



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Reconocimiento en la legislación Ecuatoriana del acoso Laboral: estudio a su eficacia en las capitales de Azuay y el Oro.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Autor:

Sandra Denis Díaz Valle

CI:0706523727

Correo electrónico: denisdiazv@outlook.es

Directora:

Dra. Lourdes Eulalia Álvarez Coronel

CI: 0102419488

**Cuenca, Ecuador**

5-noviembre-2020



## RESUMEN

Esta investigación realiza un estudio sobre la eficacia que ha tenido el reconocimiento normativo del acoso laboral en nuestra Legislación como causal para terminar la relación laboral previo a trámite de visto bueno. Inicia con una revisión conceptual sobre qué es acoso laboral, su clasificación desde el punto de vista de varios doctrinarios, sus diversos tipos y las teorías entorno al fenómeno estudiado. Más adelante, se analiza cómo se regulaba el acoso laboral antes de ser reconocido como causal de visto bueno, además cómo se encuentra regulado actualmente en nuestro Código de Trabajo, los medios de prueba válidos y cuáles son las indemnizaciones a las que tienen derecho las víctimas. Finalmente, una medición a la eficacia de la norma a través de entrevista a varios Inspectores de Trabajo, una breve revisión sobre cómo se regula el mobbing en otros países y el análisis de un caso práctico, mediante el cual se trata de esclarecer si la normativa es aplicable y eficaz.

**Palabras claves:** Acoso laboral. Mobbing. Causales de terminación de relación laboral. Inversión de la carga de la prueba. Trámite de visto bueno.



## ABSTRACT

The present investigation it is about the effectiveness on normative recognition of mobbing in our legislation as a cause to end-up the labor relationship before begins a procedure calls “visto bueno”.

First of all you can find a review about mobbing terms and a classification on several points of view of professional lawyers including its types and theories about the case of study.

Later we analyze how mobbing was regulated by the law before it is used as a cause to end-up labor relationship as well as how it is regulated nowadays in our labor code law, the facts and the compensation to the ex-employees.

Finally, a measurement of the effectiveness of the norm through interviews to several labor inspectors, a brief overview on how mobbing is regulated by law in other countries and a case of study through which we try to clarify if the normative can be applicable and its effectiveness.

**Keywords:** Mobbing. Cause to end-up the labor relationship. Reversal of burden of proof . Legal procedures visto bueno.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO I .....	10
<b>1. ESTRUCTURA DEL <i>MOBBING</i> O ACOSO LABORAL.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. Definición del <i>Mobbing</i> o Acoso Laboral. ....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Elementos del acoso laboral. ....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Tipos de acoso laboral. ....</b>	<b>19</b>
<b>1.4. Fases sobre el acoso laboral.....</b>	<b>27</b>
CAPÍTULO II .....	30
<b>2. RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL EN ECUADOR.....</b>	<b>30</b>
<b>2.1 Análisis del procedimiento para denunciar el acoso laboral antes y después de la entrada en vigencia de Ley Orgánica para prevención del acoso laboral en el ámbito Administrativo. ....</b>	<b>30</b>
<b>2.2 Implementación del Acoso laboral como causal de visto bueno en nuestra legislación.....</b>	<b>40</b>
<b>2.3 Medios de prueba válida para demostrar el acoso laboral.....</b>	<b>44</b>
<b>2.4 Indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador acosado laboralmente según la Ley Orgánica para prevención del acoso laboral. ....</b>	<b>54</b>
CAPITULO III .....	56
<b>3. EFICACIA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. ....</b>	<b>56</b>
<b>3.1. Análisis sobre la eficacia del reconocimiento del acoso Laboral. ....</b>	<b>56</b>
<b>3.2 Aplicabilidad de la normativa desde el punto de vista dogmático.....</b>	<b>65</b>
<b>3.3 Análisis de un caso práctico.....</b>	<b>76</b>
CONCLUSIONES:.....	84
RECOMENDACIONES: .....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	97



## Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

---

Sandra Denis Díaz Valle, en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Reconocimiento en la legislación Ecuatoriana del acoso Laboral: estudio a su eficacia en las capitales de Azuay y el Oro.", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 5 de noviembre de 2020



Sandra Denis Díaz Valle

C.I: 0706523727



## Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Sandra Denis Díaz Valle, autor/a del trabajo de titulación "Reconocimiento en la legislación Ecuatoriana del acoso Laboral: estudio a su eficacia en las capitales de Azuay y el Oro.", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 5 de noviembre de 2020



Sandra Denis Díaz Valle

C.I: 0706523727



## **AGRADECIMIENTO**

Es necesario siempre ser agradecido con quienes nos han brindado apoyo a lo largo de nuestras vidas y han sido una constante muestra de amor, por lo tanto, agradezco a mi familia, pareja y amigos por alentarme a conseguir cada una de mis metas. Un agradecimiento especial a la Dra. Lourdes Álvarez, quien, en calidad de Directora de mi investigación, me ha obsequiado su tiempo y su valioso conocimiento, sin ella este trabajo no hubiera podido culminarse. Por último, pero no menos importante, agradezco a Dios por su infinito amor y por permitirme vivir este momento.



## INTRODUCCIÓN

El trabajo digno es un principio Constitucional. Esta categoría encierra entre otros, a la estabilidad laboral y la seguridad ocupacional. La Constitución de la República del Ecuador establece la obligación del Estado de impulsar el empleo estable (Const., 2008, art. 326 No. 1). En este sentido, así como el derecho a la estabilidad laboral es primordial, lo es también el de la salud ocupacional. Para Gil Monte (2009 p.169) existen numerosos estudios que señalan que no cuidar al trabajador de los riesgos psicosociales puede causar deterioros en su salud incluso cuando estos estén fuera del trabajo ya que en algunos no logran separarse de la carga negativa. La salud psicológica del trabajador se va afectada cuando, entre otras situaciones, le toca enfrentarse al acoso laboral. Este término tiene su origen en la psicología y con el paso del tiempo se incorporó en el ámbito jurídico.

El Estado debe ser garante de la estabilidad laboral, pero sin sacrificar la salud psicológica de las partes de dicha relación laboral. El mobbing a lo largo de la historia ha sido utilizado para conseguir terminar las relaciones laborales evitando pagar las correspondientes indemnizaciones por cuanto antes de noviembre de 2017 en Ecuador no había norma expresa que lo regule. Actualmente en nuestro Código de Trabajo existe un grupo de normas que regulan el acoso laboral y que incluso lo reconoce como causal de visto bueno, sin embargo, esto no garantiza la protección integral de las víctimas.

Existen varios factores que determinan que una norma es efectiva o no, entre ellos que sea debidamente divulgada a la ciudadanía por parte del Estado y de las dependencias pertinentes, que se recurra a ella para demandar la violación de derechos pero que además genere en los ciudadanos la confianza de que la misma es suficiente para proteger a quién se atrevió a denunciar un hecho y no le cause un daño mayor. La medición de la eficacia en las normas es necesaria, Lord Kelvin, decía: *“Lo que no se define no se puede medir. Lo que no se mide no se puede*





Universidad de Cuenca

*mejorar. Lo que no se mejora se degrada siempre.* Las normas, deben ir más allá de regular un hecho y sancionarlo, deben brindar protección integral.



## CAPITULO I

### 1. ESTRUCTURA DEL *MOBBING* O ACOSO LABORAL.

#### 1.1. Definición del *Mobbing* o Acoso Laboral.

El *mobbing* es una conceptualización científica que alude a un fenómeno de acoso dentro de un ambiente laboral. En efecto, su definición etimológica –en lengua inglesa– consigna directamente al sintagma verbal *to mob* que se traslada al español como «acosar» según el *Cambridge Dictionary*<sup>1</sup>. Por otro lado, autores como José Carvajal y Carlos Dávila (2013) han profundizado en esta etimología no sólo expandiendo el término en: «regañar, atacar, maltratar, asediar» (p. 96) sino que han considerado una segunda acepción «muchedumbre, jauría» (p.96) para otorgarle una dimensión social al mismo.

En concomitancia, Enrique Romero-Pérez en su trabajo denominado «*Mobbing* Laboral, acoso laboral y psicológico», publicado en 2006, sostiene que éste término: «Deriva de la expresión latina *mobile vulgus* [que] transmite la idea de una muchedumbre o multitud en movimiento» (p.139). Así pues, la Etimología contiene una concepción general de una conducta realizada por un grupo de personas en contra de un individuo indefenso.

No obstante, en los albores del término, el mismo no se enfocaba en el acoso laboral como tal, ni mucho menos. Konrad Lorenz (1093-1989) –afamado etólogo y médico y ganador del Nobel en esta misma rama en 1973– sostenía allende la década de los sesenta, tal y como lo glosan Carvajal y Dávila, que el *mobbing* es una conducta de animales que se agrupan para atacar a otros que significan un peligro para ellos. Es decir, que este término, en su comienzo, refiere a una actividad asociativa contra un objetivo puntual. En la psiquiatría, sucede cosa parecida. Peter Paul Heinemann

---

<sup>1</sup> Consultado de forma virtual en el siguiente enlace: <https://dictionary.cambridge.org/es/>



(1931-2002) en 1972 redefinió el término *mobbing* para utilizarlo dentro de las aulas de clase como caracterización del acoso escolar desarrollado en grupo. Una vez más este concepto apunta a un fenómeno asociativo.

Aunque, el autor que asienta definitivamente el término *mobbing* con la restricción en el ámbito laboral es Heinz Leymann (1932-1999). Para él, como comentan los autores Mara Trujillo, María de la Luz Valderrabano y René Hernández (2007), el ataque laboral presenta una especificidad que lo diferencian del *bullying* –que, a breves rasgos, se concibe como un tipo de agresión dentro de un ambiente escolar–. Por lo mismo, Leymann sostiene: «No utilicé el término inglés *bullying*, usado por los investigadores ingleses y australianos, pues éste está referido a violencia física» (En Trujillo, Valdebarano & Hernández, p.73). Entonces, Leymann es el que perfila a *mobbing* como un sistema de acoso que tendrá, unas características silentes pero efectivas a la hora de generar daño o acoso dentro de un contexto de trabajo.

Ahora bien, lejos del estudio del *mobbing* en un recorrido etimológico, dicho fenómeno ha sido abordado y conceptualizado, desde una perspectiva delimitada dentro del espectro laboral. El mismo Leymann sustenta:

*Mobbing* es la comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ellos, es arrojado a situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definiciones estadísticas: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística al menos durante seis meses) (En López & Vásquez, 2007, p.5)

La cita anterior, a pesar de que proyecta una imagen clara de lo que significa *mobbing*, implica también una contradicción. Leymann sostiene, como base teórica, que el acoso laboral puede ser de «uno o pocos individuos» lo que derruye la categoría social que consagraba el origen etimológico de la palabra. Sea como sea, por lo demás, Leymann ha determinado claramente lo que se piensa como *mobbing*.



Otra definición que se puede encontrar en la doctrina es la del autor Raúl Gimeno (2004) que señala: «aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral» (p.13). Según Carvajal y Dávila, finalmente: «el acoso laboral suele ser sutil, perverso y predeterminado; tiene por objetivo anular y avasallar totalmente a la víctima, en forma de ‘crimen perfecto’» (p.97). En otras palabras, *mobbing* puede conceptualizarse como un sistema de ataques efectuados por un grupo de personas –o, siguiendo el planteamiento de Leymann, de un solo individuo– hacia otra que comparte un ambiente de trabajo con el fin de, primero, no dejar evidencia del mismo y, segundo, por medio de él lograr que un individuo abandone un establecimiento.

En esta misma línea de reflexión es imprescindible mencionar el criterio de las autoras María Verona y Raquel Santana (2012) que sugieren que el *mobbing* básicamente es un ataque repetitivo «al menos, una vez por semana y con una duración mínima de seis meses» (p.420). Es decir, el acoso laboral no es un conjunto de acciones violentas u hostiles aisladas y azarosas, sino que tiende a ser un problema de tesitura temporal ya que, al ser sistémico, requiere un lapso para desarrollarse y lograr su perfeccionamiento en la aplicación.

Para Peña y Sánchez (2007) el *mobbing* presenta dos definidos propósitos que tienen como objetivo último destruir a un individuo para obligarlo a separarse del entorno laboral en el que se viene desarrollando; en virtud de lo mencionado, dichas autoras sostienen:

El acoso psicológico laboral es una forma de violencia que se ejerce con un objetivo muy claro: el derrumbamiento y la destrucción moral de la víctima para «eliminarla», y una estrategia clara: perseguir a otro con críticas recurrentes y constantes, amenazas, injurias, calumnias, chismes, desprestigio y otras acciones que pongan un cerco alrededor de la víctima con dos propósitos: 1. aislarla del resto del grupo, estigmatizando, y 2. socavar su seguridad, su autoafirmación y su autoestima introduciendo en su mente soledad, malestar, preocupación, angustia, inseguridad, duda y culpabilidad (p. 828).



Entonces, los propósitos del *mobbing* se concentran en aislar del grupo a la víctima; luego, generar un ambiente tenso en relación de sí y, finalmente, destruir su afirmación dentro de un entorno laboral para, una vez logrado los dos índices programáticos, dicho sujeto abandone la institución.

Las definiciones dadas hasta el momento, son suficientes para poder tener claro lo que es el *mobbing* o acoso laboral y además determinar que existen ciertos presupuestos que se deben dar para que se configure el acoso laboral como la continuidad en el tiempo de ciertos actos negativos tendientes a causar intimidación en la víctima, la misma que tiene dificultad para defenderse de su agresor.

## 1.2. Elementos del acoso laboral.

Los elementos de un fenómeno consisten en aquellos parámetros que configuran que cierta situación pueda o no encajar en el fenómeno estudiado, con relación al tema los autores no han logrado un acuerdo sobre cuáles son los elementos, van a variar dependiendo del doctrinario que los estudia.

Para Miguel Barón, Lourdes Manduate y María José Blanco (2003) el *mobbing* ostenta tres elementos esenciales:

- a) El agente que ejerce la influencia –en este caso el acoso moral–, pudiendo ser éste una persona o un grupo de personas; b) Los métodos de influencia o estrategias que se utilizan para conseguir el propósito buscado con el acoso moral; y c) El destinatario de la influencia, sobre la que recae, inicialmente al menos, la violencia del proceso y sus consecuencias. (p. 77).

