se vulneran totalmente, entonces esto es lo que se tiene que ver en estas clases de situaciones, de que, se debe atender esta vulneración de estos derechos que afectan su normal desenvolvimiento del trabajador, frente a la vulneración de estos derechos.

**Segundo entrevistado:** Totalmente de acuerdo, es importante donde no se atiende o no se protege este problema social de acoso laboral, se está vulnerando lo que es el derecho a la tutela judicial efectiva que significa digamos la protección de los derechos constitucionales que deben ser aplicadas indistintamente de cada persona o cada tipo social, a la igualdad de derechos todos son iguales, tanto el empleado como el empleador son iguales, cualquier posición económica eso no lo hace indistinto de poder perder su derecho legales o constitucionales, en caso de no ser atendido se está atentando a un trabajo de no tener la igualdad, a un trabajo libre de

discriminación, netamente si en ese caso no se atiende este problema social en la inspectoría del trabajo siempre vulneraría los derechos como usted lo ha indicado en la pregunta 6.

**Tercer entrevistado:** Totalmente de acuerdo se estaría vulnerando derecho legales y constitucionales.

**Cuarto entrevistado:** Estos derechos o conocidos como principios inherentes al ser humano por ende como trabajador deben garantizarse y deberían considerarse, como derechos prioritarios, porqué razón, vuelvo a insistir la dignidad humana, la Constitución establece una vida libre de violencia y en el caso de no atenderse, situaciones de acoso laboral, estamos atentando contra el trabajador en los siguientes aspectos: primeramente psicológicamente, físicamente, en los derechos económicos, porque de este trabajo se sustenta una familia y eso le lleva a que muchas de las veces las personas seas víctimas no solo de acoso sino también de violencia, de amenaza, de chantaje por parte de sus empleadores.

**Quinto entrevistado:** Así es, se violan todos esos principios.

**Sexto entrevistado:** Si se vulnera estos derechos no existe equidad e igualdad para todos.

**Séptimo entrevistado:** Sí.

**Octavo entrevistado:** Totalmente de acuerdo, esos derechos y muchos más.

**Noveno entrevistado:** Por supuesto como lo dije con anterioridad cuando una personas o un servidor está siendo víctima de acoso laboral inmediatamente se vulnera muchísimos de sus derechos como tú los manifiestas la tutela administrativa efectiva y muchísimas otras situaciones más llegando como te dije a vulnerar al servidor que inclusive puede llegar a enfermarse, puede llegar tener trastornos de ansiedad y demás cosas por eso es importantísimo que el tema del acoso laboral sea reglamentado en base a las experiencias delas denuncias q se hacen en el ministerio del trabajo y se pueda perfeccionar como alguna vez esta reglamentación.

**Décimo entrevistado:** Si, debido a que se vulnera totalmente el derecho a ejercer su defensa, ya que, lo que se busca es que se repare en su mayoría su afectación y por ende se acude a estas entidades, las mismas que tiene la obligación de actuar con eficacia Art. 426 C.P.E; por ello la seguridad jurídica es “visto” como un mecanismo hacia la garantía de un debido proceso.

**Comentario de la autora:** Conuerdo con todos los entrevistados, quienes afirmaron que se vulneran muchos derechos. Entre los derechos más afectados son el derecho a la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica que en la Constitución de la República del Ecuador los establece como derecho y garantía respectivamente para todas las personas de tal forma se pueda asegurar que sus intereses y contemplar la justicia a través de los diferentes organismos estatales, quienes por las funciones atribuidas deben cumplir con mandatos constitucionales y legales, sin dejar en plena indefensión a las personas. De igual forma el derecho al trabajo, es un derecho con un

enfoque económico, ya que es un derecho de realización personal y familiar, cuando hay manifestaciones de acoso laboral que concluyen con el despido de la persona sin dudar esto afecta a la persona, más aún cuando el Ministerio del Trabajo acepta un visto bueno, sin antes realizar las investigaciones correspondientes. El derecho a la igualdad, porque se debe velar que tanto empleador y trabajador se encuentren en las mismas condiciones.

La tutela judicial efectiva, la igualdad y el derecho al trabajo son derechos que se ven vulnerados en el proceso ya sea administrativo o judicial y a su vez son garantías que en todos los procedimientos civiles, penales, administrativos laborales están consagrados como bases fundamentales para el ejercicio correcto de los derechos, pero visto desde la perspectiva de la violencia acarrea una complejidad y consecuencias aún más graves en la vida de la persona que lo sufre sino se activa el Ministerio del Trabajo como ente encargado, deja a los trabajadores en un estado de indefensión.

**Séptima pregunta: Considera usted que al no atenderse en el Ministerio del Trabajo las reclamaciones por acoso laboral se vulnera la tutela administrativa efectiva.**

**Respuestas:**

**Primer entrevistado:** Totalmente se vulnera totalmente la tutela administrativa efectiva eso se vulnera porque eso es una situación de que está vulnerando esa tutela administrativa efectiva y eso prácticamente hay que tratar de que se cambie esas cosas, de que no siga esto, porque de seguir así, que es lo que sucede, se vulnera totalmente los derechos del trabajador y se le causa grave perjuicio, no solamente en el aspecto económico, sino en el aspecto moral y aspecto psíquico.

**Segundo entrevistado:** Total de acuerdo, como le repito que en la inspectoría del trabajo siempre se sobreentiende que son personas conocedoras del derecho pero lamentablemente, tiempo de política, tiempo de amistades hay personas que ocupan inspectorías que no tienen experiencia, entonces en esa parte iría no solo las personas seleccionadora de este personal para que ponga gente con experiencia y gente independiente, gente con la finalidad de que conozca lo que es el derecho y si toca aplicar normativas administrativa, tiene que aplicar si en caso ellos no lo aplicaron entonces no atienden o desconocen el derecho administrativo y vulnerarían lo que es la tutela administrativa como usted lo manifiesta.

**Tercer entrevistado:** Exactamente el ministerio de trabajo debería de resolver este tipo de denuncias que va en contra de la dignidad y el derecho del trabajo del trabajador del Ecuador.

**Cuarto entrevistado:** Podríamos decir que si, se estaría vulnerando la tutela judicial y efectiva de la manera administrativa pero vuelvo a insistir que os queda la vía contenciosa, la vía jurisdiccional, es decir, que el derecho no termina ahí para ejercitar la acción permitida de lo

que corresponde hacer valer los derechos de la víctima o en este caso del trabajador que usted sabe que más allá de todo, la ley y la constitución y el Código de Trabajo las, los, el garantizan los derechos del trabajador antes que los del emperador.

**Quinto entrevistado:** Sí, totalmente de acuerdo.

**Sexto entrevistado:** Administrativa efectiva no porque, no todos los casos son tratados justamente.

**Séptimo entrevistado:** Sí.

**Octavo entrevistado:** Sí.

**Noveno entrevistado:** si por su puesto, el acoso laboral es un gravísimo, sobre todo atentación al ser humano, inmediatamente al afectar a la persona esta afectando la tutela administrativa efectiva como sus derechos como esta persona tiene de denunciar, es importante para finalizar felicitarle por la investigación y de que este asunto se verifique cada día mas para llegar tener una norma constitucional garantista de los derechos del trabajador y específicamente en el acoso laboral.

**Décimo entrevistado:** Por su puesto porque por sentido común se entiende que esta direccionado a todo cuanto sea la parte ejecutada, es decir, la acción y rol que tendría que cumplir el inspector de trabajo, es básicamente como el principio vector en cuanto a las actuaciones administrativas como judiciales, debiendo estar legitimados, peristas y aplicadas a la ley.

**Comentario de la autora:** En esta pregunta concuerdo con los criterios emitidos, especialmente porque la tutela administrativa efectiva, se deriva de la tutela judicial efectiva, es un derecho que toda persona tiene libre acceso a la justicia imparcial que en ningún caso la persona o las personas puedan quedar en indefensión. Este derecho se vulnera totalmente cuando instituciones encargadas de velar y proteger derechos no atienden con inmediación y celeridad los casos presentados y esto ocurre cuando el ministerio encargado de velar por los derechos de los trabajadores no resuelve los casos de acoso laboral, deja en una primera instancia, en total indefensión al trabajador, quien debe recurrir a otros organismos jurisdiccionales para que sus pretensiones sean resueltas.

La vía administrativa, se supone que es el camino que las personas deben tener acceso en primera instancia por la agilidad y facilidad de tramitar los procesos, de manera que en el proceso no se les haga imposible su finalización, pero cuando el Ministerio del Trabajo niega rotundamente conocer y resolver estos asuntos, está incumpliendo con su deber y transgrediendo la norma constitucional, al dejar a un trabajador en estado de indefensión. El estado de indefensión lo que puede acarrear, es que la persona se vea obligada a ir por vía

judicial activando otros mecanismos que pueden o no llegar a un fin o simplemente que la víctima por temor no continuar con el proceso y dejar estos casos en la impunidad y que este tipo de violencia se siga apoderando de manera silenciosa de los ambientes de trabajo, dando consigo consecuencias como la violación de derechos, represalias e incluso el desempleo de las personas. Porque es justo recordar que el fin primordial del acoso es la renuncia o el despedido de los trabajadores de tal manera deslindarse de responsabilidades patronales.

### **6.3. Estudios de Casos**

#### **6.3.1. Caso No. 1**

##### **1. Datos Referenciales:**

Casos en revisión N°.

- A. Proceso de Revisión N° 1434-20-JP
- B. Proceso de Revisión N° 986-19-JP
- C. Proceso de Revisión N° 1480-20-JP
- D. Proceso de Revisión N° 1932-19-JP

Acción: Acción de Protección

##### **A. Proceso de Revisión N° 1434-20-JP**

Legitimado activo: Y.R.C.S.

Legitimado pasivo: S.G.S en calidad de inspector del Ministerio de Trabajo de Cotopaxi y G. A. E. como director de la Casa de la Cultura Núcleo de Cotopaxi.

Juzgado: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 21 de diciembre de 2021

##### **B. Proceso de Revisión N° 986-19-JP**

Legitimado activo: J.C.D.V.

Legitimado pasivo: X.B., en representación de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca y X. A. Á. V., en representación de la compañía Auto Servicios V. G. y Cía. Ltda.

Juzgado: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 21 de diciembre de 2021

##### **C. Proceso de Revisión N° 1480-20-JP**

Legitimado activo: N. B. A.V.

Legitimado pasivo: P. E. D. P., en calidad de Comandante General de la Guardia Ciudadana del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cuenca.

Juzgado: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 21 de diciembre de 2021

## **D. Proceso de Revisión N° 1932-19-JP**

Legitimado activo: J. E. T. M.

Legitimado pasivo: Consejo de la Judicatura, Fiscalía General del Estado y la Procuraduría General del Estado.

Juzgado: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 21 de diciembre de 2021

### **2. Antecedentes:**

#### **Caso 1**

##### **A. Proceso de Revisión N° 1434-20-JP**

La señora C. aseguró que presentó una denuncia por acoso laboral en contra de G.A. E. ante el Ministerio de Trabajo, en la que el inspector de trabajo, mediante providencia, le dispuso completar la información, pero también dijo que no era competente, y posteriormente, archivó la denuncia. Frente a esta decisión, la señora C. pidió al directorio de la Casa de la Cultura Núcleo de Cotopaxi-conformado por G.A.E. que dé trámite a su denuncia, sin obtener una respuesta hasta la presentación de la acción de protección.

El 3 de julio de 2020, el Tribunal de Garantías Penales de Cotopaxi aceptó la acción de protección, declaró vulnerados los derechos a la seguridad jurídica, al debido proceso en la garantía de la motivación y al trabajo, y en lo principal, como medidas de reparación, ordenó que el Ministerio de Trabajo, a través de otro inspector, realice el trámite de investigación y que tanto el Ministerio de Trabajo como la Casa de la Cultura ofrezcan disculpas públicas.

La accionante pretendía que se declare la vulneración de los derechos constitucionales a tutela judicial efectiva (Art. 75, CRE), al debido proceso en la garantía de motivación (Art. 76.7. (1), CRE), a la seguridad jurídica (Art. 82, CRE) y al trabajo (Art. 33, CRE). Al respecto, manifestó lo siguiente: Que se vulneraron sus derechos a la tutela judicial efectiva, seguridad jurídica y al trabajo porque: De conformidad con el Art. 24 de la LOSEP, la accionante dirigió la denuncia de acoso laboral al MDT, quienes no dieron trámite a la misma y la archivaron por no cumplir con los requisitos establecido para una demanda en el COGEP, siendo que, según las últimas reformas de la LOSEP, en algunos caso el MDT tiene potestad para pronunciarse sobre los sumarios administrativos. En razón de lo determinado por el MDT, la accionante remitió la denuncia directamente a la CCEN, sin que se haya dado respuesta. De forma que el proceso se remitió a la sede en Quito, la cual nuevamente lo dirigió a Latacunga, bajo el argumento de que tampoco es competente y que el Directorio de la CCENC es el que debe resolver la petición, más, dicho Directorio se encuentra conformado por el señor G. A., en su calidad de director, lo que lo convertiría en juez y parte.