El agente acosador, en primer lugar, es quien busca hacer daño a la víctima; puede actuar de manera individual o en grupo. También puede presentar «rasgos patológicos de carácter psicótico a la figura del acosador» (Barón, Manduate & Blanco, p. 77). Sin embargo, para Marie-France Hirigoyen (1999) no se debe hablar



de una patología, sino más bien de una actividad arraigada en la voluntad del agresor; esta autora sostiene:

Cualquier sujeto [el agresor] que esté en crisis puede ser conducido a utilizar mecanismos perversos. Los rasgos de la personalidad narcisista los comparten casi todas las personas (egocentrismo, necesidad de ser admirado, intolerancia a las críticas). No se trata de rasgos patológicos. (p.98).

Los métodos de influencia o estrategias son las herramientas con las que se consigue adscribir la conducta de la víctima al objetivo del agente hostigador. Para Barón, Munduante y Blanco estos métodos tienen las siguientes características:

- a) los recursos de la organización y sus normas como elementos de abuso;
- b) el deterioro de las relaciones sociales de la víctima y su difamación;
- c) los ataques a la vida privada del acosado y sus valores; y d) la violencia verbal, física o sexual. (p.77).

Para desarrollar su ataque, el acosador toma como punto de referencia a los intereses de la empresa, interponiéndolos como justificación de su actitud hostil. Muchas veces, el sujeto o los sujetos hostiles acuden a frases como el «sacrificio por la empresa» para neutralizar cualquier conato de reacción de la víctima. Así, dicho sujeto va minando su relación con sus pares hasta colocarse en una escala inferior.

Por otro lado, los rasgos de la víctima, como lo mencionan María Fernández y Jazmín Nava (2010), no presentan especificidades, más bien se tiende a pensar en este actante de forma generalizada pues:

no existe un perfil psicológico determinado para las personas que son acosadas, de manera que cualquiera puede ser objeto o blanco de estas agresiones, basta con que exista un contexto profesional que facilite el pleno desenvolvimiento de estas acciones de acoso moral y que la persona acosada posea, a criterio del agresor u hostigador, características propias que le molesten o perturben, o hagan que lo considere como una amenaza. (p. 67)



En virtud de lo citado, para que alguien sea escogido por el agresor como víctima no existen características taxativas que deba reunir, esto dependerá del ambiente en que se desenvuelva el agresor y la víctima.

Continuando con la línea de los elementos del acoso laboral, resulta indispensable citar a Eduardo Caamaño Rojo (2011); según el autor para conseguir la materialización del *mobbing* deben concurrir los siguientes elementos que son citados *in extenso* a continuación:

Un comportamiento del empleador o de uno o más trabajadores o de éstos en su conjunto.

El hostigamiento se puede derivar de hechos o dichos, vale decir de acciones, con lo cual ya se extraña que no se haga referencia también a omisiones o faltas de actuación.

Una violencia psicológica de carácter extremo. La noción de acoso moral laboral o «mobbing» como forma de violencia, sino que también alude a la intensidad del acoso, lo que puede resultar ambiguo al depender, por ejemplo, de la personalidad de la víctima y de su capacidad de resiliencia.

Premeditación o no, con lo cual se introduce un elemento subjetivo como el dolo, lo que resulta criticable frente a comportamientos lesivos de derechos fundamentales, pues podría tornarse muy difícil la prueba de la intención del agresor. En todo caso, como la definición del proyecto, posibilita que la premeditación no exista, resultaría mejor desde el punto de vista de la técnica legislativa la eliminación de este elemento y atender más bien a sus efectos, como ocurre con la configuración de los actos de discriminación.

Regularidad sistemática y tiempo prolongado de desarrollo del hostigamiento, elementos absolutamente necesarios, atendida la tipología del «mobbing», según se ha establecido desde hace ya bastante tiempo por los estudios del acoso laboral desde la psicología.

Un perjuicio laboral, que el proyecto califica como menoscabo material y personal. Con todo, la conjunción «y» resulta cuestionable, pues da a entender que se requeriría de ambas clases de perjuicio, lo que podría no ser así en la práctica y conducir a situaciones de ausencia de tutela para la víctima. (p. 224-225).

Lo más destacable de esta lista de requisitos es la inclusión de la premeditación o dolo, mismo que al ser de carácter subjetivo resultaría el factor más difícil de probar



y por ende el más trascendental al momento de alcanzar el triunfo o no en la contienda.

Otro listado que contribuye en la construcción del marco teórico, es el que ofrece la doctrina española, que, mediante su portavoz, el doctrinario David González (2007), nos enumera los siguientes elementos esenciales:

- 1) la existencia de una presión laboral tendenciosa con la finalidad de destruir la autoestima y fortaleza psíquica y profesional de la víctima; 2) la existencia de una relación de causalidad con el trabajo y en este contexto se desarrolla frecuentemente con el consentimiento o indiferencia de quienes conforman el entorno de trabajo; 3) las conductas hostigadoras excedan de los límites del poder de dirección del centro de trabajo; 4) es de carácter laboral, puesto que se produce en el contexto de las relaciones interpersonales que se establecen entre individuos dentro del marco de la relación laboral; 5) es de carácter individual o personalizado y por tanto no generalizado a un colectivo de trabajadores de la organización laboral; 6) ha de reunir un carácter intencional dirigido a un fin, la denigración laboral; 7) es una presión laboral que incluye trato vejatorio y ultrajante que es capaz de provocar síntomas clínicos e inadaptabilidad laboral; 8) las conductas de acoso se manifiestan de manera constante y reiterada; 9) se produce en el ámbito laboral aún cuando el origen sea personal y pueda tener su reflejo fuera del contexto del trabajo; 10) se trata de conductas sistemáticas y reiteradas en el tiempo; 11) son comportamientos que se ocultan bajo actos aparentemente inocuos, puesto que se trata de una intención de dañar oculta, actos incluso amparados en el uso social, unido al carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático que obligan una valoración global de las conductas, de modo que, si se disgregan, la intencionalidad no se manifiesta y la situación de acoso resulta difuminada; y 12) existe una situación de desigualdad entre acosador y víctima que no necesariamente se ha de identificar con una determinada posición jerárquica dentro del organigrama organizacional. (p.44).

Dentro de este apartado, es pertinente también hacer mención a la nómina de elementos que establece Ana Pérez (2004) en su obra titulada «Concreción del concepto jurídico de 'mobbing', bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal» destaca tres elementos característicos: «el elemento material; el elemento temporal; y el elemento teleológico» (p.8). Para Pérez, desde el punto de vista material, el





*mobbing* implica: «el genérico concepto de ‘violencia psicológica’; así: ataques sistemáticos; agresión sistemática; deliberado maltrato verbal y modal; y, en última instancia, violencia psicológica extrema» (p.8). En lo concerniente al elemento temporal para la autora es la posibilidad de que esta conducta perdure en el tiempo, sin concreción de cuánto pueda durar. A estos elementos, se une un tercero, el teológico, el cual implica la intención de aniquilar a la víctima. Para la autora si no existe este tercer elemento, teológico, no se configuraría el *mobbing*, sino otras figuras.

La autora, posterior a hacer referencia a los elementos según el campo de la psicología y la psiquiatría, continúa con la enumeración de los elementos que interesan para el presente estudio, es decir, los jurídicos. Así, enlista los siguientes cinco elementos fundamentales:

actos de hostigamiento sistemáticos; habituales y reiterados; cometidos en el lugar de trabajo o con motivo de una relación laboral y dirigidos a obtener la salida del trabajador de la organización; degradantes, humillantes y envilecedores y, por último; contrarios a la dignidad humana. (p.10).

Para la Pérez cada elemento debe estar correlacionado a un objetivo específico el cual es, en esencia, la salida del trabajador de su puesto de trabajo.

Otra clasificación dada por los doctrinarios Juan Gorelli y Tomás Gómez (2003) corresponde a:

Las conductas o medios utilizados para importunar, molestar o perseguir; en segundo lugar, que dicha conducta debe realizarse no de manera puntual sino de modo reiterado; por último, que dicha conducta o bien persigue dañar la dignidad del trabajador o tiene como consecuencia una violación de la dignidad laboral. (p. 61).

Para estos autores, por lo tanto, el *mobbing* no se trata de un hecho aislado o esporádico, sino, el carácter del mismo es reiterativo y sistematizado para causar daño a la víctima.



Finalmente, para concluir este apartado sobre los elementos del acoso laboral, resulta necesario hacer una distinción entre algunos elementos y su contraparte accesoria. Para Fabián Jaramillo (2018) las diferencias de estos dos tipos se sintetizan en lo siguiente:

Entre los elementos esenciales, relativos al sujeto, se encuentra la conducta generadora del daño, la reiteración en dicha conducta y la producción de esta dentro del entorno laboral. Por otro lado, los elementos accesorios se entienden como la intencionalidad del sujeto al realizar la acción dañosa y la efectiva generación de un daño en concreto. (p. 105).

El elemento accesorio, resultaría por lo tanto más difícil de probar dentro de un litigio, por cuanto su carácter subjetivo podría poner en duda la intención o no de causar daño.

En función de los elementos del *mobbing* resulta importante cotejar con el concepto que consta en el Código de Trabajo (2019) y analizar qué elementos deben tener ciertas conductas para que sean considerados como acoso laboral según nuestra legislación. El artículo 46.1 de dicho código define al acoso laboral como:

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. (Código de Trabajo, 2019).

Dentro del mencionado concepto que nos otorga el Código de Trabajo y contemplando los elementos que proporciona Jaramillo, es posible determinar una lectura conjunta entre estas dos perspectivas. Así se establece lo siguiente:

1. **Conducta generadora del daño:** según el Código de Trabajo deben darse las siguientes actuaciones como generadoras de daño: «comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo» (Código de Trabajo, 2019). El comportamiento



atentatorio a la dignidad humana, se entiende como conductas o actuaciones intencionales que busquen importunar y lastimar a través de prácticas ofensivas, denigrantes, deshonrosas en contra de una persona.

2. **Reiteración en dicha conducta:** Según el Código de Trabajo (2019), la conducta además debe realizarse en forma reiterada. Lo que se debe considerar como reiterado puede resultar algo subjetivo, ya que el Código de Trabajo no limita cuantas veces a la semana o por cuánto tiempo se debe realizar dicha conducta para considerar que se ha cumplido tal presupuesto.
3. **Intencionalidad del sujeto al realizar la acción dañosa y la efectiva generación de un daño en concreto:** según el Código de Trabajo, la conducta debe ser potencialmente lesiva, lo cual implica causar daño a la víctima, aniquilarlo dentro de la esfera laboral.
4. **La producción dentro del entorno laboral:** En este punto el Código de Trabajo señala que la acción de acoso laboral puede darse en el lugar de trabajo dentro del entorno laboral.

De lo manifestado, el concepto de *mobbing* según el Código de Trabajo ecuatoriano, ha incorporado como requisitos todos los mencionados por Jaramillo.

### **1.3 Tipos de acoso laboral.**

Del análisis de los distintos textos teóricos y normativos, el *mobbing* se clasifica en función de quién es el agresor y quién es la víctima y, sobre todo de su metodología de aplicación latente, sigilosa y sistematizada; así, en virtud de lo manifestado, se analizará dicho fenómeno en sus diferentes variantes o tipos: el acoso horizontal, acoso vertical ascendente, acoso vertical descendente y mixto.

#### **13.1 Acoso horizontal**

Como su nombre lo indica, el acoso laboral se establece entre dos actantes claramente definidos: los acosadores o acosador y la víctima. Sin embargo, la



particularidad de este tipo de fenómeno es su horizontalidad: es decir, la relación jerárquica similar entre estos dos sujetos. Betania Pinzón de Bojana y Edith Atencio (2010), en su obra denominada «El *mobbing* en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud», explica las características del laboral horizontal:

En este tipo de *mobbing* un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico. (p. 142).

Otra definición que aporta a la construcción de este estado de la cuestión es la dada por Eduardo Caamaño Rojo:

Corresponde a la que se puede presentar entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa, pudiendo provenir de un compañero de trabajo o de un grupo de ellos. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos. Se señala que esta clase de «*mobbing*» puede presentarse, porque la víctima es considerada distinta al resto del grupo, ya sea por su sexo, orientación sexual, religión, etc., o bien, porque la víctima reviste un peligro para el agresor (ejemplo, aspiraciones de ascenso), por envidia o por un simple afán de hostigar (p. 223)

En virtud de lo mencionado por el autor en el párrafo anterior, este tipo de *mobbing* se desarrolla entre similares. Esa correspondería a su característica fundamental. En este tenor, los motivos para que el fenómeno exista también adquieren sus características específicas: envidia, celos, o porque la víctima tiene características distintas al acosador como religión, sexo, entre otros. Además, el acoso horizontal busca causar en la víctima incomodidad, y perjudicar en el ámbito laboral con la finalidad de deteriorar su imagen dentro de la empresa.



Resulta necesario, además, conocer la definición dada por Armando Rojas (2005), quien en su obra denominada «El Acoso o *mobbing* laboral», explica el acoso horizontal en los siguientes términos:

Es aquel que se presentan entre sujetos que se encuentran ubicados en la misma posición jerárquica dentro de un grupo de trabajo determinado. En esta clasificación, los sujetos no se encuentran subordinados entre sí, sino que obedecen a las órdenes impartidas por otros sujetos ubicados en un nivel superior al de ellos. Por otro lado, se observa que el acoso puede provenir tanto de un solo sujeto como de varios. (p. 234).

En el acoso horizontal los subordinados (acosador y víctima), obedecen a un superior jerárquico, sin embargo, la situación de acoso ocurre independientemente de este tercero.

### **1.3.2 Acoso vertical ascendente:**

El *mobbing* puede ser, asimismo, vertical, y es aquel que se genera entre personas que están en una posición jerárquica diferente y dentro de esta modalidad existen dos subtipos: el acoso vertical descendente y el ascendente. El primero es explicado por Eduardo Caamaño, quien señala:

Cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. Esta situación se puede dar, por ejemplo, cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados. (p. 222).