Que se vulneró su derecho al debido proceso en la garantía de motivación porque la providencia, en la que el MDT se pronuncia sobre la denuncia, es contradictoria porque, por un lado señala que no se ha cumplido con los requisitos establecidos en el COGEP; y por otra, que no son la entidad competente para dar trámite a la misma.

La parte accionada fundamenta en los siguientes términos: M. G. B., en su calidad de experto jurídico de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato del MDT manifestó que la resolución de archivo emitida por el MDT podía ser impugnada en la vía ordinaria, con base en los artículos 217 y 219 del Código Orgánico Administrativo. En ese sentido, solicitó que se deseche la acción de protección por ser improcedente en este caso y para sustentar esta afirmación cita tanto doctrina, como las siguientes normas: artículos 31 y 217 del Código Orgánico de la Función Judicial, artículo 38 de la Ley de Modernización del Estado, artículos 69 y 76 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, artículos 3 y 10 de la Ley de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa. Asimismo, señaló que el régimen laboral aplicable es el establecido en la LOSEP y no era competencia del inspector del trabajo. S. R., en su calidad de abogado patrocinador de G. A. señaló que la denuncia estuvo dirigida a G. A., y que este no puede ser juez y parte; así puntualiza que la accionante no identificó donde pueden tramitar su petición y que, al no presentarse ante autoridad competente, no se ha establecido un proceso. De forma que, en el supuesto de que la Casa de la Cultura fuese la entidad competente, ante la falta de respuesta, la accionante podía solicitar se declare el silencio administrativo.

El 12 de agosto de 2020, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Miliar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi aceptó parcialmente el recurso de apelación presentado por la parte accionada pues, en lo principal, consideró que no existió vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, ni del derecho al trabajo.

El 20 de agosto de 2020, ingresó la sentencia de la acción de protección No. 05241-2020-00009 para el proceso de selección y revisión y fue signada con el número 1434-20-JP.

La Corte Constitucional, menciona: Conforma se expuso en las consideraciones preliminares, se identifica que la legislación ecuatoriana prevé un procedimiento administrativo para la determinación y sanción del acoso laboral, en cuyo marco, las personas tienen derecho a la tutela administrativa efectiva. En la Constitución, este derecho se encuentra garantizado a través de los artículos 66.23 y 76, que establece el derecho a dirigir quejas y peticiones, así como a recibir atención y respuesta motivada, con observancia de las garantías del debido proceso en todo proceso en el se determinen derechos y obligaciones.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce, en su artículo 8, el derecho a las “garantías judiciales” y, al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha especificado que este no se circunscribe a los procesos judiciales.

En estas líneas, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que los Estados deben asegurar a las personas las garantías mínimas en todo procedimiento en el que se determinen derechos y obligaciones, incluyendo los procedimientos administrativos.

Se observa que inspectoría del trabajo puso obstáculos e impedimentos irrazonables; pues, por un lado, solicitó que la denuncia de acoso laboral cumpla con los mismo requisitos de una demanda en el marco de un proceso judicial; y luego, en la aclaración a su resolución, especificó que la denunciante era la que debía identificar si los hechos correspondían a discriminación o a acoso laboral, con lo que, además, la administración consideró equívocamente que el acoso laboral y la discriminación son excluyentes, cuando la definición legal de acoso laboral establece que este puede constituir un acto discriminatorio. Como ya se ha expuesto, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, prohíbe y sanciona los actos de acoso laboral, los mecanismos legales deben ser eficaces a fin de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas de las personas acosadas.

Con base en lo expuesto, se concluye que ni la CCENC, ni la inspectoría del trabajo dieron trámite a la denuncia con la debida diligencia por lo que se vulneró el derecho de la accionante a la tutela administrativa efectiva.

## **Caso 2**

### **B. Proceso de Revisión N° 986-19-JP**

La acción de protección de originó en la demanda presentada, el 8 de abril de 2019, por C. Z. A., en su calidad de Coordinador General Defensorial 6 de la Defensoría del Pueblo, en representación de Juan Carlos Delgado. La demanda se presentó en contra de X. B., en representación de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca, y de X. A. Á. V., en representación de la compañía Auto Servicios V. G. y Cía. Ltda. En esta acción de protección, se alegó la vulneración de derechos constitucionales debido a que la Dirección Regional de Trabajo aceptó la solicitud de visto bueno presentada por la compañía, pese que el hoy accionante alegó que era sujeto de actos de acoso laboral.

El 24 de abril del 2019, la juez de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y Familia de Cuenca expidió sentencia en la que negó la acción de protección, por considerar que el asunto debe sustanciarse por la vía judicial ordinaria. Frente a ello, el accionante interpuso recurso de apelación.

El 21 de junio de 2019, la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay expidió sentencia en la que rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia subida en grado.

La parte accionante presenta sus fundamentos de hechos: J. C. D. es una persona con discapacidad visual, superior al 70%. El accionante solicitó boletas de comparecencia ante la Inspectoría del Trabajo del Azuay para la Gerente de la compañía, las cuales fueron emitidas el 12 de enero de 2018 y el 8 de mayo de 2018. Respecto de la primera boleta, solicitó una explicación de los descuentos que se le realizaron, una aclaración sobre sus funciones como administrador, denunció las persecuciones que atravesaba, y pidió que se coloquen cámaras de vigilancia no solo dirigidas a su escritorio; respecto de la segunda, manifestó que paulatinamente se le habían retirado funciones y cambiado otras, lo que se consideraría un despido intempestivo, y que se le sancionó y multó con el 10% de su remuneración por “*supuestamente desobedecer las órdenes al haber ayudado a despachar combustible*”. Por efecto de las boletas, las partes comparecieron ante el inspector de trabajo M. V. y ante la inspectora T. R., respectivamente; pero en ninguna de esas comparecencias llegaron a una conciliación.

Se realizó un informe de análisis de puesto de trabajo por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el que concluyó: En el puesto de trabajo de computadora se obtuvo un nivel de riesgo 6 para el lado derecho y un nivel de riesgo 5 para el lado izquierdo, cuyo método propone como actuación que se requiere el rediseño de la tarea. A partir de este análisis, habría sido diagnosticado con túnel carpiano y deterioro en su salud emocional, provocados por el estrés laboral, los cuales antes no había presentado, en virtud de lo cual, tuvo que solicitar reposos.

La compañía solicitó el visto bueno en contra del accionante por la causal establecida en el Art. 172.2 y 172.3 del Código del Trabajo por presuntamente haber contrariado las prescripciones y dictámenes médicos. En el marco de este procedimiento de visto bueno N° 275754, el señor J. C. D. presentó su escrito de contestación en el que señaló que estaba atravesando actos de “*acoso, persecución, hostigamiento discriminación y odio*”.

El 16 de diciembre de 2018, la inspectoría del trabajo emitió su resolución, en la que concedió el visto bueno solicitado por el empleador por la causal establecida en el artículo 172.7 del Código del Trabajo y se finalizó la relación laboral con el accionante.

Por lo cual, el accionante alegó la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, a la igualdad y no discriminación, a una atención prioritaria a personas con discapacidad (art. 35, CRE), a la estabilidad laboral reforzada, a la integridad personal y una vida libre de violencia (art. 66.3 (a) y (b), CRE), como garantía de la dignidad humana, debido proceso a que fue

víctima de actos de acoso laboral y discriminación en razón de su discapacidad, lo cual constituye violencia en el ámbito laboral.

Como medidas de reparación solicita que: la compañía lo indemnice; tanto la DRT del Azuay, como la compañía, le ofrezcan disculpas públicas a través de un medio de comunicación de amplia circulación; y que se inicien las investigaciones administrativas que corresponde a fin de determinar la responsabilidad de los servidores que incurrieron en las vulneraciones de derechos.

Los fundamentos de la parte accionada: La compañía accionada sostuvo que el acoso laboral se encuentra previsto en el Código de Trabajo como causal para dar por terminada la relación laboral; por lo que existe un mecanismo efectivo de carácter ordinario. Asimismo, que la pretensión del accionante es que se declare la vulneración de un derecho, que le genere una indemnización por una lesión física permanente, por lo que no es objeto de una acción de protección.

Que el accionante tenía problemas de salud anteriores al tiempo en que X. V. ha asumido la gerencia. Por otra parte, manifiesta que el accionante se negó a ser valorados por el personal de salud ocupacional de la empresa.

Por su parte el señor J. P. M., asesor jurídico del Ministerio del Trabajo, indica que el presente no es objeto de acción de protección porque existen vías ordinarias con un procedimiento específico ante el Ministerio del Trabajo o jueces del trabajo.

La Corte Constitucional toma la decisión en los siguientes términos: El artículo 88 de la Constitución establece que la acción de protección en contra de una persona particular procede, entre otros supuestos, “*si la persona se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación*”. En este caso, se identifica que el accionante que sufrió actos de discriminación y acoso laboral por motivo de su discapacidad; en virtud de los cual, se considera procedente la acción de protección en contra de particulares.

Sobre la procedencia de la acción de protección en contra de una resolución de visto bueno, esta Corte ha especificado que la impugnación de dichas resoluciones tiene su vía en la justicia ordinaria, lo que es adecuada y eficaz; sin embargo, en determinados casos, puede ser objeto de una acción de protección, según se dejó sentado al siguiente tenor: *pueden existir controversias que tiene en su origen un conflicto laboral en el cual se ha emitido una resolución de visto bueno, pero las actuaciones en contra de los trabajadores han afectado otro tipo de derechos. Esto ocurriría en casos tales como situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores y, en general cuando los*

*hechos demuestren que las actuaciones de los empleadores han afectado otros derechos más allá de los derechos laborales de los accionantes.*

Sobre la discriminación, esta Corte ha especificado que constituyen categorías sospechosas de discriminación, todas aquellas enunciadas ejemplificativamente en el artículo 11.2 de la Constitución, cuando se realizan distinciones injustificadas, de forma que se menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos. En este caso es una categoría sospechosa de discriminación la discapacidad visual.

La Constitución establece que las personas con discapacidad tienen derecho a recibir atención prioritaria y especializada en el ámbito público y privado (art. 35, CRE).

Esta Corte ha dejado sentado que la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral implica también que *“las personas con discapacidad deben ser tratadas con respeto, disponer de espacios de trabajo seguros, limpios y accesibles de acuerdo a sus necesidades y contar con las herramientas y programas que le permitan desempeñar sus funciones adecuadamente”*.

La Corte también analiza diferentes Convenios como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Bajo criterios de la Constitución, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, y Convenios, toma la siguiente decisión: Por consiguiente, se concluye que se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial del accionante.

### **Caso 3**

#### **C. Proceso de Revisión N° 1480-20-JP**

El 13 de febrero de 2020, N. B. A. V., una persona con discapacidad visual del 71%, presentó una acción de protección en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca (GAD).

La señora A. mencionó que, en enero del año 2017, ingresó al GAD por medio de un contrato de servicios ocasionales y posteriormente ganó el concurso de méritos y oposición con el cargo de contadora. Posteriormente, señaló que asumió el cargo de directora financiera desde abril 2017 hasta julio de 2019, tiempo en el que no tuvo observaciones disciplinarias.

A partir de agosto 2019, después del cambio de autoridades en el GAD, la accionante alegó que fue víctima de una grave situación de violencia psicológica y acoso laboral por parte del director del departamento de talento humano y la directora financiera, situación que habría afectado su

salud, lo cual acreditó con informes médicos que presentó como prueba dentro del proceso de la acción de protección.

Finalmente, esta situación habría desencadenado en el cambio del cargo, de contadora a analista de transporte. En este sentido la accionante alegó que el GAD habría vulnerado sus derechos a la integridad personal, al trabajo y a la salud.

El 6 de marzo de 2020, la Unidad Judicial Civil con sede en Cuenca resolvió aceptar en primera instancia la acción de protección No. 01333-2020-01050, tomando en consideración que, cuando el GAD realizó el cambio administrativo, no capacitó a la servidora para el desempeño de su rol, lo cual devino en un cuadro de ansiedad y estrés. Como reparación, el juzgador dispuso que el GAD capacite a la señora A. para el cargo de analista de transportes hasta que vuelva a realizar sus funciones como contadora. La Procuraduría General del Estado y la parte actora presentaron recurso de apelación.

El 27 de julio de 2020, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay aceptó parcialmente la acción de protección No. 01333-2020-01050. En este sentido, mediante el voto de mayoría, la Sala dispuso que la servidora retorne al cargo de contadora con el fin de precautar su salud, en consideración de los daños a causa del estrés laboral provocado por la falta de capacitación para el ejercicio de su nuevo cargo.