Para Caamaño, es una situación excepcional, poco común, la cual incluso podría resultar poco creíble, debido a que existe la concepción de que si en el acoso laboral la víctima es una persona que ocupa un cargo superior al acosador, el primero podría tomar las medidas necesarias dentro de la empresa para contrarrestar los ataques, pero el acosador no es una persona que actúa abiertamente; por lo general



en este tipo de situaciones tiene el respaldo de más personas dentro de la organización o se pueden presentar de manera colectiva acosadores. Por ejemplo, con la situación de que el nuevo jefe del grupo reemplazó a quien era del agrado del resto de sus compañeros o es alguien nuevo en la que ocupó un puesto jerárquico al de personas que tenían más antigüedad en la empresa y que ansiaban conseguir ese puesto.

Otra definición, indica:

Este tipo de *mobbing* es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Normalmente suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior. Sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección y suele suceder porque un trabajador quería obtener ese puesto y no lo consiguió. (Bojana & Atencio, p. 143).

Resulta interesante conocer este tipo de acoso porque se podría pensar, en un primer momento que no existe en la práctica, pero para Riquelme (2006) puede darse a personas que vienen del exterior y que pasan a ocupar puestos de responsabilidad o que formando parte de la organización con anterioridad empiezan a ocupar un puesto superior al de sus compañeros. Este tipo de situación no dependería de la víctima, nace de la reacción del acosador al sentirse amenazado o consentimiento de envidia hacia el nuevo superior dentro de la organización. Doris Cardona y Mónica Ballesteros (2005), manifiestan: «cualquier persona, en cualquier momento, puede ser víctima, lo único que se requiere es que se perciba como amenaza por parte de un agresor y que se encuentre en un ambiente laboral favorable para la aparición del fenómeno». (p. 101)

De lo manifestado, el acoso laboral de un subalterno hacia un superior existe, el mismo puede ser sostenido por mucho tiempo y las dificultades para ser probado no son más favorables en este tipo de *mobbing*, por el contrario, puede resultar poco creíble, por ejemplo, en caso de no ser aceptado un jefe nuevo, el apoyo recibido



será muy bajo o casi nulo, por cuanto los acosadores han formado lazos de amistad entre compañeros que permitirán que sea protegido por los mismos. Dentro de la cultura de los trabajadores, empleadores y sociedad en general se encuentra arraigada la idea de que *mobbing* es solo el ejercido por el empleador hacia el trabajador, pero como se analizó en líneas anteriores no es así.

### **1.3.3 Acoso vertical descendente o *bossing***

El acoso vertical o *bossing* es aquel en el que la víctima es un subalterno y, en evidencia, tiene una categoría inferior al acosador. Es el tipo de acoso laboral más común. Este tipo de *mobbing*, según Jorge Romero (2006), se presenta cuando la agresividad o el hostigamiento dentro de una empresa se “realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima”. Así pues, es una relación desigual, en la cual la víctima se encuentra en total desventaja frente a un acosador que, al estar en una posición jerárquica superior dentro de la empresa, frente a una reacción para el errada, serviría como excusa para terminar la relación laboral. El hostigamiento se da entre «desiguales».

Gonzalez Trijueque (2007) citando a (Piñuel, 2001; Rodríguez- López, 2004), por su lado, señala que este tipo de acoso: «es aquel que se genera desde una posición superior en el organigrama sociolaboral, siendo el denominador común que el superior jerárquico se valga de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder» (p.48). Al ser el tipo de *mobbing* más común, lamentablemente, muchos trabajadores actualmente se encuentran bajo esta situación dentro de la esfera laboral, teniendo que soportar tal situación por miedo a perder sus empleos.

Para comprender de una manera más clara este tipo de acoso laboral, resulta conveniente retrotraer el criterio de Betania Pinzón y Edith Atencio quienes señalan situaciones puntuales en los cuales puede tratarse de un caso de *bossing*:

Suele ser la situación más habitual. La persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos que pretende



minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono «voluntario» de una persona determinada sin proceder a su despido legal. (p. 143).

Lo anterior, por tanto, supone que el objetivo del *bossing* es que la víctima abandone por su cuenta una empresa; con ello la empresa no se ve afectada en sus intereses particulares.

Caamaño Rojo, por otra parte, señala «el '*mobbing*' vertical descendente (llamado también '*bossing*'), de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando un sujeto en una posición jerárquica superior (v. gr. empleador, jefe directo) hostiga moralmente a su subordinado o dependiente.» (p.222). Este hostigamiento, como ya se ha constatado en líneas anteriores, puede ser muy perjudicial para la víctima, incluso más que los demás tipos de *mobbing* dada la condición de vulnerabilidad de la víctima.

Una vez analizado el concepto del *mobbing* descendente es cabal también analizar sus subtipos. Para comenzar, Gonzalez Trijueque (2007), citando a López y Vázquez (2003), plantea que:

Existen tres subtipos de acoso vertical descendente: 1) perverso (con la única pretensión de destruir al subordinado); 2) estratégico (con el objetivo de lograr que el trabajador abandone la organización y evitando así iniciar un procedimiento de despido); y 3) institucional (como parte de un instrumento de gestión organizacional del conjunto personal). (p.48).

Esta clasificación conviene que sea analizada de una manera más profunda en las siguientes líneas.

Hirigoyen (2001) citado por (Molero, 2009) describe al término 'perverso' como "*una manera sinuosa de comunicarse para manipular al otro con el fin de obtener algo de él sin que lo sepa*". Para el autor, este tipo de *mobbing* tiene como característica principal la manipulación de la víctima, por lo tanto, en la mayoría de los casos tardará mucho en darse cuenta que se encuentra en esta situación y por lo tanto no





ejercerá las medidas adecuadas en contra de su agresor. Este tipo, va dirigido a manipular psicológicamente a la víctima hasta obtener su dominio, causando mucho daño, por cuanto mientras la víctima siga confiando en el agresor o el segundo se encuentre dentro de la esfera laboral este tipo de mobbing no llegará a su fin.

El segundo tipo dentro de la subclasificación del *mobbing* descendente es el acoso estratégico. Es el más común dentro de las grandes empresas, pues implica «invitar» al trabajador a presentar su renuncia por diversos motivos, haciéndolo creer que es lo que más lo favorece porque al no hacerlo terminaría en malos términos con la empresa y esto impediría que encuentre un nuevo trabajo. Este tipo es uno de los más comunes dentro de la esfera laboral, lamentablemente forma parte de la estructura dentro empresa, encaminado a evitar el pago de la indemnización por despido intempestivo.

El escenario más común es que la persona encargada de las desvinculaciones dentro de la empresa, explica al trabajador que debe presentar su “renuncia voluntaria”, indicándole que no está obligado a hacerlo, pues tiene otras opciones como, por ejemplo: 1. Que empleador inicie en su contra un trámite de visto bueno por alguna causal previamente armada y que sirve de “arma” para “incentivar” al trabajador y hacerlo comprender que está en una encrucijada. 2. Puede rehusarse a presentar la renuncia y seguir laborando, pero sabiendo que sus empleadores buscarán la forma de deshacerse de él en lo posterior. El escoger la segunda opción incluso el trabajador puede verse expuesto al tercer subtipo de acoso vertical descendente, el institucional. Este tipo de acoso, además, es el más difícil de probar, por cuanto esta presión de presentar la renuncia e irse de la empresa, por lo general se hace sin testigos, y al obtenerse de parte del trabajador la renuncia, la situación empeora.

La tercera subclasificación del *mobbing* descendente es el «acoso institucional». Esta, según Antonio Molero (2009) se presenta cuando alguien es «objeto de



agresión por los miembros del propio grupo social» (p. 96). Dentro de la institución, puede darse el caso que el mobbing se considere como algo normal porque ese trato se ha venido dando por años hacia los empleados, situación que no es la correcta. Existen situaciones que con el paso del tiempo han adquirido erróneamente la categoría de “normal”, cuando muchas veces esconden actitudes hostiles dentro del ámbito laboral que no se deben permitir.

### **1.3.4 Mobbing mixto o complejo**

Este tipo de *mobbing* empieza por ser de tipo horizontal, en el que los compañeros de la víctima ejercen un acoso en su contra; además, a pesar de que el superior se entera de esta situación no aplica los correctivos necesarios para paliar esta situación; así, el acoso no sólo viene de parte de los victimarios, sino que también se refuerza por parte de la omisión o pasividad del empleador.

De lo mencionado, Molero (2009) explica que el acoso comienza como horizontal, vale decir, el agresor es uno varios de los compañeros de trabajo de la víctima, pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación la jefatura o el empleador y, en vez de intervenir en favor de la víctima, no adoptan ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte del empleador, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todos los agresores. No obstante, lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de *mobbing* vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores de similar jerarquía de la víctima.

El acoso mixto, por lo tanto, es aquella situación en la que interviene como agresor un compañero de trabajo y su empleador, ya sea desde un inicio o con posterioridad. Por ejemplo, existe acoso laboral mixto cuando un trabajador dentro de la misma organización acosa a su compañero; el empleador, ulteriormente, se entera de esta



situación y se une a la riña en calidad de agresor ya sea por acción u omisión. El Código de Trabajo ecuatoriano reconoce que la omisión del empleador frente a situaciones de acoso lo convierte en agresor. El artículo 173. 4 del Código de Trabajo al enumerar las causales por la cual el trabajador podría dar por terminada la relación laboral, señala: «En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales» (Código de Trabajo, 2019).

Reconocer la omisión del empleador frente a situaciones de acoso laboral lo convierte en un gran avance normativo, por cuanto el empleador no podrá eximirse de responsabilidad cuando no ha ejercido conductas de acoso directamente, pero conocimiento de las mismas no ha tomado medidas para evitarlas.

#### **1.4. Fases sobre el acoso laboral.**

Para Rosa Arciniega (2012) consta de 5 fases:

**1ª Fase de incidentes críticos o también denominada fase de conflicto:** «donde el abuso de poder provoca un aparente conflicto donde realmente no lo hay» (p. 84). Los intereses diferentes y objetivos contrapuestos pueden causar fricción entre dos personas dentro de la organización, los cuales al no ser manejados de una manera correcta desencadenan en una situación con otras connotaciones. El *mobbing* nace en esta fase por cuanto el acosador suele utilizar como excusa esta situación para empezar a ejercer actitudes hostiles contra la víctima.

#### **2ª Fase de intervención del entorno o estigmatización:**

«el acoso ya está en marcha, comienzan acciones contra la víctima y se configura una imagen de ella ('incompetente', 'incumplida', 'individualista', 'descuidada', etc.). Aquí se aparta socialmente a la víctima del grupo; esta fase puede durar de uno a tres años. En esta fase se trata de conseguir "la autorización necesaria" del grupo para ejercer impunemente la violencia



psicológica contra la víctima a través del consentimiento e incluso de la participación activa del entorno laboral. (Arciniega, 2012, p.84).

Para Arciniega en esta fase se logra convencer al resto de la organización que su actuación es la correcta y que el acosador debe seguir por esta línea hasta enseñar a la víctima a comportarse dentro del grupo de trabajo.

### **3ª Fase de intervención de la empresa, o jerarquías superiores:**

El instigador pasa a 'dar trascendencia de los hechos' a instancias superiores de la empresa, apareciendo a consecuencia de la noticia acciones ejemplarizantes, persecución directa de la víctima para buscar pruebas incriminatorias. En esta fase, al intervenir los superiores de la organización, normalmente la empresa enfoca la situación identificando a la víctima como el problema y lo interpreta como un conflicto interpersonal. (Arciniega, 2012, p.85).

Para el autor, este conflicto pasa de ser conocido solo por los compañeros de trabajo a ser de conocimiento de sus superiores jerárquicos, quienes, al intervenir, pueden desencadenar en resultados positivos o negativos dependiendo de la postura que tomen. Se refleja por lo tanto un cuadro de impunidad absoluta si los superiores deciden pasar por desapercibido esta situación y deciden que es normal que la víctima labore bajo esta situación o que apoyen en su actuar al agresor.

Arciniega explica también las siguientes fases:

**4ª Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto:** Evidentemente, todo este proceso ofrece una amplia gama de efectos.

**5ª Fase de salida o exclusión de la organización.** «las víctimas de *mobbing* deciden terminar con la relación laboral por sí mismas, piden un cambio del lugar de trabajo o bien abandonan la empresa» (Arciniega, 2012, p. 86).



La última fase, nos muestra a la víctima no solo aniquilada del plano laboral, sino además con desgano frente al trabajo, es atacada en su moral. Lamentablemente el *mobbing* trae repercusiones de todo tipo que poco le importan al agresor.

Resulta imprescindible que las fases del *mobbing* sean explicadas según el esquema de Trujillo Flores, Valderrábano y Hernández Mendoza (2007) pues, estos autores, establecen cuatro etapas que describen su proceso: como inicia y cómo evoluciona el acoso dentro de una empresa:

- **Fase 1. La aparición de algún incidente crítico:** Aparecen los primeros indicios de acoso. La víctima frente a esta situación no tiene claro lo que sucede y sus posibles consecuencias.
- **Fase 2. La persecución sistemática:** La ejerce el acosador sobre la víctima. Aquí, dicho último actante se ve involucrado en un sistema de acoso que, con el tiempo, va aumentando de grado.
- **Fase 3. La intervención de los superiores:** En esta fase la víctima, al verse dentro de un cuadro recurrente de ataques sobre sí, toma medidas con sus superiores. Aquí es importante el papel del empleador dado que se puede generar un cuadro más complejo de *mobbing* o se puede llegar a paliar este fenómeno. En el primer caso, el empleador puede coadyuvar por acción u omisión a que el acoso siga generándose, llegando, a una situación de *mobbing* mixto o incluso *bossing*. Si el empleador procede a tomar medidas correctivas contra el victimario pues este fenómeno quedará solucionado. Sin embargo, como ha podido apreciar, no solo se debe tomar medidas sancionatorias frente al acoso sino también preventivas.
- **Fase 4. El abandono del trabajo:** La víctima de *mobbing* decide abandonar el lugar de trabajo; es decir, se llega a cerrar el ciclo del acoso: sistema de ataques-renunciar a su cargo dentro de una empresa. Esto se efectúa pues, como única alternativa, la víctima no encuentra mejor solución que



abandonar el puesto dado que no se siente amparada por ninguna normativa y, menos aún, no se siente acompañada por su jefe en este proceso. Conseguir el abandono del puesto de trabajo es el fin del acosador y en la mayoría de los casos sale victorioso en la búsqueda de su objetivo, por cuanto la víctima se ve perdida, desorientada y aniquilada psicológicamente y opta por separarse del lugar que le causa daño, pese a necesitar el empleo y considerar injusta su salida. Hablamos de un despido indirecto disfrazado bajo la figura de «renuncia voluntaria».