La accionante pretendía que se declare la vulneración de sus derechos constitucionales a la salud (Art. 32, CRE), al trabajo (Art. 33, CRE), a desempeñar funciones públicas en méritos y oposiciones y capacidades (Art. 61.7, CRE), a la integridad personal y una vida libre de violencia (Art. 66.3.(a) y (b), CRE ).

El artículo 66.3.b de la Constitución reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal, que incluye la adopción de medidas por parte del Estado para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia tanto en el ámbito público como privado. En relación con el derecho al trabajo, el artículo 33 ibídem determina que este es fuente de realización personal y que, entre otras, el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad, así como el desempeño de un trabajo saludable. Asimismo, entre los principios en los que se sustenta este derecho, determina que *toda persona tendrá derecho a desarrollar sus valores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

En el informe realizado por el psicólogo del IESS, W. P., se estableció que la accionante tenía *“problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros Z564. Trastorno de ansiedad generalizada Z564. Otros síntomas y signos que involucran el estado emocional”* La accionante puso este informe en conocimiento de la máxima autoridad de la institución; sin

embargo, las acciones sucesivas adoptadas devinieron en un nuevo daño, al realizar el cambio administrativo para el desempeño de funciones no relacionada con aquella para las que la accionante ganó el concurso de méritos y oposición.

En este caso, pese a que la accionante alegó que era sujeto de acoso laboral, de los méritos del caos, no se identifica de actos reiterados, que aunados al cambio administrativo permitan concluir que hubo una relación de acoso de conformidad con el artículo innumerado 24 de la LOSEP. Sin embargo, esta Corte observa que el IESS determinó una afectación psicológica vinculada con su situación laboral; y que el cambio administrativo que se realizó posteriormente, resulto lesivo para la accionante, al haberle ubicado en un cargo que no correspondía con su formación de contadora, ni estaba relacionada con las funciones del puesto del que era titular; en virtud de ellos, se concluye que se vulneró el derecho de la accionante al trabajo en condiciones dignas y que la acción de protección era precedente.

#### **Caso 4**

##### **D. Proceso de Revisión N° 1932-19-JP**

J. E. T. M. presentó una acción de protección en contra del Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y la Procuraduría General del Estado.

El accionante señaló que fue secretario de fiscal en la provincia de Tungurahua, desde el 3 de diciembre del 2002 hasta el 24 de febrero del 2017, fecha en la cual aseguró que fue obligado a presentar su renuncia al cargo. Indicó también que, el 22 de febrero del 2016, la directora provincial de Tungurahua del Consejo de la Judicatura inició un sumario administrativo en su contra, con informes que recomendaban su destitución, por infracciones disciplinarias previstas en los numerales 4, 5 y 7 del artículo 109 del Código Orgánico de la Función Judicial. El señor T. dijo que presentó su renuncia por la constante persecución y el acoso laboral que vivió, a pesar de que el Consejo de la Judicatura, en el sumario administrativo, había conformado su inocencia.

El 25 de julio de 2019, la Unidad Judicial de Contravenciones con sede en el cantón Ambato negó la acción de protección debido a que no encontró vulneración de derechos constitucionales.

El 6 de noviembre de 2019, la Sala de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua resolvió la apelación interpuesta por el accionante y confirmó la sentencia subida en grado.

El 15 de noviembre de 2019, la sentencia de segunda de la acción de protección No. 18112-2019-00030 ingresó a la Corte Constitucional para su eventual selección y revisión, y fue signada con el No. 1932-19-JP.

El accionante pretendía que se declare la vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso (Art. 76), a la seguridad jurídica (Art. 82), a una vida libre de violencia (Art. 66.3), y a trabajo respecto al principio de que toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su integridad (Art. 326.5). Se solicita como reparación integral la restitución al cargo que desempeñaba antes de ser aceptada la renuncia, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la renuncia, el pago de costas y gastos. A lo que la parte accionada señaló: El Consejo de la Judicatura señaló que el accionante pretende que se deje sin efecto la acción de protección mediante la cual se acepta el requerimiento que realizó el propio servidor público cuando presentó su renuncia voluntaria; y no fue la entidad la que lo cesó en sus funciones, ni lo obligó de forma alguna.

V. A. Ch., en representación de la Procuraduría General del Estado con sede en Riobamba, señala que no concurren los requisitos necesarios para proceda la acción de protección, pues no se especifica cual es el derecho constitucional vulnerado; por otra parte, no se identifica con claridad el acto u omisión de la autoridad que habría ocasionado la vulneración del derecho.

A lo que la Corte determina: El inicio y desarrollo de un sumario administrativo no constituye *per se* acoso laboral, pues el objetivo de este es determinar si existió o no responsabilidad respecto del cometimiento de una infracción disciplinaria; y para que constituya acoso laboral debe ser parte de un contexto en el que el comportamiento de las autoridades este dirigido a atentar contra la dignidad de la persona.

En fin, las personas servidoras públicas tienen derecho a presentar la renuncia al cargo que desempeñan y dar por finalizada la relación laboral con la entidad en la presten sus servicios, conforme a lo establecido en el artículo 33 de la Constitución, que garantiza el derecho de las personas al desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado. Por lo que, al no haberse establecido que el sumario administrativo haya constituido un acto de acoso laboral y que la renuncia hubiese sido efecto de este, se concluye que no hubo una vulneración del derecho constitucional al trabajo de J. T.

### **3. Decisión:**

En mérito de lo expuesto, administrado justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. Aceptar las acciones de protección planteadas por Y. C. S., J. C. V. y N. A. V.
2. Declarar la vulneración del derecho de Y. a la tutela administrativa efectiva en el caso presentado por Y. C. S.

3. Declarar la vulneración del derecho de J. C. a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como del derecho a la protección especial de las personas con discapacidad.
4. Declarar la vulneración del derecho al trabajo, caso presentado por N. A. V.
5. Desestimar la acción de protección presentada por J. T.
6. Ratificar las sentencias emitidas en relación con las demandas de acción de protección planteadas por Y. C. S. proceso N° 05241-2020-00009; N. A. V. proceso N° 01333-2020-01050; y, J. T. M. proceso N° 18151-2019-00674.
7. Dejar sin efecto la sentencia emitida el 21 de junio de 2019 por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay dentro de la acción de protección presentada por J. C. D. V. N° 01571-2019-01047; así como la resolución de 16 de diciembre de 2018, mediante la cual se concede el visto bueno solicitado por la compañía accionada.
8. Disponer, conforme el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional:
  - 8.1. Declarar que esta sentencia constituya una forma de reparación en sí misma.
  - 8.2. Que el Ministerio de Trabajo elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, conforme se especificó en los párrafos 65 y 66 *ut supra*. En tres meses, esta entidad deberá informar a esta Corte sobre la elaboración del plan; y deberá informar semestralmente sobre su implementación.
  - 8.3. Que se cumplan las medidas de reparación dispuesta en la sección de “reparación integral” de esta sentencia y la Defensoría del Pueblo realice el seguimiento de dicho cumplimiento y remita a esta Corte informes semestrales al respecto.
9. Notifíquese, publíquese, devuélvase y archívese.

**Comentario de la autora:** Es necesario mencionar que la Corte Constitucional de Derecho tiene varias atribuciones y responsabilidades entre las cuales destacan de la selección y revisión de sentencias y resoluciones de Garantías Jurisdiccionales, para el desarrollo de jurisprudencia. Para lo cual, el artículo 25, numeral 4 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional determina ciertos parámetros para la selección entre los cuales están: a) gravedad del asunto; b) novedad del caso e inexistencia de precedente judicial; c) negación de los precedentes judiciales fijados por la Corte Constitucional; y, d) relevancia o trascendencia nacional del asunto resuelto en la sentencia.

Bajo el primer criterio, gravedad el asunto, la Corte Constitucional selecciona estos cuatro casos para su respectivo análisis. Estos cuatro procesos de acción de protección, presentados a

diferentes juzgados y con su respectiva apelación; en los cuales los accionantes alegan ser víctimas de acoso laboral. Tres de los casos presentados son hechos ocurridos en instituciones públicas, el último proceso es contra una institución privada. Se analizará cada uno:

### **Caso 1.**

Este primer caso se lo podría resumir en que la accionante alega el accionar del Ministerio del Trabajo, que a través de la inspección de trabajo, negó resolver un caso de acoso laboral bajo los argumentos que la accionante debía cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 142 del Código Orgánico Administrativo, posterior a ello, el inspector del trabajo resolvió el archivo de la denuncia, a lo que la accionante solicitó la ampliación y aclaración respecto a si el archivo se daba por no haber cumplido los requisitos o por considerarse autoridad incompetente, a lo que el inspector ratificó en el archivo y explicó que en los fundamentos de hecho la accionante no especificaba con exactitud si la denuncia era por acoso o discriminación. En razón a lo determinado por el Ministerio del Trabajo la accionante remitió la denuncia de acoso directamente a la Director de la Casa de la Cultural Núcleo de Cotopaxi, que lo convertía en juez y parte.

En esta denuncia archivada por acoso laboral se observa claramente la falta de determinación de competencias, atribuciones por parte del Ministerio del Trabajo y así mismo una normativa clara que de luces a las entidades para la resolución de los casos de acoso laboral. Es verdad que las instituciones públicas, se rigen por la Ley Orgánica del Servidor Público, pero hay normativa constitucional, internacional y nacional que obliga en este caso al Ministerio del Trabajo, a velar por los derechos y protección del trabajador, no lo puede dejar desprotegido, vulnerando derechos como la tutela administrativa efectiva, la seguridad social, derechos y principios constitucionales que garantizan a las personas el acceso a la justicia social.

### **Caso 2.**

Este segundo caso, a criterio personal, fue uno el más grave en cuanto a vulneración de derechos. Primero porque la persona pertenece a un grupo de atención prioritaria, a pesar de que en sus fundamentos de hecho y con pruebas justificaba el acoso laboral, el Ministerio de Trabajo no realizó las investigaciones correspondientes y concediendo el visto bueno, no sin antes revisar la denuncia presentada por el accionante en la cual señalaba con claridad los actos de acoso laboral y la mala fe del empleador por medio engañosos hizo que la persona quien presentaba un cuadro médico con riesgo 5 y 6 en su vista impido que pudiera continuar con su reposo, a parte de todas la humillaciones e instigaciones y hostigamientos que impedían que la persona pueda desarrollar su funciones de manera eficiente. Aquí podemos comprobar el que acoso laboral se puede manifestar de diferente manera maneras desde humillaciones,

impedimento en las laborales, cambio de funciones, engañosos, encomendar responsabilidades que ponen en claro riesgo la salud tanto física y psicológica de la persona y como se lo ha mencionado en el marco teórico el hostigamiento laboral tiene dos finalidades menoscabar la dignidad y de manera indirecta inducir al despedido o a su vez a la renuncia del trabajador. En este caso se vulneran derechos como a la igualdad, a la no discriminación, porque el accionante manifestaba que por su condición se le habían sustituido algunas funciones, encarando otras que ocasionaban un perjuicio mayor a su condición, derecho a un trabajo digno porque en sus nuevas responsabilidades el ambiente laboral no contaba con las condiciones físicas, sumado a esto fue la reducción de su remuneración lo que provocaba un estrés laboral afectando a integridad física y psicológica.

### **Caso 3.**

En este tercer caso, la accionante plantea una acción de protección bajo los criterios de acoso laboral por parte de la Guardia Ciudadana de Cuenca, lo que habría provocado vulneración de su derecho al trabajo, a la salud emocional e integridad personal y psicológica. Entre estos actos cometidos por la institución, consta el cambio administrativo realizado a la Unidad de Transporte, sin el consentimiento, además era un cargo que no correspondía a la formación, ni al cargo del cual era titular, ni al concurso de méritos y oposiciones que habría ganado. En esta parte la Corte Constitucional es muy clara y mencionada que la acción interpuesta por la accionante no se logra identificar el ejercicio de actos reiterados de acoso laboral, pero sin embargo por el cuadro clínico que presentaba la accionante de problemas relacionado con desavenencias con el jefe y los compañeros Z 564. Trastorno de ansiedad generalizado Z 564, Otros signos que involucran el estado emocional, enfermedad que posterior al cambio resultó lesivo para la accionante. Por lo que la Corte Constitucional determino que efectivamente este cambio administrativo hubo una relación de acoso y recordemos que entre las manifestaciones de este de tipo de violencia laboral se encontraba los cambios de puestos sin previo aviso, ni consentimiento del trabajador. En este caso hubo efectivamente una vulneración de los derechos de la salud, al trabajo digno, la integridad personal, una vida libre de violencia.

En este caso se puede concluir, que el acoso laboral se manifiesta de diferentes formas, en diferentes situaciones; el acoso laboral en muchos casos es muy difícil de detectarlo en primera instancia debido a que son manifestaciones de violencia que se derivan de actos mínimos que son imperceptibles para el trabajador, hasta actos que ya son más lesivos para la salud del trabajador.

### **Caso 4.**

Este último caso la Corte Constitucional decidió desestimar la acción de protección interpuesta por el accionante dado que no se especifica con claridad el derecho constitucional vulnerado. Además, el accionante señalaba tres supuestos casos de acoso laboral; el primero, el sumario administrativo, el Pleno del Consejo de la Judicatura decidió ratificar el estado de inocencia del accionante, como segundo momento la solitud de informes, como tercer momento, la renuncia, supuestamente no fue voluntaria, sino más bien fue parte de una persecución. A lo que a Corte Constitucional decide, que el sumario administrativo es un proceso para determinar si existió o no responsabilidad respecto de una infracción disciplinaria, y que además se verificó que todo el proceso se respetaron garantías y principios del debido proceso. También lo servidores públicos tiene el derecho de presentar su renuncia a su cargo y dar por finalizada la relación laboral. Por lo que determina la Corte Constitucional que al no haberse establecido que el sumario administrativo haya constituido un acto de acoso laboral, y que la renuncia hubiese sido efecto de este, concluye que no hubo una vulneración derechos constitucionales al trabajo. Decisión que me parece inadecuada para el caso, debido que la Corte Constitucional no tomó en cuenta los demás actos que el accionante presentó únicamente hace constar tres momentos, el único que a criterio personal no está relacionado con acoso laboral es el sumario administrativo, pero hubieron cambios constantes de lugar de trabajo en distintos cantones a pesar que la acción de personal del accionante sus funciones las desempeñaría en la ciudad de Ambato, situaciones que conllevo a la renuncia del cargo. Finalidad del acoso laboral, la finalización de la relación empleado-empedor, a mi criterio en este último caso si hubo actos de acoso laboral y vulneración del derecho al trabajo.

### **6.3.2. Caso No. 2**

#### **1. Datos Referenciales:**

Caso N°. 1292-19-EP/21

Acción: Acción Extraordinaria de Protección

Legitimado activo: S. C. M. J.

Legitimado pasivo: Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con desde en la ciudad de Cuenca.

Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay.

Juzgado: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 15 de diciembre de 2021

#### **2. Antecedentes:**

S. C. M. J., docente de la Escuela de Educación Básica M. C., presentó una acción de protección contra el Ministerio de Educación, en la persona de la Coordinadora Zonal 6, del director del

Distrito 1 de Educación y del Director y subdirectora de dicha unidad educativa. Entre los antecedentes de la demanda de acción de protección, la accionante manifestó: *Tengo enfermedades crónicas degenerativas: ARTROSIS BILATERAL Y FIBRIOMILAGIA, desde el año 2013 y que últimamente (2019) he empeorado y que me impiden realizar ciertas actividades y en ciertos horarios. Por estas enfermedades estoy solicitando por más de 3 años un cambio de jornada laboral, desde la jornada vespertina a la jornada matutina, lo que a pesar de los compromisos hasta la fecha no tenemos resultados. La Coordinación Zonal gestionó mi reubicación donde se me promete un cambio a una Institución Educativa distante y con diferente asignatura incompatible a mi perfil profesional.*

*Por estas enfermedades desde hace mucho tiempo me siento discriminada, de parte de la Lic. M. Á. P., puesto que por mi discapacidad física del 36% (carnet MSP), camino despacio y por esto siempre llego con anticipación a mis clases, la que tiene la llave de la institución, más de varias personas; es la Lic. Á. y la Dra. Inspectora. Puesto que a pesar de que he comunicado golpeado la puerta antes y últimamente por el intercomunicador, a pesar de que saben que estoy afuera, se mantiene de 10 a 15 minutos la puerta cerrada hasta que abran para poder ingresar, todo esto a pesar de que conocen mi discapacidad. Estoy solicitando desde el año anterior un cambio de jornada laboral, desde la jornada vespertina a la jornada matutina, y la Lic. Á., no da paso a pesar de las solicitudes del distrito con la justificación de no disponer de carga horaria.*

Producto de dichas actuaciones, solicitó en su demanda de acción de protección, entre otras pretensiones, que se disponga “su devolución como docente a la Unidad Educativa H. T.”, institución donde alega “se respeten sus derechos, con accesibilidad completa y con horarios que le permita su estado de salud”

La Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Cuenca, el 21 de enero de 2019, resolvió declarar sin lugar la acción de protección, señalando que la accionante pretendía la declaración de un derecho, posteriormente, la accionante interpuso recurso de apelación en consta de la sentencia de instancia. Indicando que: *no está en los supuestos señalados en los artículos 40 y 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional es decir requisitos de procedibilidad que deben concurrir necesariamente. Su acción no procede por no cumplir con el primer y tercer requisito que manda el Art. 40 LOGJyCC*

El 2 de abril del 2019, la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, mediante sentencia rechazó el recurso interpuesto y confirmó la sentencia recurrida, indicando que no se había probado que las acciones de la Directora de la Escuela de Educación Básica “M. C.” atentaba contra la dignidad humana o discriminaban a la accionante, indicando que:

*En el presente caso no se ha probado acciones de la Directora de la Escuela que atenten contra la dignidad humana de la Lic. S. M. J.; ni tampoco que tengan por objeto menoscabar sus derechos o libertades personales. La discriminación alegada por la recurrente, la fundamentan en el hecho que la Directora le dejó esperando de 10 a 15 minutos y no le abrió la puerta. En esta supuesta discriminación se señalan actitudes negativas de la Subdirectora, negligentes, poco solidarias, falta de compañerismo, pero no violación de derechos constitucionales. La acción es improcedente, en los términos del Art. 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, numerales 1, 3, y 5. No se ha demostrado la vulneración de derechos constitucionales.*

El 30 de abril de 2019, la licenciada S. C. M. J. propuso acción extraordinaria de protección en contra la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, de fecha 2 de abril de 2019. Alegando que se le han vulnerado sus derechos constitucionales a la seguridad jurídica (art. 82 CRE), a la igualdad y no discriminación (art. 11.2 CRE), y a la tutela judicial efectiva (art. 75 CRE). Como fundamentación argumentativa, se verifica que la accionante considera preciso acceder a la justicia porque se habrían vulnerado sus derechos, a saber, *“a una vida digna, a la atención prioritaria por su discapacidad y salud”*. Respecto a la igualdad y no discriminación, relata que el tribunal calificó como *“actitudes de carácter doméstico” las situaciones que motivaron su acción de protección*. Finalmente, como pretensión, la accionante solicita que se acepte la acción extraordinaria de protección y que se *“dicten las medidas de reparación integral para que cese este accionar en su contra”*

El caso fue sorteado el 5 de septiembre de 2019. Misma fecha en la que la Sala de Admisión de la Corte Constitucional, compuesta por los jueces constitucionales K. A. Q., E. H. B. y T. N. M., admitió a trámite la acción extraordinaria de protección propuesta.

En sesión ordinaria del Pleno de esta Corte realizado el 2 de junio de 2020, se aprobó la priorización de este caso.

El 19 de octubre de 2021, la Jueza constitucional T. N. M. avocó conocimiento de la causa, dispuso a los jueces accionados remitan su informe de descargo y convocó a una audiencia pública para el 28 de octubre de 2021, en la cual intervinieron el abogado de la accionante; así como, la abogada M. R. A., como representante de la Dirección Distrital de Educación 01D01 Cuenca-Norte y Coordinación Zonal 6; y, el magister A. A. A., como director de la Escuela de Educación General Básica “M. C.”.

La Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Cuenca y la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, remitieron los informes solicitados, el 26 y 27 de octubre de 2021, respectivamente.

La accionante alega que se le han vulnerado sus derechos constitucionales a la seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y a la tutela judicial efectiva. Como constitución argumentativa, se verifica que la accionante considera preciso acceder a la justicia porque se habrían vulnerado sus derechos, a saber, *“a una vida digna, a la atención prioritaria por su discapacidad y salud”*. Además, se observa que, alega la vulneración de la seguridad jurídica, dado no fue reparada integralmente, en virtud del rechazo del recurso de apelación y por ende de la acción de protección. Respecto a la igualdad y no discriminación, relata que el tribunal calificó como *“actitudes de carácter doméstico”* las situaciones que motivaron su acción de protección. Finalmente, como pretensión, la accionante solicita que se acepte la acción extraordinaria de protección y que se *“dicten las medidas de reparación integral para que cese este accionar en su contra”*.

La Corte Constitucional analiza el caso, basado en los artículos de la Constitución de la República del Ecuador. Derecho a la seguridad jurídica, Art. 82, se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras y públicas y aplicadas por las autoridades competentes. El Art. 77.7.1. de la CRE establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se debe asegurar el debido proceso. 1) Las resoluciones de los poderes públicos deberá ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho.

Sobre el derecho a una vida digna señaló. Art. 66 numeral 2 de la Constitución señala: Se reconoce y garantiza a las personas. 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación, nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, seguridad social y otros servicios necesarios.

Sobre los derechos de personas con discapacidad, Art. 35 de la Constitución establece que: las personas adultas mayores, niñas y niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos públicos y privados.

La Corte Constitucional ha previsto que, a las personas con discapacidad, consideradas como grupo de atención prioritaria, debe asegurárseles una protección especial en el ámbito laboral, lo cual se verifica del pleno acceso al empleo y su conservación.

En virtud de las situaciones suscitadas en el ambiente laboral de la accionante, relatadas en los párrafos 50-52 *sura*, resulta primordial referirse a la figura del mobbing o acoso laboral, así: *“esencialmente el acoso laboral ocurre cuando los conflictos personales no son recíprocos o*

*se carece de respeto por la integridad individual, lo que conduce a actuaciones poco éticas que fomentan problemas en la salud, el bienestar físico o mental del individuo”.*

### **3. Decisión:**

En mérito de lo expuesto, administrado justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. Aceptar la acción extraordinaria de protección N0. 1292-19-EP presentada por S. C. M. J.
2. Declarar la vulneración de los derechos constitucionales a la seguridad jurídica y al debido proceso en la garantía de motivación por parte de los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay. Como medidas de reparación, se dispone:
  - a. Dejar sin efecto la sentencia de 2 de abril de 2019 dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay y, por ende, la sentencia de 21 de enero de 2019 dictada por la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en la ciudad de Cuenca, dictadas dentro del proceso. No. 01204-2018-07319.
  - b. Ordenar que los sujetos procesales estén a lo resulto en esta sentencia que es de cumplimiento obligatorio, por lo que, regresado el expediente, no se dictará una sentencia en sustitución de las dejadas sin efecto.
3. Aceptar acción de protección presentada por S. C. M. J.
4. Declarar la vulneración de los derechos constitucionales a la vida digna con interdependencia del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad en la persona de la accionante, magister S. C. M. J., por parte de la Escuela de Educación Básica “M. C.”. En este contexto, se dispone:
  - a. Como garantía de no repetición, se dispone que el Consejo de la Judicatura, a través de una representante legal efectúe una amplia difusión del contenido de la presente sentencia entre las juezas y jueces que tienen competencia para conocer garantías jurisdiccionales de los derechos constitucionales.
  - b. Como medida de restitución de los derechos conculcados, se dispone al Ministerio de Educación-Coordinación Zonal 6 y la Dirección Distrital 1, o sus delegados, que realicen los esfuerzos necesarios, para que la accionante, en pro de asegurar el ejercicio de sus derechos regrese, de ser posible, a prestar sus servicios como docente en la Unidad Educativa “H. T.” de la ciudad de Cuenca.

- c. Como medida de investigación y sanción, se dispone al Ministerio de Educación-Coordinación Zonal de Educación 6 y a la Dirección Distrital 1 de Educación, que realicen la correspondiente investigación y establecimiento de responsabilidades de orden administrativo a la que hubiere lugar según corresponda conforme a la ley, por la vulneración de los derechos constitucionales de la accionante. En caso de verificarse la existencia de infracciones que merezcan ser sancionadas, se deberá proceder con dichas sanciones. La Coordinación Zonal 6 y la Dirección Distrital 1 de Educación, o sus delegados, deberá informar a esta Corte de manera documentada, dentro del plazo máximo de veinte días desde la notificación con la presente sentencia.
- d. Como medida de no repetición, con el fin de que las prácticas del Ministerio de Educación estén orientadas al respeto y garantía de los derechos constitucionales, esta Corte ordena que la Institución, a través de su unidad administrativa de talento humano, con la asistencia técnica de la Defensoría del Pueblo y del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, diseñe e implemente un plan de capacitación en materia de los derechos de las personas con discapacidad; toda vez que uno de sus principales de dicho consejo, es disminuir las brechas de desigualdad, discriminación y exclusión de las personas con discapacidad en el Ecuador. La ministra o su delegado deberán informar a esta Corte de manera documentada, dentro del plazo máximo de veinte días, el inicio de la ejecución de la medida, e informará mensualmente sobre el avance de su ejecución, hasta su finalización.