## **CAPÍTULO II**

### **2. RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL EN ECUADOR.**

#### **2.1 Análisis del procedimiento para denunciar el acoso laboral antes y después de la entrada en vigencia de Ley Orgánica para prevención del acoso laboral en el ámbito Administrativo.**

En Ecuador el acoso laboral constituía un secreto a voces frente al cual no existía un procedimiento para denunciar ni mucho menos sancionar. La clase trabajadora a lo largo de los años ha adquirido beneficios sociales que han permitido mejorar en cierto modo su forma de vida, sin embargo, los factores psicosociales también merecen especial atención. Las historias que encierran acoso laboral se escuchaban y aún, diariamente, lo hacen dentro de las empresas; éste es un mecanismo que es utilizado para aniquilar del plano laboral a quien ha sido escogido como víctima.



La Constitución del Ecuador entró en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre de 2008 y trajo consigo innovaciones en materia de derechos, reconociéndose incluso los mismos para la naturaleza. En la Constitución Ecuatoriana existen artículos que de manera general protegen a la clase trabajadora de labores que atentan contra su salud y dignidad, los cuales resultan necesarios de ser citados en el presente capítulo:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Const., 2008, art. 11)

El artículo citado hace mención al principio de no discriminación que consagra la Constitución ecuatoriana, en tanto ninguna persona puede ser segregada por ninguna razón. El *mobbing*, por su parte, puede tener como antecedente o motivo justamente la discriminación. Antes de la reforma al Código de Trabajo en el 2017 éste fue uno de los artículos que podían amparar al trabajador que ha sido afectado por un trato hostil dentro de la esfera laboral ya que presenta motivo de situaciones segregacionistas.

Otro artículo que resulta necesario mencionar es el 32 de la Constitución:

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 sustentan el buen vivir. (Const. 2008, art. 32)



El artículo citado hace referencia al derecho a la salud que tiene todo ciudadano ecuatoriano: por lo que incluye un rango de acción dilatado que, efectivamente, también se alude al espectro laboral.

Los artículos siguientes hacen referencia al deber que tiene el Estado de garantizar que las personas desarrollen su trabajo en un ambiente saludable en donde, como objetivo, se respete su dignidad:

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. (Const., 2008, art. 33)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:  
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Const., 2008, art. 326)

Este principio del derecho del trabajador se ve afectado cuando una persona es expuesta al acoso dentro del ámbito laboral, pues: se está afectando su salud psicológica día a día.

Finalmente, es necesario citar el artículo 331 de la Constitución:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Const., 2008, art. 331)

El artículo en mención se refiere de una manera específica al acoso a la que puede ser víctima una mujer dentro del ámbito laboral, y al derecho que tiene de ser tratada en igualdad de condiciones; está ligado al tema de proteger a la mujer del acoso dentro de la esfera laboral.





Los artículos de la Constitución Ecuatoriana citados en los párrafos que anteceden, reafirman el compromiso que tiene el Estado de garantizar la salud del trabajador y su dignidad; hacen referencia a que no solo es necesaria una retribución económica que permita a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas, sino que las condiciones o el ambiente en que se desenvuelven sea de paz, libre de discriminación, no hostilidad y en donde el trato sea equitativo para cada uno de los trabajadores.

Luego de citar las normas constitucionales, resulta necesario abordar el primer cuerpo normativo que sublimó a materia de operación al *mobbing* en Ecuador. El Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo (2017) desarrollado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES). Ahora, si bien es cierto que la normativa recién citada no expresa al *mobbing* como riesgo de trabajo, si hace alusión a los riesgos psicosociales que trae consigo. Esto se especifica en el siguiente artículo:

Art. 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte. (Reglamento less, 2016, art. 9)

Para los autores Adriana Camacho y Daniel Mayorga (2017) los riesgos psicosociales pueden definirse como «situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente» (p. 161). Así, entonces, la normativa citada en el párrafo anterior reconoce como riesgo de trabajo a aquellos que afecten la salud mental del trabajador, encasillándose dentro de este campo al *mobbing* o acoso laboral.



Por otra parte, antes de que el Código de Trabajo sea reformado a través de la Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo en 2017 con el objetivo de prevenir el acoso laboral, existían únicamente los siguientes artículos que regulaban de manera general la protección del trabajador frente a situaciones que podrían attentar contra su salud y dignidad pero ninguno regulaba de manera expresa el acoso laboral; por ende no existía norma que fije el camino a seguir de cada trabajador frente a una situación de acoso.

Por otro lado, al ser el *mobbing* reconocido como un riesgo laboral dentro del Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, resulta necesario citar lo que señala el Código de Trabajo al respecto:

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Código de Trabajo, 2019)

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Código de Trabajo, 2019)

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad. (Código de Trabajo, 2019)

Art. 357.- Responsabilidad de terceros.- Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común. La indemnización que se reciba de terceros libera al empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar. La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente. (Código de Trabajo, 2019)

Art. 364.- Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos,



cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno. (Código de Trabajo, 2019)

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten 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, 2019)

Además, en el Código de Trabajo expresa de manera general que es obligación del empleador el buen trato a sus trabajadores; y del trabajador, una buena conducta durante sus labores:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:  
Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; (Código de Trabajo, 2019)

ART 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:  
d) Observar buena conducta durante el trabajo; (Código de Trabajo, 2019)

Con base en lo citado, lamentablemente antes de la reforma del Código de Trabajo a través de Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, habían artículos que solo –de manera general– consideraban al acoso laboral como una conducta no permitida dentro de ámbito laboral; no obstante, faltaban normas que, de manera específica, tracen el rumbo a seguir por el acosado para poder hacer valer sus derechos, sancionar al empleador y exigir medidas correctivas.

Otro cuerpo normativo en el que se regulaba de manera indirecta el acoso laboral, es el Código Orgánico Integral Penal (COIP) del 2014. El artículo 105 se refiere a formas de explotación laboral. Si bien de las enumeradas ninguna se encasilla de manera textual al *mobbing*, de manera indirecta si lo hacen:

Art. 105.- Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral.- La persona que someta a otra a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, dentro o fuera del país, será sancionada con pena privativa de libertad de



diez a trece años. Habrá trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales en los siguientes casos: 1. Cuando se obligue o engañe a una persona para que realice, contra su voluntad, un trabajo o servicio bajo amenaza de causarle daño a ella o a terceras personas. 2. Cuando en estos se utilice a niñas, niños o adolescentes menores a quince años de edad. 3. Cuando se utilice a adolescentes mayores a quince años de edad en trabajos peligrosos, nocivos o riesgosos de acuerdo con lo estipulado por las normas correspondientes. 4. Cuando se obligue a una persona a realizar un trabajo o servicio utilizando la violencia o amenaza. 5. Cuando se obligue a una persona a comprometer o prestar sus servicios personales o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, aprovechando su condición de deudora. 6. Cuando se obligue a una persona a vivir y trabajar en una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a esta, mediante remuneración o gratuitamente, determinados servicios sin libertad para cambiar su condición. (Código Orgánico Integral Penal, 2014)

Entonces, se considera que los numerales 1 y 4 son los que más se acercan a la figura del *mobbing* ya que hacen referencia a la obligación de realizar trabajo bajo amenaza de quien es jerárquicamente superior en el ámbito laboral. Los artículos recién citados no hacen referencia exclusivamente a violencia física, esta puede ser, además, psicológica, pudiéndose encasillar dentro del acoso laboral, ya que implica actitudes hostiles, maltrato, que la víctima debe soportar bajo la amenaza de perder su empleo si lo denuncia. Cabe hacer mención además al *mobbing* perverso, el cual fue descrito en el capítulo anterior y hacía referencia a manipulaciones y amenazas mediante el cual se invita al trabajador a presentar su renuncia.

El Código Orgánico Integral Penal, en su artículo 166, por su parte, regula el acoso sexual, mismo que, según la Organización Internacional del Trabajo (2012), es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las trabajadoras. En este punto, resulta necesario hacer mención que, si bien existe un mayor índice de acoso sexual en contra de las mujeres y son víctimas más frecuentes, estudios han determinado que no son las únicas.



Los hombres también son víctimas de acoso sexual en el trabajo. El estudio de Kaisa Kaupinen (1997, p. 11) en Finlandia, demostró que: “*Los hombres más afectados eran jóvenes trabajando en grupos de trabajo dominados por mujeres (como enfermeras o asistenciales)*”. El periódico digital El Diario (2018), publicó un artículo, el cual se reflejó datos importantes, que según la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de Estados Unidos “*una quinta parte de las denuncias por acoso sexual laboral provienen de hombres, una de cada cinco denuncias recibidas son de ese sexo, lo que representa alrededor del 17% del total de casos.*” Estas cifras reflejan que el acoso sexual en el trabajo no es un problema que afecta únicamente al sexo femenino, sin bien tienen mayor probabilidad que los hombres, ellos también se ven afectados, por lo tanto, la visión de protección debe ser más amplia, las medidas con un enfoque en ambos sexos y a todos los géneros. La vergüenza a denunciar en el ámbito masculino puede hacer que incluso estas cifras no reflejen la verdadera realidad.

En el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal (2014) se lee:

Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años. (Código Orgánico Integral Penal, 2014)

El acoso sexual es una de las formas de manifestación del *mobbing* cuando el agresor se vale de su situación privilegiada dentro del ámbito laboral; de hecho, ahí es más fácil tejer su metodología de ataque.



Para Celina Carrasco Oñate y Patricia Vega López (2009), el acoso sexual en el ámbito laboral se expresa de las siguientes maneras:

En acercamientos corporales, roces, contacto físico con las manos o con el pene, expresiones de cariño, abrazos y besos, todas manifestaciones no deseadas por la víctima. La segunda conducta de acoso en importancia es el uso de términos de connotación sexual, ya sea para requerir, proponer o insinuar conductas de este tipo y “halagar” a la trabajadora. (p. 53).

Las situaciones descritas dentro de la esfera laboral obligan a la víctima a permanecer callada bajo la amenaza de quedarse sin empleo. Asimismo, juega un papel importante el desconocimiento de la víctima sobre cómo actuar frente a dicha situación sin afectar su empleo.

Si bien existen diversos tipos de acoso sexual en el trabajo los más frecuentes son: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

El chantaje sexual según Cristina Cuenca (2014), se define de la siguiente manera:

Será el producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Este tipo de acoso consiste en un chantaje por el cual se obliga a un trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder algún beneficio laboral o incluso el propio empleo. (p.131).

Por lo tanto, existe chantaje sexual cuando la víctima se ve bajo la dicotomía de elegir entre ceder ante las exigencias sexuales o perder su empleo. Este chantaje es realizado por quien se encuentra en mejor condición que la víctima; esto es: algún superior jerárquico.

En otro orden de cosas, esta misma autora señala que el acoso sexual ambiental se distingue del chantaje en que no hay una conexión directa entre el requerimiento sexual y las condiciones laborales. (Cristina Cuenca, 2014, p. 131). Respecto a lo mencionado por la autora, se distingue entonces del primero en que no hay condicionante relacionado al ámbito laboral, pero provoca un mal ambiente de trabajo que en algún momento puede ser la causal de abandono de trabajo.



Para la OIT, el acoso sexual ambiental incluye tres tipos de conductas de parte de los agresores: «la física, verbal y no verbal». La conducta física incluye tocamientos, acercamientos innecesarios. (OIT, 2012) Este tipo de violencia se suele realizar cuando no hay testigos. El segundo tipo es la verbal, por ejemplo interrogar a la víctima sobre su orientación sexual, palabras ofensivas relacionadas a su sexualidad (OIT, 2012). Uno de los más claros ejemplos es llamar gay o lesbiana a un compañero de trabajo y usar términos que busquen denigrarlo por su condición sexual. El tercer tipo es el no verbal. Dentro de este grupo tenemos a los silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. (OIT, 2012)

Cuenca también incluye una tipología –tomada del informe Inmark (2006)–, en donde se identifica el acoso técnico y acoso declarado. El primero se efectúa «cuando una trabajadora ha padecido, en el último año, cualquiera de las situaciones que el estudio define como acoso sexual, independientemente de que ella se considere o no víctima» (p.131). Es decir: mujeres que, aunque hayan experimentado situaciones de acoso, no se autodenominan como víctimas de acoso sexual en el trabajo. Existe un gran grupo de mujeres que padecen acoso sexual pero no lo perciben como tal, para ellas son situaciones consideradas como leves y en virtud de ello van adquiriendo un alto grado de tolerancia a actitudes sexistas como por ejemplo chismes machistas, acercamientos inapropiados, piropos, entre otros, esto es lo que para el autor se denomina acoso técnico.

En segundo lugar, está el acoso declarado. Cuenca –vía el informe Inmark– la define así: «aquellas situaciones sufridas por una trabajadora en el último año y que ella califica como acoso sexual» (p.131). En otras palabras: la trabajadora se autopercibe como víctima de un acosador. Además, cuando se refiere al acoso declarado se alude a aquellas situaciones sufridas por una trabajadora en el último año y que ella califica como acoso sexual.



## **2.2 Implementación del Acoso laboral como causal de visto bueno en nuestra legislación.**

Ni el Código de Trabajo –antes de la reforma del 9 de noviembre de 2017– ni la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) del 2016 contemplaban al *mobbing* laboral entre su articulado, tampoco lo definían ni mucho menos establecían sanción alguna. El proyecto de reforma al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral –que fue presentado por el ex asambleísta del partido Creo-Loja, Raúl Auquilla Ortega– en ese momento fue la primera normativa de la oposición aprobada en 10 años en la Asamblea (El Telégrafo, 2018), publicada en el suplemento del Registro Oficial No. 116 , de fecha 9 de Noviembre 2017. La normativa en mención trajo consigo la definición, e incorporación del acoso laboral como causal de visto bueno e indemnizaciones a favor del acosado, en el presente apartado, se analizará el primer punto.