**4. Comentario de la autora:** Es una sentencia de una acción extraordinaria de protección en la que también se evidencia actos de acoso laboral, discriminación laboral a una persona con discapacidad, a la cual no se respetan su derechos y garantías de una persona que pertenece a un grupo de atención prioritaria. A pesar de existir dos sentencias en las que niega el recurso interpuesto, la Corte Constitucional determina que efectivamente hubo vulneración de derechos a la seguridad jurídica, al debido proceso en la garantía de motivación esto con respecto a la sentencia de primer y segunda instancia. En cuanto a derechos constitucionales declaró la vulneración de una vida digna con interdependencia del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. La Constitución del Ecuador garantiza que las personas con discapacidad no pueden ser discriminadas por su condición y se deben prever todas las medidas correspondientes en el ambiente laboral puedan ejercer su eficientemente todas sus funciones de tal forma no se pueda sentir excluida de sus

responsabilidades laborales. Esta sentencia la relacionamos con actos de acoso laboral, porque tanto la definición del Código del Trabajo, como la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales prevé que el acoso laboral acarrea menoscabo en la dignidad de la persona, situación parecida a la discriminación que recibe en este caso la accionante al recibir un cambio de establecimiento y no ajustar un horario adecuado para misma, vulnerando derechos a un trabajo digno en igual de condiciones

#### 6.4. Análisis de datos estadísticos

Para el desarrollo del análisis de casos estadísticos se procede a obtener información y datos sobre el porcentaje a nivel nacional de violencia que se desencadena contra las mujeres en el ámbito laboral, sobre las personas con discapacidad insertados al sector laboral y las denuncias ingresadas al Ministerio del Trabajo entre los años 2019 y 2020, obtenidos de las páginas web del Ministerio del Trabajo, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y el Ministerio de Salud Pública, por lo cual se procede a realizar el respectivo análisis e interpretación.

##### 6.4.1. Resumen de resultados 2019

En la figura 8 se muestra los resultados obtenidos en el muestreo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.



**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: noviembre 2019

**Autor:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Figura 8. Resultados obtenidos en una encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres.

**Análisis e interpretación de la Autora:** Analizando el cuadro estadístico se puede evidenciar que aún existe un alto porcentaje en lo que refiere a no denunciar el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades. Aquí cabe recalcar el hecho de una violencia psicológica puede desencadenar los demás tipos de violencia sexual o física.

Pues ahora, entraría a lugar mencionar qué, el silencio al momento de sufrir este tipo de acoso o violencia se debe dar por temor a represalias, despidos o simplemente tolerar estos despotismos por necesidad y trabajo seguro, incluyendo en la una posibilidad considerable a decir que la cultura que aún está latente en nuestra sociedad como el machismo y superioridad económica y social. Con este cuadro proporcionado por parte del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos se puede comprobar que la mayor atención se la brinda a las mujeres, porque dentro de un contexto social, son las que mayormente se ven afectadas, pero ya entrando al estudio de esta problemática; el acoso laboral afecta para ambos sexos, tiene la misma finalidad de menoscabar la dignidad del trabajador, afectar la estabilidad laboral, vulnerar la integridad física y psicológica de la víctima, por lo que se recomienda a las autoridades prestar atención a los actos de hostigamiento laboral tanto para hombres, como para mujeres, dado que las consecuencias son las mismas.

#### 6.4.2. Resumen de resultados 2020

En la figura 9 se muestra los resultados obtenidos en el muestreo realizado por el Ministerio del Trabajo sobre la incorporación de trabajadores con discapacidad al sector público y privado.

Mes de Corte	Año	Sector Privado	Sector Público	Total
agos-17	2017	44.408	13.753	58.161
dic-18	2018	50.084	17.334	67.418
dic-19	2019	51.181	18.549	69.730
dic-20	2020	44.984	18.096	63.080
jul-21	2021	44.532	17.766	62.298

**Fuente:** Ministerio del Trabajo, 2021

**Autor:** Ministerio de Salud Pública.

Figura 9. Trabajadores con discapacidad insertados en el sector laboral 2017-2021.

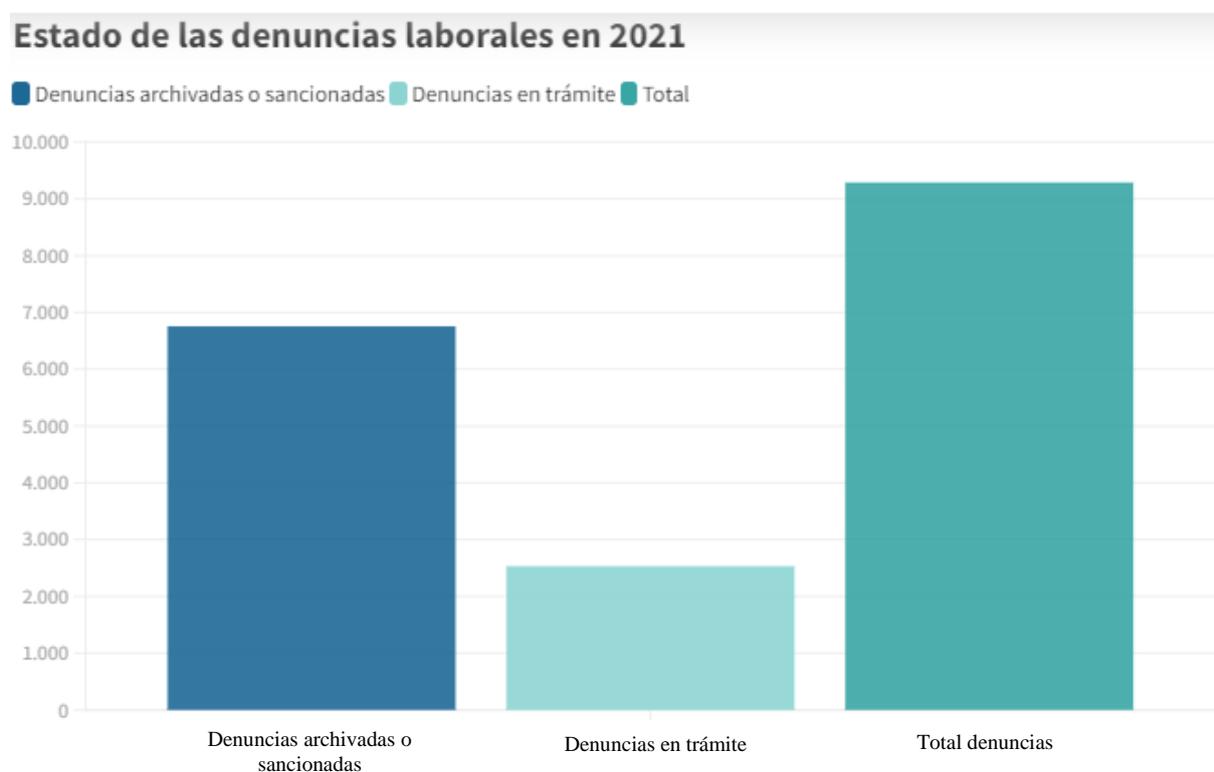
**Análisis e interpretación de la Autora:** En el siguiente cuadro podemos observar que en el sector público tiene un menor número de trabajadores con discapacidad que en sector privado, y estos números se mantiene durante los años.

Pues se debe tomar en cuenta que, para las personas con discapacidad es mucho más fácil encontrar estabilidad laboral en el sector privado que el en público en lo que respecta o sería lo más lógico que sería lo contrario.

Es preciso mencionar que, en el corte de diciembre del 2020 y el corte de julio 2021, en comparación con el corte de diciembre del año 2019 ha disminuido en un 10.7% de plazas de trabajo para las personas con discapacidad, consecuentemente habría una clara afectación al derecho al trabajo.

### 6.4.3. Resumen de resultados 2021

En la figura 10 se muestra los resultados obtenidos en el muestreo realizado por el Ministerio del Trabajo.



**Fuente:** Ministerio del Trabajo: 21 de mayo 2021

**Autor:** Gabriela Cobos-PRIMICIAS

Figura 10. Resultados obtenidos de denuncias presentadas al Ministerio del Trabajo.

**Interpretación y análisis de la autora:** Las denuncias que ingresan son por tres motivos despido intempestivo, acoso laboral, incumplimiento de Ley, como el incumplimiento del pago de horas extras, impago de remuneración, en conclusión, los beneficios de ley que le corresponden en al trabajador, de acuerdo al Ministerio del Trabajo, las denuncia a partir de la pandemia han incrementado en 238%. Se puede evidenciar que las denuncias ingresadas en el año 2021 sobre pasan las 9000 denuncias, de las cuales 6500 son resultas o archivadas y 2000 de ellas aún se encuentran en trámite. Lo que llama la atención es que no hay una cifra concreta

para denuncias resultas y archivadas lo que puede asumir que las denuncias ingresadas se anulan conforme avanza el proceso legal.

Esto se puede dar por una sencilla razón que las personas involucradas en alguna etapa del proceso llegan a un arreglo extrajudicial o en algunos casos queda abandonado el proceso. Para lo cual las anulaciones ganan espacio y no llega a un fin que se pueda sentar precedentes en fallos laborales.

## 7. Discusión

### 7.1. Verificación de Objetivos

#### 7.1.1. *Objetivo General*

En el proyecto de titulación aprobado legalmente y del cual deriva la presente investigación jurídica se han planteado un objetivo general y tres objetivos específicos, que seguidamente se procede a verificarlos:

El primer objetivo específico es el siguiente:

**“Realizar un análisis conceptual, jurídico y doctrinario de la sentencia sobre el acoso laboral N° juicio 986-19-jp/21 y acumulados”**

El presente objetivo general se logró verificar de la siguiente manera: el análisis conceptual consta en el marco teórico, donde se procedió analizar diferentes definiciones obtenidas de diccionarios jurídicos como conceptos de Derecho Laboral, Derecho Social, Derecho Público y privado, el acoso laboral, discriminación laboral, ambiente laboral, contrato de trabajo, visto bueno, salud ocupacional, riesgos laborales, trabajador, servidor público, Derecho al trabajo, Derecho a la salud, Derecho a la integridad personal, Derecho a la tutela judicial efectiva, Principio a la seguridad jurídica, Derechos de las personas de atención prioritaria, Derechos de las personas con discapacidad, Derecho a la igualdad formal y material, de igual manera el análisis doctrinario consta en el marco teórico, donde se procedió analizar principios sobre la libertad en el empleo, el trabajo, la igualdad, estabilidad en el empleo, de la norma más favorable para el trabajador principios que regula el Derecho Laboral; finalmente el análisis jurídico que figura en el marco teórico, en donde se procedió analizar normas jurídicas como la Constitución de la República del Ecuador, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos, Convenio No. 190 sobre la Violencia y el Acoso, Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Código del Trabajo, Código Orgánico Administrativo, Código Orgánico de la Función Judicial, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley de Seguridad Social, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso

Laboral y toda forma de violencia contra la mujer. De esta forma queda comprobado este presente objetivo general.

### **7.1.2. Objetivos Específicos**

Los objetivos específicos aprobados en el proyecto de titulación son tres, los cuales se procede a verificar de la siguiente manera:

El primer objetivo específico es el siguiente:

#### **“Analizar la pertinencia de la resolución emitida por la Corte Constitucional del Ecuador sobre el acoso laboral”**

El primer objetivo específico se verifica con el análisis de casos, los cuales se desarrollan en los Resultados, demostrando que en las sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador están acordes a los lineamientos constitucionales, legales y tratados internacionales. En su resolución caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia que quebranta de manera potencial la relación laboral entre el trabajador y empleador o las instituciones ya sean éstas públicas o privadas, acarreando consecuencias como son la vulneración de derechos del trabajador en cuanto a su dignidad, honra, bienestar físico, psicológico, integridad personal, a la igualdad, a la estabilidad laboral, también, en cuanto a derechos y principios relacionados con el debido proceso, la Corte Constitucional declara su vulneración por falta de actuación y diligencia por parte del Ministerio del Trabajo. De igual forma, este objetivo se lo verifica en los resultados de la encuesta, pregunta seis, cuando se interrogó si estaban de acuerdo con la sentencia emitida por la Corte Constitucional respecto a los cuatro casos de acoso laboral analizados, y efectivamente en su gran mayoría contestaron que sí, la Corte Constitucional tiene la potestad de restaurar el derecho o los derechos vulnerados de las personas que fueron víctimas de acoso laboral. En la entrevista también se abordó una interrogante, la cual era: ¿Estima usted pertinente que sea la Corte Constitucional del Ecuador, quien resuelva los casos sobre acoso laboral cuando no lo hace el Ministerio del Trabajo? A lo manifestaron estar de acuerdo que sea la Corte Constitucional la encargada de resolver los asuntos de acoso laboral cuando el Ministerio del Trabajo no lo realiza; efectivamente la Corte Constitucional entre sus potestades está de revertir el daño ocasionado por organismos de justicia y administrativos en cuanto se refiere a la transgresión derechos constitucionales. También en el estudio de casos, específicamente en el Caso 2 N° 1292-19-EP/ 21 la Corte Constitucional acepta la acción extraordinaria de protección interpuesta por la accionante donde alega vulneración de derechos por actos de discriminación, a lo que la Corte lo vincula con el acoso laboral, y declara la vulneración de los derechos propuestos por la accionante, como también medidas de reparación. Además, entre las decisiones tomadas por la Corte dispone que el Ministerio del Trabajo elabore

e implemente un plan de prevención de acoso laboral, tanto para el ambiente público y privado, medida que evitará que este problema laboral se expanda y sus actores transgredan la dignidad humana, de esta manera queda comprobado el primer objetivo específico.