Con la reforma, el Código de Trabajo incorpora una causal de visto bueno para que el empleador y el trabajador puedan terminar la relación laboral. El artículo 172 número 8, señala:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Código de Trabajo, 2019)

Lo interesante de la causal es que aglutina el acoso laboral ejercido por el trabajador en modalidad, tanto individual como colectiva; y, además, contempla la ejercida no solo en contra del empleador sino hacia otro compañero de trabajo o subordinados. Por lo tanto, la norma no sólo sanciona el acoso laboral ejercido de manera directa sino todas sus heterogéneas modalidades.





Antes de la incorporación de esta causal de visto bueno, pocas eran las salidas del empleador que buscaba terminar la relación laboral cuando un trabajador realizaba actos de hostigamiento en contra de un superior o sus propios compañeros. Entre del listado de causales que contempla el Código de Trabajo, la más parecida, podría ser la causal tercera del artículo 172. Esto correspondería a la «falta de probidad», la cual se define de la siguiente manera: «debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder» (Semana Judicial de la Federación de México, Volumen 133-138). De la definición dada podría encasillarse como una “conducta ajena al recto proceder” acosar a un compañero de trabajo, sin embargo, de manera expresa no existía la causal.

En cuanto a las posibilidades del trabajador de terminar el vínculo previo visto bueno, es necesario citar el siguiente artículo, que se incorporó a partir de la reforma:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. (Código de Trabajo, 2019)

La causal da la posibilidad al trabajador de solicitar terminar la relación laboral, previo visto bueno, cuando ha sido víctima de acoso laboral. El acoso al que se refiere ésta causal es al descrito en el art. 46. 1 del Código de Trabajo, con los elementos analizados dentro del mencionado apartado. Cabe recalcar que la causal no solo se refiere al ejercido directamente de su empleador, sino además cuando éste por acción u omisión ha permitido que dentro del ámbito de trabajo se ejerzan acciones de acoso en su contra por terceras personas como sus compañeros de trabajo u otros que ocupan cargos superiores.



En este punto es necesario recordar lo que señala el artículo 36 del Código de Trabajo:

Art 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. (Código de Trabajo, 2019).

En virtud de lo mencionado en el artículo que antecede el trabajador podría solicitar visto bueno por acoso laboral ejercido por acción u omisión de las personas mencionadas al ejercer labores de dirección dentro de la empresa y al ser solidariamente responsables.

Cabe entonces analizar que implica la omisión según la doctrina. Según Manuel Aráuz (2000): «estamos frente a delitos de omisión cuando no se cumple una norma imperativa que manda actuar, o a llevar a cabo una determinada actuación positiva» (p. 32). Ahora, si se traslada esta definición a la esfera de nuestras normas laborales y se aborda el tema de la responsabilidad del empleador por omisión, ésta se encasilla perfectamente al artículo 42, literal 36, en la reforma del Código de Trabajo y da al empleador la obligación imperativa de identificar el acoso laboral y prevenirlo a través de las políticas correctas.

El empleador, por lo tanto, incurre en responsabilidad por omisión al no tomar las medidas preventivas necesarias, pero además de ello cuando conociendo que uno de sus trabajadores es víctima de acoso no hace nada para frenar la situación.

Dentro de las diversas teorías de las omisiones, las perspectivas son, justamente, amplias; sin embargo, para el presente estudio analizaré brevemente la clasificación bipartita propuesta por Rodríguez Mourullo (1993) y que es citado por Arauz (2020) en tanto propone que: son «omisiones puras o propias y omisiones impropias o delitos de comisión por omisión» (p. 33) y «las primeras exigen una determinada



actividad y se agotan en su incumplimiento: es intrascendente su eficacia causal; las segundas requieren una actividad orientada a la evitación de un resultado» (p. 33). La omisión a la que se refiere el legislador, en la causal 8 del artículo 172, es la segunda, ya que para evitar el acoso laboral se requería de una actuación de parte del empleador que no ocurrió, pudiendo ser desde la correcta capacitación a sus trabajadores sobre el acoso laboral o intervenir cuando se enteró que otro compañero o un directivo de la empresa estaba ejerciendo acoso a un trabajador, naturalizar el acoso laboral también es una forma de agresión.

En cuanto al procedimiento a seguir, es importante referirse a lo que menciona el Código de Trabajo:

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Código de Trabajo, art 173, 2019).

En virtud del segundo inciso del numeral 4 del art 173, transcrito, podría darse la confusión de que previo a la diligencia de investigación del trámite de visto bueno, se dará una conciliación en días anteriores, a más de la que se viene dando de manera normal previo a iniciar la diligencia de investigación; sin embargo, en la práctica no existe ningún cambio.

Dentro del artículo 173 de la reforma del Código de Trabajo, en el último inciso se establece además que la carga de la prueba corresponde al empleador, y es quien debe justificar que las medidas que adoptó son proporcionales, adecuadas y que no esconden acoso u hostigamiento a su trabajador.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Código de Trabajo, 2019).



El inciso final de la norma deja claro que la carga de la prueba la tiene el empleador; es decir, es quien, frente a esta situación, debe presentar al inspector de trabajo medios de prueba válidos que demuestren que su actuación no esconde hostigamiento u acoso laboral.

### 2.3 Medios de prueba válida para demostrar el acoso laboral.

En opinión de Luis Acosta Vasquez (2007), y quien siguió la línea de H. DEVIS ECHANDIA, los medios de prueba se pueden concebir desde dos perspectivas diferentes:

- a) Una primera noción que concibe a los medios de prueba como la actividad del juez o las partes, orientada a lograr en el juzgador el conocimiento de los hechos en el proceso a través de la percepción y deducción, opinión esta que, coincide con la de Carnelutti. En este orden de ideas se incluye la confesión de las partes, la declaración de un testigo, el dictamen de un experto, entre otras.
- b) Un segundo punto de vista concibe a los medios de prueba como instrumentos y órganos que suministran al juez el conocimiento, como lo serían, la parte confesante, un testigo, el experto, entre otros.

En todo caso, el hecho que se quiere probar se deduce de estos, y es quien llevará los motivos de convicción al administrador de Justicia, quien debe resolver sobre qué parte procesal dice la verdad.

En el trámite administrativo de visto bueno por acoso laboral, que es materia de estudio, los medios de prueba más eficaces, según el Inspector de Trabajo, Doctor Patricio Maldonado, serían los siguientes:

- 1. Prueba documental:** Correos electrónicos que contengan amenazas, injurias o burlas, por ejemplo, fotografías, hoy en día son muy importantes las comunicaciones a través de redes sociales por lo que se podrían utilizar conversaciones o mensajes a través de Facebook, Twitter, Instagram o WhastApp
- 2. Prueba pericial:** Informe pericial médico o psicológico relativo al estado psicológico del trabajador acosado en los que se detallen las consecuencias del acoso: depresión, ansiedad, estrés.
- 3. Prueba testimonial:** Testigos que hayan presenciado la situación de acoso, compañeros de la víctima de acosos, declaración de parte del acosado. (Ver Anexo 2)



Ahora, bien, para que estos medios de prueba enunciados sean válidos se requiere que reúnan ciertos requisitos, cumplir con lo que señala el Código Orgánico General de Procesos y la normativa vigente. Si bien el trámite de visto bueno está regulado por el Código de Trabajo, para tratar este tema hay que analizar lo que prevé el Código Orgánico General de Procesos al respecto, al ser norma supletoria en materia probatoria como se analizará de manera más profunda más adelante. Es indispensable analizar cada medio de prueba enunciado en el párrafo que antecede por el Inspector de Trabajo.

Respecto a la prueba documental, el Código Orgánico General de Procesos (2015), en su artículo 193, define de la siguiente manera: “Es todo documento público o privado que recoja, contenga o represente algún hecho o declare, constituya o incorpore un derecho.” (Código Orgánico General de Procesos, 2015). Maldonado, en cuanto a prueba documental hace referencia principalmente a mensaje de datos, como correos electrónicos, fotografías y mensajes a través de las diversas redes sociales en la que se ejerza situación de acoso, los cuales para introducirse como prueba deben ser materializados por autoridad competente.

Por su parte, el Art. 202 del mismo cuerpo legal, al referirse a documentos digitales señala:

Documentos digitales. Los documentos producidos electrónicamente con sus respectivos anexos, serán considerados originales para todos los efectos legales. Las reproducciones digitalizadas o escaneadas de documentos públicos o privados que se agreguen al expediente electrónico tienen la misma fuerza probatoria del original. Los documentos originales escaneados, serán conservados por la o el titular y presentados en la audiencia de juicio o única o cuando la o el juzgador lo solicite. Podrá admitirse como medio de prueba todo contenido digital conforme con las normas de este Código. (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

El artículo recién citado hace referencia a los documentos digitales originales, sin embargo se pueden introducir como prueba los materializados ante autoridad competente.

Cabe además hacer mención del siguiente artículo:

Art. 194.- Presentación de documentos. Los documentos públicos o privados se presentarán en originales o en copias. Se considerarán copias las reproducciones del original, debidamente certificadas que se realicen por cualquier sistema. (Código Orgánico General de Procesos, 2015).

Por su parte, el artículo 4 del Reglamento de la mencionada Ley, establece la validez:



Art. 4.- Información original y copias certificadas. - Los mensajes de datos y los documentos desmaterializados, cuando las leyes así lo determinen y de acuerdo al caso, deberán ser certificados ante un Notario, autoridad competente o persona autorizada a través de la respectiva firma electrónica, mecanismo o procedimiento autorizado.

Según el recién mencionado artículo, la materialización de los mensajes de datos le corresponde realizar a autoridad competente, y , constituye prueba válida dentro de un juicio.

Dentro de las atribuciones del Notario se encuentra la materialización. La Ley Notarial, en su artículo 18, numeral 5, inciso b, señala:

Art. 18.- Son atribuciones exclusivas de los notarios, además de las constantes en otras leyes:

5.- Certificar documentos bajo las siguientes modalidades:

b) La o el Notario a través de su firma electrónica podrá otorgar copias electrónicas certificadas de un documento físico original o de un documento electrónico original.

Al materializarse los mensajes de datos, a través de la certificación de Notario Público, la documentación adquiere el carácter de documento público, el cual, según el Código Orgánico General de Procesos (2015), en su artículo 208, tiene el siguiente alcance probatorio: *“El instrumento público hace fe, aun contra terceros, de su otorgamiento, fecha y declaraciones que en ellos haga la o el servidor público que los autoriza.”* De esta forma, y cumpliendo en durante la diligencia de visto bueno con lo que consagra el artículo 196 del recién mencionado Código, la prueba cumpliría con los requisitos del Código Orgánico General de Procesos y es válida para ser admitida dentro del trámite de visto bueno.

Ahora bien, lo recién indicado se realiza en la práctica, sin embargo, es importante señalar la importancia de preocuparnos en justificar dentro del proceso la originalidad, autoría e integridad del documento electrónico, me permito citar lo que señala la Ley de Comercio electrónico, Firmas y Mensaje de Datos en su artículo 7 y 8:

Art. 7.- Información original.- Cuando la ley requiera u obligue que la información sea presentada o conservada en su forma original, este requisito quedará cumplido con un mensaje de datos, si siendo requerido conforme a la ley, puede comprobarse que ha conservado la integridad de la información a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva, como mensaje de datos.



Se considera que un mensaje de datos permanece íntegro, si se mantiene completo e inalterable su contenido, salvo algún cambio de forma, propio del proceso de comunicación, archivo o presentación.

Por acuerdo de las partes y cumpliendo con todas las obligaciones previstas en esta ley, se podrán desmaterializar los documentos que por ley deban ser instrumentados físicamente.

Los documentos desmaterializados deberán contener las firmas electrónicas correspondientes debidamente certificadas ante una de las entidades autorizadas según lo dispuesto en el artículo 29 de la presente ley, y deberán ser conservados conforme a lo establecido en el artículo siguiente. (Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensaje de Datos, 2014)

Art. 8.- Conservación de los mensajes de datos.- Toda información sometida a esta ley, podrá ser conservada; este requisito quedará cumplido mediante el archivo del mensaje de datos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a. Que la información que contenga sea accesible para su posterior consulta;
- b. Que sea conservado con el formato en el que se haya generado, enviado o recibido, o con algún formato que sea demostrable que reproduce con exactitud la información generada, enviada o recibida;
- c. Que se conserve todo dato que permita determinar el origen, el destino del mensaje, la fecha y hora en que fue creado, generado, procesado, enviado, recibido y archivado; y,
- d. Que se garantice su integridad por el tiempo que se establezca en el reglamento a esta ley.

Toda persona podrá cumplir con la conservación de mensajes de datos, usando los servicios de terceros, siempre que se cumplan las condiciones mencionadas en este artículo.

La información que tenga por única finalidad facilitar el envío o recepción del mensaje de datos, no será obligatorio el cumplimiento de lo establecido en los literales anteriores. (Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensaje de Datos, 2014)

En virtud de lo recién manifestado, lo ideal es que al introducir la prueba digital cuenta con un informe pericial, que permita demostrar lo recién mencionado en los artículos precedentes, por cuanto un perito informático tiene conocimientos especiales sobre la materia que le permitirán examinar un documento y determinar si se conversó de manera íntegra y determinar la originalidad y autoría del documento que se introduce como prueba.



A más, de los ejemplos de prueba documental dados por el Doctor Maldonado, considero que se podrían introducir, en el caso de haberlos, memorandos o comunicaciones escritas que reciba la víctima de acoso, en el cual se apliquen multas sin justificativos, se hostigue al trabajador con acusaciones sin fundamentos, adicional a ello, podría resultar una prueba pertinente cartas dirigidas al empleador en la que se comunique de una situación de acoso de parte de sus compañeros o algún jerárquicamente superior, hay que recordar que también hay responsabilidad del empleador por omisión.