El segundo objetivo específico es el siguiente:

**“Demostrar la vulneración de los derechos de los trabajadores por parte del Ministerio del Trabajo”**

Este segundo objetivo se verifica con la aplicación de la segunda y tercera pregunta que se les realizó a los encuestados donde al preguntarles: ¿Qué derechos cree usted que se vulneran cuando en el ambiente laboral hay acoso laboral? Se mostró un listado de derechos que en diferentes porcentajes fueron elegidos por los encuestados y además señalaron otros derechos como el derecho a la integridad física, psicológica y derecho a la igualdad; derechos que sin dudar se ven transgredidos cuando en el ambiente de trabajo existen manifestaciones de acoso laboral. Referente a la tercera pregunta: ¿Cree usted, que el Ministerio de Trabajo a no atender con la debida pertinencia vulnera derechos constitucionales? A lo que los encuestados respondieron que efectivamente, hay una vulneración derechos cuando el Ministerio de Trabajo no atiende los casos presentados, ya que como entidad rectora y protectora de los derechos de los trabajadores debe actuar bajo los principios de transparencia, responsabilidad, efectividad, eficacia, igualdad en todos y en cada uno de los conflictos presentados en las inspectorías.

De igual forma en la técnica de entrevistas, se planteó la pregunta: ¿Está de acuerdo usted que en los casos de acoso laboral no atendidos por el Ministerio del Trabajo se vulnera derechos del trabajador?, a lo que igual, respondieron que afirmativamente como institución encargada de velar por los intereses del trabajador, la igualdad entre patrono y empleador y una justicia social, debería tramitar y resolver en primera instancia, respetando el procedimiento correspondiente y garantías del debido proceso . En los datos estadísticos se puede evidenciar que las denuncias ingresadas, son de varios asuntos, en la tabla muestra en un mismo porcentaje para las denuncias resultas y archivadas, es decir que no hay una certeza de cuales ha sido el porcentaje de denuncias que han tenido un fallo laboral y también es importante señalar que el Ministerio del Trabajo no señala estadísticas exclusivas sobre las denuncias de acoso y los denuncias presentados no son tramitadas con la debida diligencia a lo que sin dudar existe violación a los derechos de los trabajadores, de esta manera queda verificado el segundo objetivo específico.

El tercer objetivo específico es el siguiente:

**“Confirmar la violación al derecho a la tutela judicial efectiva, al derecho a la igualdad formal y material, a la seguridad jurídica, y el derecho al trabajo”**

Este objetivo se verifica con la quinta pregunta planeada en la encuesta: ¿Qué derecho cree usted que se ve afectado mayormente por parte del Ministerio del Trabajo cuando no atiende los reclamos presentados por acoso laboral? Las personas encuestadas en la lista de derechos presentados en distintos porcentajes señalaron tanto a la tutela judicial efectiva, derecho a la seguridad jurídica, derecho al trabajo, y también señalaron al derecho a la igualdad a lo que verdaderamente el Ministerio del Trabajo a dejar en indefensión al trabajador sin dudar afecta estos derechos y a su vez principios que se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador. Posteriormente, en la entrevista se plantea la pregunta: ¿Considera usted que, al no atenderse los casos de acoso laboral por parte del Ministerio del Trabajo, se vulnera los derechos a la tutela judicial efectiva, a la igualdad, el derecho al trabajo y a la seguridad jurídica del trabajador? A lo que efectivamente contestaron estar de acuerdo, ya que son principios inherente al ser humano que garantizan y además, al afectarse estos derechos evita que la persona pueda ejercer su defensa, dejando en indefensión situación que en la Constitución está totalmente prohibido y además la instituciones públicas encargada de velar, en ese caso, por los derechos de los trabajadores debe actuar bajo principio de razonabilidad y en beneficio al trabajador y principios constituciones tal como lo establece el Art. 426 de la norma suprema. En el estudio de casos, la Corte Constitucional, en su parte considerativa, en el planteamiento de los problemas jurídicos, analiza cada uno de los derechos presuntamente violentados, y bajo criterios constitucionales declara la vulneración de la tutela judicial efectiva, al derecho a la igualdad formal y material, a la seguridad jurídica, y el derecho al trabajo. De igual forma, en el segundo caso declara la vulneración a la vida digna, derecho al trabajo, a la seguridad jurídica debido proceso, acción extraordinaria de protección que bajo el criterio de discriminación laboral se presenta a la Corte Constitucional la declaración de derechos constitucionales y legales, resolución que fue de mucha ayuda ya que tiene mucha relación con los casos de estudio del presente trabajo de investigación sobre el hostigamiento laboral , y como este fenómeno de violencia afecta a los principios, garantías y derechos de los trabajadores, de esta manera queda comprobado el tercer objetivo.

## **7.2. Contrastación de la Hipótesis**

La hipótesis expuesta en el proyecto de titulación legalmente aprobada es la siguiente:

**“Al no atenderse las reclamaciones por acoso laboral por parte del Ministerio del Trabajo se vulnera el derecho a la tutela administrativa efectiva”**

La hipótesis propuesta se lograr contrastar de manera positiva ya que se verifica en el desarrollo del marco teórico cuando específicamente se habla sobre la tutela judicial efectiva, del cual se deriva la tutela administrativa efectiva; derechos que se encuentra relacionados con la certeza

de acudir a un órgano ya sea judicial o administrativa a fin de que sus pretensiones e intereses sean escuchados y llevados a trámite a fin que se disponga una resolución favorable fundadas en derecho. Garantizado no solo la protección de derechos, sino que también responsabiliza al Estado especial atención en las medidas públicas para la eliminación de cualquier tipo de barreras que impida a las personas de acudir a un mecanismo de defensa de derecho y esto también sirve como un control del poder público. Así también, en la encuesta se preguntó: ¿Considera usted, que al no atenderse por el Ministerio de Trabajo las reclamaciones por acoso laboral, se vulnera el derecho del trabajador a la tutela administrativa efectiva? A lo que respondieron el 100% de los encuetados que estaban de acurdo que ha una afectación a este derecho, porque es deber del Ministerio del Trabajo que toda su actividad administrativa debe estar orientada a resolver las denuncias presentadas y más aún cuando se trata de una forma de violencia y no dejar en indefensión al trabajador, produciendo que derechos con a u trabajo digno en condiciones justa e igualitarias se vea gravemente transgredido. Similar pregunta se planteó en la entrevista: ¿Considera usted que al no atenderse sea el Ministerio del Trabajo las reclamaciones de acoso laboral se vulnera la tutela administrativa efectiva? A lo que manifestaron estar de acuerdo, ya que es un principio rector de las actuaciones administrativa. Finalmente, en el estudio de casos, en la sentencia emitida por la Corte Constitucional declara la vulneración de la tutela administrativa efectiva.

Esta hipótesis tiene se lo comprueba con el objetivo de desarrollo sostenible N° 8 que comprende promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenibles, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. De igual manera, con las metas del objetivo 8.5 que está orientado a promover para el año 2023 un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

### **7.3. Fundamentación Jurídica de lineamientos propositivos**

Para realizar mis lineamientos propositivos de mi Proyecto de Titulación, el mismo que se denomina “Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia sobre el acoso laboral N° 986-19-jp/21 y acumulados”. En mi análisis he considerado a tratar los principios que rigen el Derecho Laboral como es el trabajo, la libertad de empleo, la igualdad, estabilidad en el empleo, aplicación de la norma más favorable para el trabajador, como también los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, Art. 326, con mayor atención, numerales 2, 3, 5 en los cuales indican que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, que en caso de duda sobre el alcance de disposiciones legales se debe aplicar la más favorable al trabajador, también que toda persona trabajadora se le debe garantizar un

ambiente adecuado y propicio para el desarrollo de sus actividades. El trabajo constituye tanto un principio, derecho y deber porque constituye una fuente de realización laboral, económica y personal del trabajador. La libertad de empleo es la voluntad de los trabajadores y empleadores de la libre contratación como el ofrecimiento de servicios ocupacionales. Otro principio doctrinario es la igualdad en condiciones en lo laboral como una de una justa remuneración y igualdad de oportunidades para hombre, mujeres, jóvenes y personas con discapacidades, es decir, un lugar de trabajo seguro sin discriminación.

Estos principios doctrinarios y constitucionales son las bases estructurales del Derecho Laboral, rama del Derecho Social, cada uno de las ciencias jurídicas se encargan de un estudio jurídico-social. La primera rama mencionada, estudia todas las relaciones que surgen entre el trabajador y empleador al momento de contraer un contrato de trabajo bajo cualquier modalidad o forma, esta relación es la base esencial para establecer la dependencia del trabajador hacia el empleador y por ende las obligaciones y derechos contraídos entre estos dos sujetos, estableciendo de tal forma un nexo personalísimo donde no pueden participar terceras personas. Tanto para el trabajador y empleador surgen una serie de derechos y obligaciones que de manera obligatoria deben ser cumplidos. El trabajador debe cumplir con las funciones o trabajo para el cual fue contratado y respetar las condiciones impuestas por el empleador siempre y cuando estas se encuentren enmarcadas en Derecho, pero el empleador tiene una función muy fuerte, la misma que es respetar la dignidad del trabajador, esto se ve plasmado con una remuneración justa, un trato igualitario, horarios acordes a las funciones de cada trabajador, un ambiente adecuado y propicio, seguridad, higiene, bienestar, estabilidad laboral. Al igual, cuando al referirnos al Derecho Social, es el conjunto de normas jurídicas encargadas de regular aquella desigualdad de una u otra forma se ha visto marcada en aquellos grupos sociales, como es el caso de los trabajadores, que durante a lo largo del tiempo han sufrido desigualdad en condiciones de empleo, menoscabo a su dignidad, explotación en carga horario y más irregularidades que perjudicaban al trabajador y su entorno familiar. Lo que busca el Derecho Social es crear un entorno de justicia social para la regulación de las desigualdades existentes en la vida social, buscar la manera más óptima de resolverlas. Estas dos ramas se correlacionan o se asocian la una con la otra; buscar proteger, custodiar los intereses, derechos de los trabajadores y trabajadoras cuando estos de una u cierta forma están siendo vulnerados tanto en el lugar de trabajo, o fuera de este ya sea por entidades del Estado. Entendiéndose, que estas últimas deben ser quienes por primer orden deben proteger al grupo obrero frente a cualquier tipo de irregularidades que se puedan llegar a presentar en la relación laboral ya establecida entre el patrono y trabajador, pero

esto en muchos casos ocurre lo contrario, ya sea por desconocimiento de la norma, por falta de atribuciones o solo por el hecho de contrariar a la norma.

Estas materias fueron necesarias en el análisis del tema central de la presente investigación; el acoso laboral constituye una forma de violencia hacia las todas las personas que se desempeñan en un ambiente laboral. Esta violencia puede ser física y psicológica, de acuerdo a lo establecido en nuestra legislación es toda acción dolosa que busca causar en la víctima un estado de malestar, miedo, presión, frustración, hostigamiento, discriminación, actos que surgen ya sean por manifestaciones entre el empleador al trabajador, viceversa o entre trabajadores. Cabe señalar que esta problemática en muchos casos es de difícil detección temprana debido a que son actos que en un inicio son sutiles, los mismos que se van desarrollando en el tiempo, de manera progresiva y frecuentes hasta el punto de generar desgaste en la identidad de la persona afectada. Existen tres clases de acoso, ascendentes, descendente y horizontal todas con los mismos elementos tanto la continuidad, el sujeto pasivo, activo y la finalidad. Esta última se concreta en dos la destitución de la víctima de su lugar de trabajo y el menoscabo en la honra de la persona afectada. Es necesario mencionar que, los derechos que se vulneran son varios, principalmente afecta a la salud emocional, física, el derecho la igualdad formal y material, derecho a la integridad personal y al derecho a un trabajo libre de violencia.