Continuando con el análisis de los medios de prueba, una de las más importantes para probar este tipo de causales, es la prueba pericial. Un perito, debidamente acreditado por el Consejo de la Judicatura, elaboraría un informe en base a su experticia, y en razón de sus conocimientos científicos, técnicos, entre otros, por ejemplo informe médico y psicológico de la salud mental del trabajador, y el grado de afectación, otro ejemplo, un técnico en seguridad y salud que elabore un informe de la poca iluminación del puesto de trabajo o que este no es óptimo para que realice sus labores.

Además de lo mencionado en el párrafo que antecede, de conformidad al artículo 222 del Código Orgánico General de Procesos (2015) se requiere que el perito declare durante la diligencia de visto bueno, sustente su informe y conteste las preguntas que realizan las partes y el Inspector de Trabajo al respecto el artículo consagra lo siguiente:

Art. 222.- Declaración de peritos. La o el perito será notificado en su dirección electrónica con el señalamiento de día y hora para la audiencia de juicio o única, dentro de la cual sustentará su informe. Su comparecencia es obligatoria. En caso de no comparecer por caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado y por una sola vez, se suspenderá la audiencia, después de haber practicado las demás pruebas y se determinará el término para su reanudación. En caso de inasistencia injustificada, su informe no tendrá eficacia probatoria y perderá su acreditación en el registro del Consejo de la Judicatura. En la audiencia las partes podrán interrogarlo bajo juramento, acerca de su idoneidad e imparcialidad y sobre el contenido del informe, siguiendo las normas previstas para los testigos. Las partes tendrán derecho, si lo consideran necesario, a interrogar nuevamente al perito, en el orden determinado para el testimonio. En ningún caso habrá lugar a procedimiento especial de objeción del informe por error esencial, que únicamente podrá alegarse y probarse en la audiencia. Concluido el contrainterrogatorio y si existe divergencia con otro peritaje, la o el juzgador podrá abrir el debate entre peritos de acuerdo con lo previsto en este Código. Finalizado el debate entre las o





los peritos, la o el juzgador, abrirá un interrogatorio y contrainterrogatorio de las partes, exclusivamente relacionado con las conclusiones divergentes de los informes. La o el juzgador conducirá el debate.

Cumpliendo con estas directrices del Código Orgánico General de Procesos, la prueba sería válida, hay que ser muy cuidadosos por cuanto una prueba mal actuada no genera validez.

Respecto a la prueba testimonial, el artículo 142 numeral 7 del Código Orgánico General de Procesos (2015) señala: *“El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán...”* Dentro de la petición de visto bueno se debe señalar por lo tanto la nómina de testigos y especificar sobre qué van a declarar, el problema de este tipo de prueba surge en que, por lo general, los actos de hostigamiento no se realizan en presencia de testigos y en el caso de haberlos, estos son compañeros de trabajo, quienes se van a rehusar a testificar por el temor a perder su empleo.

Para continuar el tema, es necesario definir la carga de la prueba. Al respecto Pedro Cañón señala lo siguiente:

La carga de la prueba implica que, obligadamente, debe probarse el supuesto hecho o el conjunto de hechos que lo conforman, sin que sea relevante determinar quien aportó la prueba o de dónde provino aquella; por el contrario, cuando falta la prueba o, no está probado el supuesto de hecho sobrevienen las consecuencias que dicha ausencia conlleva. (Cañón, 2009, p. 85)

Se requiere hacer mención, además a la definición dada por José Ovalle Fabela (1974) quien operativiza el término en el sintagma «carga de la gestión probatoria» y la define como: «Procurar (una de las partes) la prueba de un hecho controvertido mediante propia actividad, para sustraerse a la pérdida del proceso» (p. 39). Para el autor, por lo tanto, la carga de la prueba implica que cada una de las partes aporten al proceso de pruebas mediante las cuales se pueda demostrar los hechos alegados. Para Ovalle lo más importante y decisivo es lo que está comprobado, más



no quien lo prueba: «Lo decisivo no es la preocupación por la ejecución de la prueba, sino el peligro de la falta de prueba» (39).

En esta misma línea de análisis, Ovalle sostiene que la noción de la carga de la prueba es concreta y abstracta; así:

Es concreta respecto a las partes, se refiere a hechos precisos y es abstracta respecto al Juez, ya que constituye una regla de juicio general respecto a cómo debe decidir el Juez a falta de prueba. Para el doctrinario por lo tanto la carga de la prueba vendría a ser aquellas pautas generales que guían la decisión del Juez a falta de prueba. (p.39).

Para Rosenberg (2002) las reglas de la carga de la prueba indican al Juez el camino que debe seguir para llegar a una decisión sobre la consecuencia jurídica pretendida. La esencia y el valor de la carga de la prueba consisten en las instrucciones (reglas) dadas al Juez acerca de qué parte procesal (actor o demandado) debe sufrir las consecuencias de la falta de comprobación de las afirmaciones de hecho introducidas en el proceso, y cómo estas consecuencias se dan en la sentencia, las reglas de la carga de la prueba son instrucciones dadas al Juez sobre el contenido de la misma. (p.460)

Pues bien, por regla general quien afirma un hecho es quien debe probarlo; en otras palabras: en él recae la carga de la prueba. Sin embargo, en materia laboral y en virtud de que una parte puede estar mejor posicionada que la otra para poder demostrar un hecho, se aplica la teoría de la carga dinámica, se invierte la carga de la prueba.

Esta teoría considera que la carga probatoria para alcanzar la justicia debe ser equitativa. Para Luis Cueva Carrión (2013) implica lo siguiente: «Distribuye la obligación probatoria en mejor forma que la tradicional: obliga a aportar la prueba, no, a quien afirma la existencia de un hecho, como ocurre actualmente, sino a la parte procesal que se encuentre en mejores para producirla».



En materia laboral quien está en mejores condiciones es el empleador, quien tiene acceso a contratos de trabajo, roles de pago, constancia de pago de demás beneficios sociales y demás pruebas que el trabajador no puede conseguir. Para Cueva (2013) esta nueva teoría traslada la obligación de aportar la prueba hacia el sujeto que la posee o, por su ubicación, está en mejores condiciones de suministrarla.

De lo dicho en el párrafo anterior, el Código de Trabajo, establece la obligación del Juez de brindarle respaldo al trabajador y otorgar la tutela judicial al ser la parte más vulnerable dentro de un proceso judicial. El artículo 5 señala: «Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos». (Código de Trabajo, 2019).

Dentro del artículo 173 del Código de Trabajo, se establece la carga de la prueba le corresponde al empleador, por lo tanto, en caso de presentarse indicios de acoso laboral le corresponde al empleador justificar que las medidas adoptadas no corresponden a conductas que reúnan características de acoso laboral.

El artículo referido en el párrafo anterior, sobre la carga de la prueba, señala a partir de la Reforma:

Quando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Código de Trabajo,2019).

Para el legislador, al encontrarse el trabajador en situación de vulnerabilidad por su condición de trabajador y posible víctima, es indispensable que la carga de la prueba recaiga en quien está en mejor situación; es decir: el empleador.



En este tenor, Mixán Mass (1992) a más de definir la prueba indiciaria, se preocupa en analizar la importancia de la misma, al señalar:

En un caso concreto, la prueba indiciaria es capaz de generar convicción por sí sola si concurren a plenitud los requisitos para su eficacia probatoria; en otros casos, ella concurrirá con los demás medios probatorios, pero también puede conducir a un conocimiento meramente probable sobre el tema de prueba. Peor aún, si no se aplica un discernimiento sereno acucioso o se le valora superficial y unilateralmente, se puede incurrir en error. (p.10)

En la definición, el autor, hace mención a la forma de valoración de las presunciones y que, al no darse esto de manera adecuada, se puede incurrir en errores que afecten su validez.

En este punto es necesario analizar la valoración de los indicios, sobre la valoración de la prueba indiciaria, la Corte Suprema de Justicia de Colombia indica lo siguiente:

...el Juez debe sopesar de manera muy juiciosa, de una parte, las razones que lo llevan a creer en la existencia del hecho desconocido, y de la otra, los motivos para no creer en él. En otras palabras, el hecho indicador, de ordinario, presenta un doble cariz: el que indica algo de una manera más o menos probable y el que aunque menos verosímil puede contradecirlo y eventualmente podría llegar a ser el real – contra indicio – y como los dos no pueden ser verdaderos al mismo tiempo, conforme al principio filosófico de la contradicción que enseña que una cosa no puede ser y ser al mismo tiempo, se requiere confrontar los dos extremos, de manera tal que de su cotejo pueda deducirse cuál de los dos es el pertinente. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2005)

La valoración de las presunciones, están sometidas a la sana crítica del Juez, quien debe verificar que las mismas reúnan los requisitos suficientes y creen la duda razonable, y que, al confrontar las dos posibles realidades, pueda deducir que la una es más adecuada.



En la Legislación Ecuatoriana, sobre las presunciones, es necesario citar el artículo 172 del Código Orgánico General de Procesos:

Artículo 172.- Presunción judicial. Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de la prueba y que además sean graves, precisos y concordantes, adquieren significación en su conjunto cuando conducen unívocamente a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias expuestos por las partes con respecto a los puntos controvertidos. Por lo tanto, la o el juzgador puede resolver la controversia sobre la base de estas conclusiones que constituyen la presunción judicial. (Código Orgánico General de Procesos, 2019).

En virtud del artículo citado, según el Código Orgánico General de Procesos, las presunciones judiciales son un medio de prueba válido al que acude el Juez cuando no tiene prueba directa sobre los hechos y cuando los indicios reúnan los requisitos de ser «graves, precisos y concordantes»; cuando concurren dichos requisitos el Juzgador deberá valorar bajo las reglas de la sana crítica, por lo tanto, los tomará como base de su decisión siempre y cuando generen convicción de los hechos.

Si bien la presente tesis es de Derecho Laboral, y sobre el ámbito el trámite administrativo, resulta muy importante mencionarlo, a pesar de que el Código Orgánico General de Procesos es norma supletoria del Código del Trabajo; sin embargo, me permito citar a continuación porque aporta directamente con la línea de análisis: «Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos». (Código Orgánico General de Procesos, 2019).

Por lo anterior vale aclarar que, al ser norma supletoria en todo lo que no esté regulado de manera expresa en el Código de Trabajo, se aplicará el Código Orgánico General de Procesos; por lo tanto, como el Código de Trabajo no regula sobre cómo el Inspector de Trabajo debe realizar la valoración de los indicios, los mencionados funcionarios tendrían que basar su actuación a lo que señala el artículo 172 del Código Orgánico General de Procesos.



El cuerpo normativo aludido, es el que establece los requisitos que debe contener la solicitud de visto bueno y también en valoración de pruebas, dado que el artículo 621 del Código de Trabajo, regula el tiempo de notificación y los términos para dictar la resolución, pero nada expresa sobre la valoración de pruebas que tiene que hacer el Inspector de Trabajo, teniendo por lo tanto, como se ha indicado en varias ocasiones en este apartado como norma supletoria al Código Orgánico General de Procesos.

#### **2.4 Indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador acosado laboralmente según la Ley Orgánica para prevención del acoso laboral.**

La mayor limitante que tiene un trabajador acosado es el miedo a denunciar. Frente a este miedo el legislador ha buscado no solo crear una norma que sancione el *mobbing*, sino además que indemnice al trabajador por el daño sufrido. La indemnización busca garantizar que el trabajador que se atreve a denunciar y salga favorecido por la ley en esta contienda pueda recibir una indemnización.

El artículo 173 del Código de Trabajo, numeral 4, inciso tercero presenta la primera medida resarcitoria, la cual es la posibilidad de que, ateniendo a la gravedad del caso, la víctima pueda solicitar disculpas públicas.

Como se enunció en líneas anteriores, las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador son las previstas el artículo 195.3 inciso 2, del Código de trabajo. Empero, cabe aclarar que la indemnización aplicable a las víctimas de acoso laboral es económica; no aplica la posibilidad de reintegro. El despido ineficaz es declarado por el Juez, por lo tanto, no aplicaría la segunda posibilidad. La indemnización que fija el artículo 195.3, inciso segundo, es del valor de un año de remuneración a más de la habitual por despido intempestivo consagrada en el artículo 188 del Código de Trabajo:

...recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. (Código de Trabajo, 2019).



El mencionado artículo fija una indemnización adicional a la que todo trabajador recibirá de manera general una vez es desvinculado arbitrariamente, cabe aclarar que no se aplica en ese caso la posibilidad de reintegro.

Hay que hacer mención, que el artículo 46, inciso final del Código de trabajo, del concepto de acoso laboral, en su parte pertinente indica: *“El acoso podrá considerarse como una **actuación discriminatoria** cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial* (Código de trabajo, 2019). El acoso laboral puede ser un acoso laboral discriminatorio cuando tenga como motivo aspectos enumerados en el Art. 11.2 de la Constitución, esto es coincidente con lo indicado por Susana Moreno Cáliz (2009) quien manifiesta: *“Acoso discriminatorio, aquel que tiene su causa en aspectos o características de la persona como el origen racial o étnico, la religión o convicciones personales, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, entre otros.”* Por lo tanto, no todo acto de discriminación implica acoso laboral, pero pueden concurrir los dos elementos, cuando la actuación hostil en contra del trabajador tenga sus causas en dichos aspectos, que sea continua repetitiva y tienda en menoscabar la autoestima del trabajador. En este caso, al ser acoso laboral discriminatorio las indemnizaciones a las que tiene el derecho el trabajador son las ya anunciadas por acoso laboral.

Para Johanna Andrea Rosales Durán y Daniel Barredo Ibáñez (2013), citando a (Abramo, 2004) la discriminación laboral se da de diversas formas, sea a través de una falta de equiparación de los sueldos entre los hombres y las mujeres. Hay otros factores como la edad, el estado civil, los estudios o la dirección del domicilio (Orlando y Zúñiga, 2000, p. 65-70). Es decir, la discriminación laboral encierra factores que determinan que alguien pueda ser escogido como víctima porque se entiende como distinta al resto por determinada condición como edad, sexo, raza, y más ya enumerados en el párrafo anterior. Por su parte, el acoso laboral, según Martín y Peña (2011) citado por (Duran y Barredo, 2013) su explicación es múltiple,



por cuanto hay numerosos fenómenos asociados que pueden desencadenarlo; sus formas se extienden física y psicológicamente, y oscilan entre el acoso sexual, el arribismo laboral, la violencia física, hasta incluso por cuestiones más peregrinas como una enemistad o rivalidad personal. (p. 94). En virtud de lo mencionado, no es lo mismo discriminación laboral y acoso, existe mucha confusión al respecto, son figuras distintas, lo cual no impide que puedan concurrir ambas en algún momento.

### **CAPITULO III**

#### **3. EFICACIA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

##### **3.1. Análisis sobre la eficacia del reconocimiento del acoso Laboral.**

Desde que se publicó la Ley Orgánica para Prevención del Acoso Laboral, en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017, pocos han sido los trámites de vistos buenos que se han presentado en las Inspectorías de Trabajo de las capitales de las provincias de El Oro y Azuay, lugares que, en la presente investigación, figuran como lugares de análisis.

En Cuenca, provincia del Azuay, a la fecha de elaboración del presente trabajo, según datos obtenidos en la Dirección Regional de trabajo y servicio público de Cuenca por parte de la Doctora María Augusta Torres, Inspectora de Trabajo del Azuay, mediante entrevista, existen los siguientes datos:

Desde la Publicación de la Ley en el Registro Oficial de la norma un total de 16 entre denuncias y vistos bueno por acoso laboral y discriminación en Cuenca, en el año 2018 ingresaron solo dos vistos bueno por acoso laboral, en el año 2019 se han conocido y resuelto cerca de 5 vistos buenos por acoso laboral. (Ver anexo 1).

Los datos entregados por Torres tienen correlación con los obtenidos a través de la encuesta realizada ciudadanos de las Capitales de la Provincia de El Oro y Azuay, que fueron tomados como muestra (Ver anexo 3).

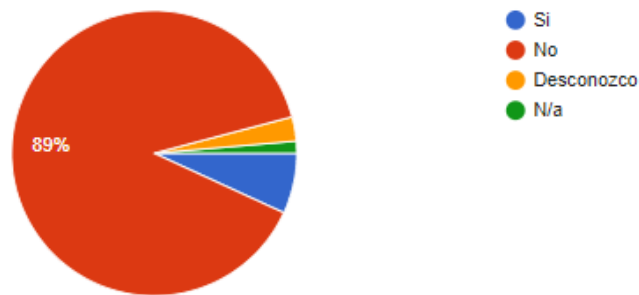




Ahora, entre las preguntas que se realizaron están: ¿Usted ha sufrido acoso laboral en su lugar de trabajo? En caso de haber respondido si ¿Usted ha presentado la correspondiente denuncia por acoso laboral? La respuesta a la segunda pregunta, en un porcentaje del 89% fue negativa.

En caso de haber respondido si, ¿Usted ha presentado la correspondiente denuncia por acoso laboral?

73 respuestas



Cuadro #1. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

Se observa en el presente gráfico que el porcentaje más alto de personas encuestadas que han sufrido acoso laboral, no han presentado su denuncia, prefieren callar, pese a que están conscientes de su situación.

Se consultó a los encuestados además, si conocían a una persona que haya sufrido acoso laboral y si esta persona se atrevió a denunciar, la respuestas obtenidas reflejaron que el porcentaje más alto (58.8 %) no había presentado la denuncia, el (36.4 %) desconocía la respuesta, y, únicamente el (4.7 %) habría denunciado; la respuesta más común al índice de falta de denuncias fue el miedo a perder su empleo.(Ver Anexo 3).



¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, conteste si esta persona presentó la denuncia respectiva en la Inspectoría de Trabajo?

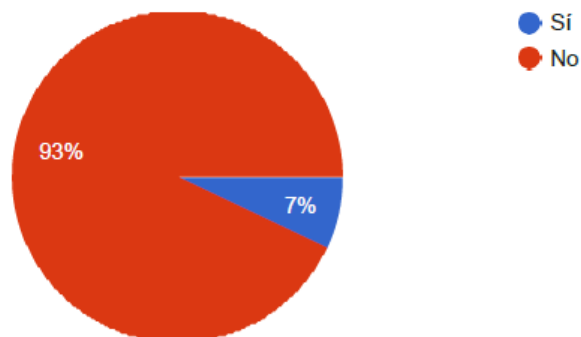


Cuadro #2. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

Por otra parte, otro dato muy importante de citar en la encuesta realizada, es que se realizaron preguntas como las siguientes: ¿Conoce cuáles son las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador víctima de acoso laboral?, ¿Considera efectiva en protección de derechos la normativa que existe en el Código de Trabajo sobre acoso laboral? Las respuestas a estas preguntas en su mayoría fueron Negativas.

¿ Conoce cuáles son las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador víctima de acoso laboral?

100 respuestas

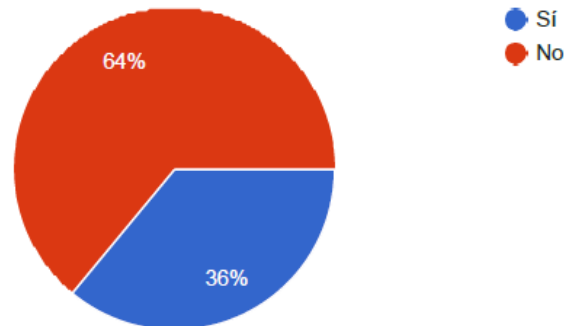




Cuadro # 3. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

¿Considera efectiva en protección de derechos la normativa que existe en el Código de trabajo sobre acoso laboral?

100 respuestas



Cuadro #4. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

De lo que se puede apreciar en los gráficos, el 93% de los encuestados desconocen a qué indemnizaciones tiene derecho un trabajador víctima de acoso laboral, y un 64% considera que no son efectivas las protecciones que brinda la normativa a las víctimas de acoso laboral. Esto refleja un desconocimiento de los derechos de los trabajadores y desconfianza a la normativa existente y en sí, al sistema de justicia

En Machala, por ejemplo, el número de vistos buenos desde que se publicó la Ley Orgánica de Prevención de Acoso Laboral son aún más bajas. En la capital de El Oro, solo se presentó un trámite de visto bueno por acoso; y pese a que no es materia de investigación, en toda la mencionada provincia solo se presentó otro trámite de visto bueno, específicamente en la ciudad de Portovelo. De estos dos trámites, en uno, el actor desistió. Estos datos fueron obtenidos en la Dirección de Trabajo y Servicio Público de Loja, Delegación de Machala, mediante entrevista a cada uno de los Inspectores de Trabajo de El Oro (Machala).



Los datos obtenidos son preocupantes porque no solamente debe existir la regulación normativa; debe haber, asimismo, la proactividad de la sociedad. Es decir: utilizar el principio *pro actione* que tiene el trabajador para hacer valer sus derechos en instancias competentes como la administrativa. Esta reacción de las víctimas de acoso laboral llama altamente la atención. Se suponía que el acoso laboral no era denunciado porque no había norma que lo sancione, sin embargo, no era la única razón.

Las estadísticas esconden otros factores que coadyuvan a que persista el *mobbing*. En la presente investigación, las razones expuestas fueron obtenidas de entrevistas realizadas a Inspectores Provinciales de Trabajo de El Oro (Machala) y Azuay (Cuenca), quienes son los que palpan día a día la realidad de los trabajadores frente al fenómeno.

Aunque, el número de vistos buenos no reflejan las verdaderas cifras de acoso laboral. Para el Inspector de Trabajo, Patricio Maldonado del Ministerio de Trabajo de la Zonal 7, dentro de los impedimentos para que aumenten el número de denuncias por acoso laboral están los siguientes:

El primer impedimento con el que se encuentra la posible víctima es obtener prueba suficiente como para demostrar que, efectivamente, existe una situación de hostigamiento en su contra y en segundo lugar podría decir el miedo que existe por parte de la víctima a denunciar este tipo de actos, muchas de las veces porque no son conscientes de que la ley les ampara o por miedo a perder el empleo y por cuanto a veces, denunciar los hechos a la dirección de la empresa o a esta inspección de trabajo puede perjudicar aún más a la víctima. (Ver anexo 2).

Coincidió en su totalidad con los motivos entregados por el doctor Maldonado; pues, la víctima de acoso laboral, en el caso de que se trate de un trabajador, antes de denunciar la situación de acoso laboral se encuentra frente a un dilema del cual debe poner en una balanza si pesa más frenar la situación de abuso o continuar con empleo. Esto se impele porque dentro de las medidas no se encuentra el reintegro a su puesto laboral. Además de ello, la inexistencia de las pruebas suficientes y necesarias para vencer a su empleador es un factor adverso porque como ya se revisó en el capítulo dedicado al marco teórico, el *mobbing* fundamentaba su



desarrollo en la sistematización sigilosa de un acto que muchas veces era sostenido por varios actantes. Así pues, si bien la carga de la prueba está en el empleador, el trabajador debe presentar al juzgador los indicios suficientes y sembrar la duda razonable. Por último, uno de los factores meridianos para que el acoso sea un fenómeno recurrente es que muchos trabajadores, aún en la contemporaneidad, siguen desinformados sobre sus derechos.

En este tenor, al tratar las razones por las cuales el número de denuncias por acoso laboral no han aumentado, la Dra. María Augusta Torres, al respecto señala:

El temor a ser despedido, a ser marginado, a que el trabajador tenga represalias por hacer válido sus derechos, que el Ministerio de Trabajo, no dote a sus servidores de prerrogativas de acción inmediata, recibimiento de quejas por escrito etc., yendo un poco más a fondo, la norma al ser de reciente creación no va a ajustarse perfectamente a las necesidades de la realidad que cada trabajador vive, la definición del acoso laboral es bastante amplia, lo que no es negativo, pero si es importante, ampliar los efectos jurídicos que pueden desencadenarse de la existencia del acoso laboral. (Ver anexo 1).

Como se lee en el extracto anterior, al presentar un trámite visto bueno, la víctima de acoso laboral no tiene la seguridad de ganar el trámite y acogerse a una protección por parte del Estado. Por lo tanto, el principal temor de dicho actante es no tener las pruebas suficientes para demostrar el acoso laboral. Además, frente a ello, el tener que laborar en un ambiente en el cual las retaliaciones catalizarán una serie segregaciones por sus compañeros y superiores, agudiza aún más el conflicto. En el caso de que la víctima de acoso laboral sea un trabajador y su victimario un superior dentro de la empresa, se genera el ambiente de desconfianza, ya que el empleador considera que tiene dentro de su empresa a alguien que no es leal y, en ese efecto, el acoso logra un estado general, es decir, en vez de erradicarse, se tornará crónico.

De las causas dadas por los señores inspectores de trabajo, es preciso analizar las más frecuentes. En primer lugar, una de las causales que coincidieron ambos Inspectores es el miedo a quedarse sin empleo. Para el Inspector de trabajo



entrevistado esta es una de las falencias más importantes en la norma y al respecto señala:

La intención del trabajador no es quedarse sin empleo, sino que el deseo del mismo es continuar laborando para una empresa a la que quizás dedicó su vida pero en un ambiente saludable, de paz y tranquilidad ya que en muchas de las ocasiones este medio es el más utilizado para presionar al trabajador para que presente su renuncia voluntaria al puesto que viene desempeñando, por lo tanto debería considerarse una alternativa más al presentar un visto bueno por esta causal y no dar por terminada la relación laboral. (ver anexo 2).

Entonces, al partir de la premisa que en Ecuador el índice de desempleo es alto tanto que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) publicó la cifra oficial actual en 3,8 % con corte en diciembre del 2019 (INEC, 2019), es posible determinar que el miedo más grande de los trabajadores es perder su empleo y no obtener uno nuevo pronto. También hay que determinar que es muy difícil conseguir trabajo en Ecuador y esto empeora cuando el trabajador ha salido en malos términos de su anterior empleo. Al respecto la Dra. Torres señala: «Otro gran miedo de los trabajadores es que corren el riesgo que en futuros trabajos no sea elegido por el hecho de haber reclamado sus derechos anteriormente» (ver anexo 1).

Lamentablemente en nuestra sociedad los trabajadores considerados «problemáticos»; es decir, quienes han reclamado sus derechos laborales en anteriores empleos o se han visto inmersos en problemas legales con sus empleadores no son bien vistos para futuros trabajos.

La segunda causal a analizar, y en la que coinciden los Inspectores entrevistados, es la dificultad de probar el acoso laboral. Como ya se analizó en uno de los apartados del capítulo anterior, en materia laboral se invierte la carga de la prueba, por lo tanto, y refiriéndonos al acoso laboral vertical, el trabajador tendrá que aportar indicios de la existencia del acoso y será la empresa la que tenga que probar que se trata de una conducta que no es acoso laboral y que las medidas tomadas en contra del trabajador fueron proporcionales. Además, como ya se ha mencionado, el *mobbing* se caracteriza por su sigilo y ausencia de huella.



En cuanto a la dificultad de aportar indicios, el criterio del Inspector de trabajo es: «probar la existencia de indicios es complicado puesto que el acosador suele realizar su conducta sin dejar rastro, aparentando normalidad y sin poner nada por escrito». (Ver anexo 2). Esta es, en efecto, la escena típica de acoso laboral. La imagen que presenta Maldonado podría traducirse como un empleador hostigando a trabajador y bajo amenazas obligándolo a presentar su renuncia de carácter «voluntaria». Ahora, si un trabajador accede a firmar dicha renuncia, se vuelve casi imposible probar que se trató de una renuncia forzada; se presenta un patrón de la palabra del trabajador frente a la del empleador.

La tercera causal a analizar es el desconocimiento de dicha figura legal y el procedimiento a seguir. Pese a que a norma está vigente desde noviembre de 2017, existe desconocimiento general de la figura legal. El Ministerio de Trabajo como ente regulador de las relaciones laborales, debe invertir más de sus recursos en dar a conocer esta causal, las ventajas de denunciar y, por su puesto, cuáles son los pasos a seguir. El Ministerio de Trabajo podría ayudar a que la norma sea socializada tanto por trabajadores como por empleadores adoptando medidas o programas de prevención y cada empresa debería solicitar que se implemente en los lugares de trabajo programas de prevención sobre acoso laboral, protocolos de prevención que podrían ser difundidos en la página web que mantiene el Ministerio de Trabajo, así como en las diferentes redes sociales que hoy en día son utilizados por un alto porcentaje de los ciudadanos.