En el marco legal, el acoso laboral lo tenemos señalado de manera sencilla hasta se podría decir incompleta. Con las reformas introducidas en el año 2017 tanto para el Código del Trabajo como en la Ley Orgánica del Servicio Público, así mismo el Ministerio del Trabajo presentó el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajos, normas jurídicas que se ajustan a los lineamientos jurídicos establecidos nuestra Constitución y los convenios internacionales ratificados por Ecuador, pero a pesar de eso, y haciendo una comparación de nuestra normativa en cuento a este asunto con otras, como la de España, Chile, Argentina y Colombia, se puede puntualizar que falta un reglamento especial que regule todo en cuento refiere al acoso laboral, que determine los sujetos que intervienen, las clases de acoso laboral, como son las modalidades, conductas atenuantes, conductas agravantes, los sujetos que intervienen, las conductas que constituyen y aquellas que no constituyen acoso laboral, medidas preventivas y correctivas y el tratamiento sancionatorio para el acoso laboral, finalmente atribuir la competencia al organismo encargado de velar por el bienestar de los trabajadores ya sean estos que pertenezcan al ámbito público o privado. De tal forma, que no suceda vulneración de derechos y principios básicos del Derecho, como a la seguridad jurídica, tutela judicial efectiva y tutela administrativa efectiva, trasgresión de derechos que se dieron en los casos uno y dos de

la sentencia N° 9886-19-JP/2021 emitida por la Corte Constitucional, en los cuales se evidencia la clara ineficiencia del Ministerio del Trabajo para resolver denuncias presentadas por hostigamiento laboral. Con la técnica de encuesta aplicada a profesionales del derecho, se preguntó si creían que había una vulneración de derechos cuando el Ministerio niega resolver asuntos de acoso laboral a lo que el 98% de las personas encuestas manifestaron que hay trasgresión de derechos por parte de esta entidad estatal ya que es la encargada de proteger los intereses de los trabajadores. Situación que también que puedo comprobar en las entrevistas realizadas a profesionales del Derecho, que las denuncias de acoso laboral nunca se llegan a tramitar ya sea porque llegan a un arreglo extrajudicial o porque las denuncias que ingresan a la entidad administrativa no concluye con una resolución. El Ministerio de Trabajo, en sus estadísticas tanto mensuales como anuales, no muestra un porcentaje concreto de denuncias ingresadas, resultas y archivadas de acoso laboral, lo que demuestra la falta de atención a este problema social-laboral.

Existe un protocolo de prevención contra el acoso y discriminación laboral, pero únicamente es una protección especial para las mujeres, es necesario un reglamento que prevenga, controle y sancione cualquier acto de violencia en el lugar de trabajo, que vaya dirigido contra la dignidad y estabilidad emocional y laboral de las y los trabajadores, mayor énfasis a las personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria, claro está que también se determine el procedimiento, en este caso, un procedimiento administrativo para que de forma ágil, sencilla, y eficaz los trabajadores y servidores públicos puedan acudir a resolver este tipo de problemática, sin la necesidad de acudir a un juez de lo laboral para minimizar dilataciones procesales.

## **8. Conclusiones**

Previo el desarrollo de la revisión de literatura, examinada y sintetizada la discusión de los resultados del presente trabajo de titulación, se establece las siguientes conclusiones:

1. Se realizó un análisis conceptual, jurídico y doctrinario de la sentencia sobre el acoso laboral N° juicio 986-19-JP/21 y acumulados, en este análisis se abordaron varios temas desde un enfoque conceptual y doctrinario que permitieron concluir que el acoso laboral es una forma de violencia con elementos característicos que permite identificar si en un ambiente laboral se está exponiendo a los trabajadores y al resto del personal a algún tipo de conducta perjudicial para su salud emocional y física, como también las clases de acoso laboral lo que permitirá identificar con claridad los sujetos que intervienen y finalmente en sus consecuencias mismas que se abordan a lo largo de la presente investigación.

2. Se analizó la pertinencia de la resolución emitida por la Corte Constitucional del Ecuador sobre el acoso laboral, mediante el estudio de casos se logró determinar que se encuentran acordes a lineamientos constitucionales, legales e internacionales, en dicha sentencia la Corte Constitucional determina al acoso laboral como una forma de violencia que violenta derechos inherentes para el ser humano, pero específicamente en este caso para el trabajador. Emití medidas de reparación para los sujetos víctimas de este tipo de acoso, de manera que se pueda restituir el daño causado.
3. Se demostró la vulneración de los derechos de los trabajadores por parte del Ministerio del Trabajo, esto se pudo lograr en los resultados tanto de la encuesta como de la entrevista aplicadas a profesionales del derecho, como en la resolución emitida por la Corte Constitucional, quienes confirmaron que al no atenderse las denuncias de acoso laboral presentada por los trabajadores como también no realizar investigaciones previas, se está vulnerando derechos y garantías del debido proceso a los trabajadores, a pesar de ser la única institución encargada de velar por los intereses de los trabajadores y resolver asuntos relacionados con asuntos del ámbito laboral.
4. Se confirmó la violación al derecho a la tutela judicial efectiva: es un derecho consagrado en la Constitución en el cual se garantiza a todas las personas puedan acudir a un órgano jurisdiccional a fin que se disponga una sentencia fundada en derecho, es decir, sin dejar en plena indefensión; la seguridad jurídica: es aquel principio que garantizara que todas las instituciones públicas actuaran bajo criterios de certeza y previsibilidad, respetando todo el cuerpo normativo, la igualdad formal y material se verifico su vulneración principalmente cuando los actos de acoso laboral y las decisiones del Ministerio del Trabajo van en contra de personas trabajadoras que tienen algún tipo de discapacidad; finalmente el derecho al trabajo es el derecho que más afectado se ve, pues atenta contra la estabilidad laboral del personal, el ambiente sano y adecuado libre de actos de violencia, la protección especial y el respeto a la dignidad humana del trabajador.
5. Se demostró que se vulnera el derecho a la tutela administrativa efectiva cuando por parte del Ministerio del Trabajo niega atender reclamaciones de acoso laboral. La tutela administrativa efectiva se deriva de la tutela judicial efectiva, tienen el mismo sentido, la primera va dirigida netamente a la buena administración de las entidades públicas, que actúen bajo la normativa de manera que, quienes acudan para hacer efectivo sus derechos no choquen con barreras o contradicciones.

6. El acoso laboral es una problemática que los trabajadores como también los empleados están expuestos en su ambiente de trabajo. Mediante esta investigación se determinó que las denuncias de acoso laboral son muy pocas las denuncias y tramitadas, esto se debe a varios factores tanto personales y legales. El primero por miedo a quedar sin una fuente de trabajo, por represalias futuras o porque las partes involucradas llegan a un acuerdo, quedando como tema de pasillo y el segundo porque no hay por parte de las autoridades una actuación fiscalizadora, a esto sumado que no hay tipo de reglamento especial que regularice todo lo referente al hostigamiento laboral o también llamado Mobbing.

### **9. Recomendaciones**

Una vez cumplida la presente investigación, previó análisis de la problemática propuesta, se estima necesario implantar las siguientes recomendaciones:

1. Al Estado ecuatoriano hacer efectivo el goce de los derechos de los trabajadores del sector público y privado que se encuentra inmersos en casos de acoso laboral, a través de sus diferentes entidades públicas para que se pueda materializar sus garantías; la instauración de un plan preventivo y correctivo en cada institución para que el personal se encuentre debidamente informado.
2. A los servidores del Ministerio del Trabajo se los capacite para que apliquen las resoluciones de denuncias ingresadas por de este tipo de violencia que frecuentemente los trabajadores se encuentran expuestos que por temor y falta de diligencia por parte de este Ministerio no se tramitan de manera pertinente ocasionando una vulneración de derechos.
3. A los jueces, una mayor indagación en los casos presentados por acoso laboral con la finalidad que las partes que intervienen no se vean perjudicadas, dado que este tipo de violencia tiene varios elementos que permite identificar y descartar actos de violencia y discriminación laboral.
4. A las universidades del Ecuador, con mayor atención a la Universidad Nacional de Loja, la elaboración de un plan preventivo para la eliminación de cualquier acto de discriminación o violencia en el ámbito laboral y la capacitación correspondiente para la protección social y laboral del personal.
5. A los Consultorios Jurídicos gratuitos, prestar mayor atención a asuntos relacionados con materia laboral. Son muy pocos quienes conocen del asunto, más aún en cuento a la problemática tratada en la presente investigación, son quienes deberían estar a primera orden de los trabajadores velando por cumplimiento de sus derechos vulnerados.

6. A la Asamblea Nacional del Ecuador que tome en cuenta lo actuado por la Corte Constitucional del Ecuador, para que emita una normativa referente al acoso laboral, procedimientos, medidas de reparación y sancionatorias, será el medio más adecuado para erradicar este tipo de violencia en los lugares de trabajo.

### **9.1. Lineamientos Propositivos**

En el presente Trabajo de Titulación dentro de lineamientos propositivos en relación al Plan de Desarrollo Nacional el Gobierno Central debe poner más énfasis en el cumplimiento y protección de los derechos de los trabajadores a fin de que no se vulneren sus derechos constitucionales y legales; con lo cual se estará brindando una mayor y efectiva seguridad jurídica, aplicando los principios a favor de los trabajadores los cuales en la actualidad no se cumplen a cabalidad por falta de un reglamento que pueda prevenir, controlar y sancionar cualquier acto de violencia en lugar de trabajo, así mismo que permita su aplicación en forma oportuna y eficaz, esto permitiría el desarrollo y la sostenibilidad conforme lo determina en algunas partes el Plan de Desarrollo Nacional en conformidad con sus objetivos y en cumpliendo con los ODS. En la presente investigación está alineado con el objetivo sostenible N° 8 que comprende promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo y el trabajo decente para todos. De igual forma, con las metas del objetivo 8.5 que está orientado a promover para el año 2023 un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La presente propuesta para lineamientos propositivos se ajusta tanto al Plan de Desarrollo, como en dirección de los principios establecidos en la Constitución de la República, Art. 326, y Art, 33, Art 66 numerales 1, 2, 3, 4 y 9, Art, 325, 328, 329, 330 y 331.

## 10. Bibliografía

### Obras Jurídicas

- Afanador, M. (2002). El derecho a la integridad personal. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander.
- Aguirre, V. (2010). El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos. *Revista de Derecho*, 1-43.
- Amagua, L. (2014). El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como trámite administrativo para dar por terminada la relación laboral. Quito.
- Arenas, A., Bayón, J., & Jiménez, L. (2020). Comprensión del acoso laboral desde diferentes Constructores teóricos . *Plus Economía*, 4-36.
- Babrera, M., & Franzo, A. (20 de Febrero de 2019). Análisis jurídico de la tutela administrativa efectiva en los procedimientos coactivos en el Ecuador. Guayaquil.
- Balaquer, F., Cámara, G., Juan, L., Balaquer, M., & Montilla, J. (2018). Manual de Derecho Constitucional. España .
- Burakari, R. (2017). The impacts of workplace bullying on organizational climate. Tesis doctoral. Recuperada de la base de datos ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Cabanellas, G. (1979). Diccionario Jurídico Elemental . Buenos Aires : Editorial Heliasta S.R.L.
- Castro, D., & Huesca, L. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufactirera de la frontera norte de México, en el período 2005-2011. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* , 51-82.
- Cavazos, B. (1998). 40 Lecciones de Derecho Laboral. México: Editorial Trillas .
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial. *Perspectivas*, 25-44.
- Diz, F. (2014). Del Derecho a la Tutela Judicial Efectiva hacia el Derecho a una Tutela Efectiva de la Justicia.
- Echeverri, M. (2006). Derecho a la salud, Estado y globalización. *Rev Fac Nac Salud Pública*, 81-96.
- Esconar, I. (1998). Manual de Derecho Constitucional . Managua: HISPAMER .
- Espinoza, M., & Gallegos, D. d. (2018). Discriminación Laboral en Ecuador . *Revista Espacios* , 32-47.
- García, R. (2013). El Derecho a la Salud. Centro de Estudios Consituiconales de Chile Universidad de Talca, 283-332.

- Gomero, R., Zevallos, C., & Llapyesan, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Red Med Hered*, 105-108.
- Guzman, A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editorial Nacional.
- Guzmán, J. (2007). *El derecho a la integridad personal*. Santiago de Chile: Centro de salud mental y derechos humanos.
- Kurczyn, P., & Rafael, T. (2014). *Temas Selectos de Derecho Laboral*. México: Universidad Nacional Autónoma de México .
- Magua, J. (2014). *EL visto bueno laboral*.
- Marín Blandón, M. A., & Pico Merchán, M. E. (2004). *Fundamentos de Salud Ocupacional*. Mazinales: Editorial Universidad de Caldas.
- Mendieta y Nuñez, L. (1967). *Derecho Social*. Porrúa.
- Miroló, R. (2015). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* . Advocatus.
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Centro de Publicaiones, CEP.
- Montesinos, I., Camps, L., & López, J. S. (2007). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Barcelona: TIRANT LO BLANCH.
- Muñoz, R. (2012). *La tutela administrativa efectiva*. La Ley.
- (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral*.
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 113-118.
- Ossorio, M. (2018). *Diccionario de Ciencia Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan, S.A.
- Parra, L. (2015). Aporte para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Foro: Revista de Derecho*, 51-71.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral-MOBBING-Perspectiva Psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 111-122.
- Pérez, A. (2000). La Seguridad Jurídica: una garantía del Derecho y la Justicia. *Boletín de la Facultad de Derecho*, 25-38.
- Perrino, P. (2013). *El Derecho a la Tutela Administrativa Efectiva*. El Derecho Administrativo .
- Piñas, L., Castilo, H., Zhinin, J., & Romero, E. (2019). Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucionalista en Ecuador . *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, VI, 1-3.

Puntriano, C., Valderrama, L., & Gonzales, L. (2019). Los Contratos de Trabajo. Régimen Jurídico en el Perú . Lima: Gaceta Jurídica. S.A. .

Quintana, E. (2016). Derecho Público y Derecho Privado . En E. Quintana, Estudios Jurídicos en homenaje a Marta Morineau (págs. 407-427). México: Universidad Nacional Autónoma de México .

Ramirez, E. (2009). La Argumentación Jurídica en la Sentencia.

Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. Estado de México: Eduardo Durán Valdivieso.

Sosa, R. (2008 ). Concepto y Contenido del Derecho Social. La Plata.

Vargas, E. (2012). Medicina Legal. México: Editorial Trillas.

Vélez, A. (2007). Nuevas dimensiones del concepto de salud: El derecho a la salud en el Estado social de derecho. 63-78.

### **Leyes**

Acoso Laboral, Resolución 2005-0655 (Sala Segunda de Costa Rica 3 de Agosto de 2005).

Código de Trabajo . (2005). Ecuador.

Código del Trabajo. (2005). Santiago de Chile.

Código Orgánico Administrativo. (2017).

Código Orgánico de la Función Judicial. (2009).

Código Sustantivo del Trabajo . (1959).

Confederación de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL. (1986). Contrato de Trabajo. Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL.

Constitución de la Nación Argentina. (1853). Santa Fe.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Ediciones Legales S.A. .

Constitución Española. (1978).

Constitución Política de Colombia . (1991).

Constitución Política de la República de Chile. (1980).

Convención Americana de Derechos Humanos . (1978). San José.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006).

(s.f.). Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo .

Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación). (1958).

Convenio sobre la Violencia y el Acoso. (2019). Ginebra .

Declaración Universal de los Derechos Humanos . (1948). Naciones Unidad .

Decreto 1295 . (1994). Ministerio de Gobierno de la República de Colombia Delegatorio de Funciones Presidenciales .

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley. . (2003).  
Buenos Aires.

Ley 1010 . (2006). Colombia: Congreso de la República, Diario Oficial 46160.

Ley 31/1995 Prevencion de Riesgos Laborales . (1995).

Ley de Contrato de Trabajo. (1976). Argentina .

Ley de Seguridad Social . (2001).

Ley N° 24.557 Riesgos del Trabajo. (1995).

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012)

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional . (2009).

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010).

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (2000). España.

Organización Internacional del Trabajo . (2000). Ginebra .

Organización Mundial de la Salud . (2004). Protección de la Salud de Trabajadores.

Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma  
de violencia contra la mujeres en los espacios de trabajo. . (2020).

### **Linkografía**

Badía, R. (1985). Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. Obtenido de  
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>

Casero, M. d. (2006). El Mobbing en el Trabajo. Su problemática. Obtenido de  
[https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Cervera, A. (13 de Enero de 2019). Simbiotia. Obtenido de <https://www.simbiotia.com/salud-ocupacional/>

Diccionario Jurídico Enciclopédico . (2005). Honduras .

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (s.f.). Derecho Constitucional. Obtenido de  
<https://dpej.rae.es/lema/derecho-constitucional>

Equipo Editorial. (15 de Julio de 2021). Concepto. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-social/>

Equipo Editorial. (2 de Febrero de 2022). Concepto. Obtenido de Derecho Laboral:  
<https://concepto.de/derecho-laboral/>

Ferrero, R. (1959). El Contrato de Trabajo. Obtenido de  
<https://hdl.handle.net/20.500.12959/1536>

Gardey, A. (2009). Definición. Obtenido de <https://definicion.de/derecho-social/>

- Gasca, E., Piña, H., Olverda, J., & Hurtado, J. (2010). Diccionario de términos jurídico-universitarios. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <http://web.uaemex.mx/abogado/docs/Diccionario%20pdf.pdf>
- Guzmán, A. (2015). El Derecho Público y el Derecho Privado. Valparaíso: University of Navarra. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/83589048.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres .
- (2018). Introducción al Derecho Laboral Venezolano. Venezuela. Obtenido de <https://mega.nz/folder/IP4xhYCT#MER7Mxwt5cimAzzuQxV2Sw/folder/wDYXhIjZ>
- Jaramillo, B. (26 de Junio de 2015). Pérez, Bustamante & Ponce. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacion-relaciones-laborales/#:~:text=Una%20forma%20de%20terminar%20la,causales%20que%20determina%20la%20ley.>
- La Universidad en Internet. (29 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- La Universidad en Internet. (15 de Abril de 2021). Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/#:~:text=Se%20entiende%20por%20salud%20ocupacional,controlar%20enfermedades%20y%20accidentes%20laborales.>
- Lima, R. (20 de Junio de 2019). Salud Empresarial. Obtenido de <https://respirasac.com/home/conceptos-basicos-en-salud-ocupacional/>
- Martín, A., García, J., & Rodríguez-Sañudo, F. (s.f.). Enciclopedia Jurídica. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-del-trabajo/derecho-del-trabajo.htm>.
- Pinto, A. (2019). Acceso a la Justicia . Obtenido de <https://accesoalajusticia.org/glossary/acoso-laboral/>
- Quiroa, M. (01 de Junio de 2020). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/discriminacion-laboral.html>
- Roldán, P. (04 de Febrero de 2017). Contrato de Trabajo. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>
- Sociocracia . (13 de Febrero de 2019). Obtenido de <https://www.sociocracia.mx/que-es-el-derecho-social/>
- Trápada, J. (2000). El derecho social en México: problemas y perspectivas. El Cotidiano, 5-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32509902.pdf>

- Trujillo, E. (05 de Octubre de 2020). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/derecho-publico.html>
- Trujillo, E. (03 de Julio de 2021). Economipedia . Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/definiciones/derecho-constitucional.html>
- Westreicher, G. (02 de Diciembre de 2019). Economipedia . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/acoso-laboral.html>
- Zabala, J. (2010). Teoría de la seguridad jurídica, Iuris Dictio. Quito. Obtenido de <https://doi.org/10.18272/iu.v12i14.709>

## 11. Anexos

### Anexo 1. Formato de encuesta.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA REALIZADA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) abogado(a): Mi nombre es Pamela Michelle Gualán Sánchez, estudiante del último ciclo de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja; actualmente me encuentro desarrollando mi trabajo de titulación denominado: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA SENTENCIA SOBRE EL ACOSO LABORAL N° 986-19.JP/21 Y ACUMULADOS"** previo a obtener el título de Abogada, por lo que le solicito a usted de la manera más comedida se sirva a dar contestación al siguiente cuestionario, cuyos resultados me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación.

**Instrucciones:** En la sentencia Nro. 986.19-JP/21 el problema a tratar es sobre la vulneración de derechos de los trabajadores cuando están siendo víctimas de acoso laboral, y la ineficiencia del Ministerio de Trabajo al no atender dichas reclamaciones.

1. **En el caso de estudio de sentencia se presenta a la Corte Constitucional cuatro procesos, en lo que se alegaron vulneraciones de derechos constitucionales, en la sentencia emitida por la Corte Constitucional se caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia. ¿Cree usted, que existe una vulneración de derechos por acotos de acoso laboral?**

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

.....  
.....

**2. ¿Qué derechos cree usted que se vulneran cuando en el ambiente laboral hay conducta de acoso laboral?**

a. Derecho al trabajo digno ( )

b. Derecho a la salud ( )

c. Derecho a la no discriminación ( )

d. Otro.....

.....

**3. ¿Cree usted, que el Ministerio de Trabajo al no atender con la debida pertinencia vulnera derechos constitucionales?**

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

.....  
.....

**4. ¿Cree usted que el acoso laboral vulnera derechos constitucionales y legales de los trabajadores?**

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

.....  
.....

**5. ¿Qué derecho cree usted que se ve afectado mayormente por parte del Ministerio de Trabajo cuando no atiende los reclamos presentados por acoso laboral?**

a. Derecho a la tutela administrativa efectiva ( )

b. Derecho a la seguridad jurídica ( )

c. Derecho al trabajo ( )

d. Otro.....

.....

**6. La Corte Constitucional emitió en sentencia que el Ministerio de Trabajo debe elaborar e implementar un plan preventivo del acoso laboral tanto en el ambiente público como privado y debe cumplir con las medidas de reparación integral, además, declaró la vulneración de derechos. ¿Estima pertinente la resolución emitida por la Corte Constitucional respecto al acoso laboral no atendido por el Ministerio de Trabajo, estando facultado para ello?**

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

.....  
.....

**7. ¿Considera usted, que al no atenderse por el Ministerio de Trabajo las reclamaciones por acoso laboral, se vulnera el derecho del trabajador a la tutela administrativa efectiva?**

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

.....  
.....

## Anexo 2. Formato de entrevista.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

**CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA REALIZADA A PROFESIONALES DEL DERECHO**

Estimado(a) abogado(a): Mi nombre es Pamela Michelle Gualán Sánchez, estudiante del último ciclo de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja; actualmente me encuentro desarrollando mi trabajo de titulación denominado: "**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA SENTENCIA SOBRE EL ACOSO LABORAL N° 986-19.JP/21 Y ACUMULADOS**" previo a obtener el título de Abogada, por lo que le solicito a usted de la manera más comedida se sirva a dar contestación al siguiente cuestionario, cuyos resultados me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación.

**Instrucciones:** En la sentencia Nro. 986.19-JP/21 el problema a tratar es sobre la vulneración de derechos de los trabajadores cuando están siendo víctimas de acoso laboral, y la ineficiencia del Ministerio de Trabajo al no atender dichas reclamaciones.

1. ¿Usted considera que el acoso laboral es un problema que muy pocas veces ha sido denunciado y resuelto en instituciones públicas y privadas?
2. ¿Considera usted, que los actos de acoso laboral deben ser resueltos por vía administrativa o vía judicial?
3. En base a su experiencia, ¿Cómo se han denunciado las reclamaciones de acoso laboral?
4. Estima usted pertinente que sea la Corte Constitucional del Ecuador, quien resuelva los casos sobre acoso laboral cuando no lo hace el Ministerio del Trabajo.

5. ¿Está de acuerdo usted que, en los casos de acoso laboral no atendidos por parte del Ministerio del trabajo, se vulnera los derechos del trabajador?
  
6. Considera usted que, al no atenderse los casos de acoso laboral por parte del Ministerio del Trabajo se vulnera los derechos a la tutela judicial efectiva, a la igualdad, el derecho al trabajo y la seguridad jurídica del trabajador.
  
7. Considera usted que al no atenderse en el Ministerio del Trabajo las reclamaciones por acoso laboral se vulnera la tutela administrativa efectiva.

**Anexo 3. Certificado de Traducción de Abstract.**

Loja, December 6th, 2022

Eliana del Cisne González Medina, Ecuadorian, with ID card No. 1105172157,  
English Interpreter with B2 level according to the European Framework of  
Reference for Languages:

**CERTIFY**

That the abstract of this degree work is an accurate translation of the original  
Spanish version, so, that the author may use this information for whatever  
purposes she deems pertinent.



Firmado electrónicamente por:

**ELIANA  
DEL  
CISNE  
GONZAL  
EZ  
MEDINA**

**ELIANA DEL CISNE GONZÁLEZ**

**MEDINAENGLISH**

**INTERPRETER**



**CAMBRIDGE ENGLISH**  
Language Assessment  
Part of the University of Cambridge



**Cambridge English Level 1 Certificate in  
ESOL International (First)\***

This is to certify that

**ELIANA DEL CISNE GONZÁLEZ MEDINA**

has been awarded

**Grade C**

in the

**First Certificate in English**

Council of Europe Level B2

<b>Overall Score</b>	<b>161</b>
Reading	157
Use of English	159
Writing	153
Listening	166
Speaking	172

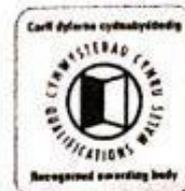
Date of Examination **DECEMBER (FS) 2015**  
Place of Entry **QUITO**  
Reference Number **15CEC0071009**  
Accreditation Number **500/2705/0**

*Saul Nassé*

Saul Nassé  
Chief Executive

\*This level refers to the UK National Qualifications Framework

Date of Issue: 25/01/16  
Certificate Number: 0051960395



00129535