La Dra. Torres, considera que la norma que regula el acoso laboral, tiene sus falencias y carencias pero que no es la causa de los bajos índices de denuncias por acoso laboral; en su defecto, la entrevistada sostiene que una de las mayores causales es el desconocimiento de la norma y sobre la responsabilidad del Ministerio de Trabajo en tanto la difusión de la norma. Así la Dra. explica:

El Ministerio de Trabajo como ente regulador de las relaciones laborales existentes en el país tiene como obligación constitucional el ejecutar políticas públicas que no violenten los derechos fundamentales, como entidad administrativa tiene la obligación de generar procesos para que el acoso laboral disminuya en el país; ahora que se tiene la ley y la reforma en el Código de Trabajo es totalmente aplicable



y debe ser difundido a la sociedad, mediante capacitaciones a empleadores y trabajadores. (Ver anexo 1).

El Ministerio de Trabajo no debe ser enteramente un ente que castigue el incumplimiento de los empleadores cuando los detecta inmersos en una situación de omisión o encubrimiento de *mobbing* dentro de sus dominios, sino esta institución debe generar estrategias de prevención que capacite y socialice a las partes de una relación laboral sobre la importancia de la salud psicológica laboral, el buen ambiente de trabajo y el respeto dentro del ámbito laboral con base en una normativa específica.

Entonces, sobre la importancia del rol del Ministerio de Trabajo como ente regulador de las relaciones laborales, el criterio del Inspector de trabajo entrevistado, es el siguiente:

Creo pertinentes la realización de talleres, charlas o conversatorios en los diferentes lugares de trabajo en donde se cuente con la presencia tanto de trabajadores como de empleadores en donde el tema principal a tratar sea el acoso laboral y la normativa que lo regula. (ver anexo 2).

A más de enseñar sobre derechos laborales y dado que existe una norma que ampara a víctimas de acoso laboral, el entrevistado asegura que es necesario que el Ministerio de Trabajo difunda cuáles son los pasos a seguir por parte de los acosados para hacer valer sus derechos, cuáles son las protecciones que brinda la norma y la importancia de denunciar cualquier abuso para establecer un ambiente laboral lejos de las facetas del *mobbing*.

Extraer conclusiones sobre la eficacia del reconocimiento normativo requiere, además, conocer cómo se canalizaban antes las denuncias de acoso laboral y así, finalmente, realizar un análisis comparativo. Al respecto, la Inspectora de Trabajo señala:

Me atrevo a decir que los mecanismos que se tenían antes no otorgaban la alternativa de visibilizar el acoso laboral menos aún ser juzgado, existían quejas





informales, no existía un procedimiento sancionatorio para confrontar el problema directamente, los mecanismos que existían y persisten en la actualidad, es la inspección integral de trabajo para verificar el cumplimiento de obligaciones patronales, entre ellos, verificar conductas que podrían acarrear un acoso laboral pero que tenían que ser juzgadas como incumplimiento laboral.(ver anexo 1).

Con base en la opinión recién citada, hay que reconocer que fue un gran descollante progreso para nuestro país el reconocimiento del acoso laboral como causal de visto bueno. Los trabajadores ahora tienen el mecanismo para denunciar de manera directa; con una sanción para el agresor. Cabe advertir que, independientemente de la acogida que haya tenido la norma, es imposible negar la necesidad que existía de que el acoso laboral sea regulado de manera expresa, ya que antes los mecanismos que existían eran generales.

El señor Inspector de Trabajo entrevistado, los caracteriza de la siguiente manera:

Denuncia anónima solicitada directamente en la página web del Ministerio del Trabajo, Boleta única de notificación en donde a más de solicitarle al empleador documentación que acredite el cabal cumplimiento de obligaciones laborales del denunciante el trabajador podía denunciar el acoso laboral del cual venía siendo víctima y finalmente las inspecciones al lugar de trabajo por parte de uno de los inspectores con la finalidad de que se emita un informe sobre la situación que haya denunciado el trabajador. (ver anexo 2).

Estos mecanismos, como ya se señaló, resultaban ser insuficientes dado el carácter sigiloso del *mobbing*. Asimismo, en una inspección integral del Ministerio de Trabajo, el inspector no encontrará al acosador en flagrancia y al entrevistar a los trabajadores, pocos son los que se atreven a denunciar; es más, dudan de la confidencialidad de la denuncia y, sobre todo, que las medidas correctivas sean suficientes.

### **3.2 Aplicabilidad de la normativa desde el punto de vista dogmático.**

El acoso laboral, en materia doctrinaria, antes de su reconocimiento como causal de visto bueno no tiene mayor protagonismo dentro de nuestra legislación. La doctrina, respecto al tema dentro de nuestro país es escasa, sin embargo, en otros



países ya se trataba el tema muchos años antes incluso normativamente el *mobbing* ya era reconocido. En virtud de lo mencionado, es necesario dentro de este apartado realizar un análisis de la regulación de este fenómeno en otros países latinoamericanos.

### 3.2.1 Colombia

En Colombia el acoso laboral se encuentra regulado por la ley 1010 de 2006, publicada en el diario oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. La Ley en mención regula el acoso laboral, no obstante, resulta muy necesario conocer semejanzas y diferencias con la Ley Orgánica de Prevención del Acoso Laboral, que es la legislación que incorporó el acoso laboral al Código de Trabajo Ecuatoriano.

Para Lina Victoria Parra Cortés (2016) «la legislación colombiana, a través de la Ley 1010 de 2006, respondió en tres momentos distintos a las tres diferentes especies de acoso laboral reconocidas en la doctrina española» (p. 58). Los momentos a los que hace referencia la autora son preventivas, sancionatorias y resarcitorias y las especies a las que se refiere son: «moral, sexual y discriminatorio» (p. 58) La ley en mención se preocupó no solo en sancionar, sino además prevenir y resarcir daños ocasionados a través de la conducta de hostigamiento laboral.

Hay que empezar por las medidas preventivas, las cuales se encuentran en el artículo 9 de la recién referida ley:

#### Artículo 9. Medidas Preventivas Y Correctivas Del Acoso Laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del



Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. (Ley 1010, 2006).

El primer párrafo del artículo 9, fue reformado por el Decreto 231 del 2006, en el mismo se dispuso que los empleadores a partir de la promulgación de la Ley, deben adaptar el reglamento de trabajo dentro de los tres meses siguiente bajo pena de sanción (Ley 1010, 2006).

El legislador Colombiano busca en este primer momento establecer medidas preventivas al acoso laboral, estableciendo mecanismos internos a través del reglamento interno de trabajo y procedimientos conciliatorios dentro de la empresa, pero lo más interesante es que si bien, al expedirse en su primer momento la Ley 1010 mandaba a adaptar el reglamento interno a la ley de una manera general sin establecer plazos ni sanciones, luego se preocupó a través del recién referido decreto el incorporarlas.

Además, en el segundo inciso del artículo 9, establece que el miembro de la organización laboral que sea víctima de acoso podrá poner a conocimiento a autoridad competente la situación, quien podrá conmutar al empleador a que abra una conciliación utilizando los mecanismos del primer inciso.

PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa,



si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. (Ley 1010, 2006).

Un dato importante es que la denuncia de acoso laboral puede venir acompañada de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa; además, lo destacable de la normativa en Colombia es que abre la posibilidad de que las partes entablen un proceso de conciliación antes de iniciar acciones judiciales o administrativas. En la Legislación Ecuatoriana, por su parte, no existe tal posibilidad. Aunque, existe una mediación previa a iniciar la audiencia de investigación de visto bueno; esto se da, naturalmente, cuando ya se ha presentado tal acción ante el Inspector de Trabajo.

Ahora bien, en cuanto a las medidas sancionatorias en la Ley Colombiana en mención, se encuentran reguladas dentro del artículo 10. En general son:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único
2. Como terminación unilateral del contrato, con la indemnización respectiva.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador.
6. Como de terminación de la relación laboral (Ley 1010, 2006)

Las medidas sancionatorias adoptadas por la legislación colombiana están encaminadas a castigar la conducta de la persona acosadora pero también del empleador que pese a conocer de la situación no toma los correctivos necesarios.

Dentro de un tercer grupo, según Parra, la normativa incluye las medidas resarcitorias, que vendrían a ser las siguientes:

- Garantías contra actitudes retaliatorias.
- Causal de terminación del contrato de trabajo sin justa causa e indemnización del art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo.



- Otras que resulten pertinentes (por ejemplo, traslados de sede). (Ley 1010, 2006).

Este tipo de medidas no se encuentran enumeradas de manera taxativa, pero se pueden encontrar dentro de la legislación en algunos artículos y tienen como finalidad garantizar al trabajador que, pese a denunciar situación de acoso, la persona denunciada no lo pueda afectar a través de alguna actitud de venganza y además de ello hacerlo acreedor de una indemnización, sin embargo, se considera menester citar la normativa que lo regula para apuntalar una idea un poco más clara sobre dichas medidas.

En cuanto a las garantías contra actitudes retaliatorias, se encuentran específicamente en el artículo 11 de la Ley 1010,

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley. (Ley 1010, 2006).

Al analizar el artículo recién citado, se podría decir que, a diferencia de la Legislación Ecuatoriana, en la Ley 1010 colombiana sí se está precautelando el derecho del trabajador a denunciar y que, en el caso de perder el trámite, se le garantiza estabilidad laboral; empero, hay que leer en perspectiva esta normativa. Dentro del inciso primero del artículo citado, luego de expresar que «no tendrá



validez la terminación unilateral de empleo, dentro de los 6 meses siguientes de la petición o queja» se menciona: «[...] siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.» (Ley 1010, 2006.). Cabe indicar que la normativa no es clara al especificar con base a qué parámetros la autoridad verificará la ocurrencia; podría entonces tratarse de indicios o la necesidad de una sentencia en contra.

Continuando con las garantías contra actitudes retaliatorias, resulta contradictorio con lo que menciona la Ley 1010 en su artículo 14:

Quando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso. (Ley 1010, 2006).

Entonces, la posibilidad de sancionar a quién se atrevió a denunciar una situación de acoso laboral y que no logró demostrarlo, lo único que logra es frenar a que las víctimas se atrevan a iniciar un proceso. Por otro lado, un aspecto positivo, sería evitar que la norma sea mal utilizada y que se realicen acusaciones falsas y sin fundamentos, pero pesaría más para el primer criterio.

Como segunda forma de medida resarcitoria, en párrafos anteriores, Parra señala que el acoso laboral se encuentra regulado como una causal para terminar relación laboral y en virtud de ello, la víctima recibirá una indemnización. Al respecto, aquello también consagra la legislación ecuatoriana al establecer una indemnización de conformidad al artículo 195.3 del Código de Trabajo.

Por último, en cuanto a las medidas resarcitorias, Lina Parra señala: «otras que resulten pertinentes» (p. 58) y trajo como ejemplo al cambio de sede, que es una



posibilidad ya analizada en líneas anteriores y que se ha sublimado como una ventaja frente a la legislación ecuatoriana. Esto demostraría que denunciar el acoso laboral en Colombia no siempre conllevaría a la terminación de la relación laboral; es más, existe la posibilidad de solicitar un traspaso de lugar en otra dependencia de la empresa, y lejos del acosador, sin embargo, la efectividad es algo que la puesta en práctica de la norma demostrará.

Por último, sobre las medidas de tipo resarcitorias, recién citadas, Lina Parra las define de la siguiente manera:

[Están] enfocadas en el tema patrimonial y en prevenir la retaliación, lo que no obsta para que se puedan incluir otra clase de acciones que permitan restablecer la salud de la persona acosada. En particular este último tipo debería orientarse en restablecer a la persona a la situación anterior, aminorando las secuelas del acoso laboral, que dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso puede llegar a generar enfermedad laboral o profesional. (p.59)

La cita anterior es acertada dado que el resarcimiento en la legislación colombiana se enfoca más al ámbito patrimonial: la más efectiva es la indemnización; y, si bien existe la intención de evitar la retaliación, se considera que existen al respecto normas contradictorias que no protegen del todo al denunciante. Sea como fuere, dentro de las medidas glosadas, además, está ausente la búsqueda de sanar a la víctima y ayudarla a volver al estado anterior: las secuelas psicológicas están aisladas en este caso.

Pese a los puntos que puedan existir a favor o en contra de cómo se encuentra regulado el acoso laboral en Colombia, figuran mayores índices de denuncias que en nuestro país. Esto representa que, en el Ecuador, al presentarse visto bueno por acoso laboral, la consecuencia colateral es que el trabajador pese a salir victorioso también perderá su empleo.

### **6.2.2. MÉXICO**



En México el 30 de noviembre de 2012 se incorporó a la Ley Federal del Trabajo el reconocimiento al *mobbing*, a través de la denominación «hostigamiento». Para la autora María Ascensión Morales (2016) este hecho: «reguló por primera vez y distinguiéndolo del acoso sexual; sin embargo, la definición es bastante limitada» (p. 91). No obstante, aquí se regula el proceso de cómo víctima puede enfrentar la situación. La Ley Federal del Trabajo, por su parte, define al hostigamiento con términos muy generales, como una relación de poder que se manifiesta a través de conductas del tipo físicas o verbales, pudiendo manifestarse ambas al mismo tiempo. (Ley Federal del Trabajo, 2019).

La definición anterior es bastante tajante –y limitada– pues se refiere exclusivamente a una relación tirante de subordinación; así, la misma, deja de lado al *mobbing* vertical dado que, más bien, se concentra en un acoso de tipo vertical; todo esto omite a los demás tipos de acoso que ha abordado este trabajo.

En la legislación mexicana se regula las consecuencias del *mobbing* de una manera similar a lo que regula en la legislación Ecuatoriana ya que consta como una de las causales de rescisión de la relación de trabajo y, en la nuestra, dentro de las causales de visto bueno. Como causal de rescisión, la legislación mexicana supone que, inevitablemente, el trabajador perderá su trabajo: esa es una de las desventajas que también ha incorporado nuestra legislación.

El artículo 47 la Ley Federal de Trabajo señala las causales por las cuales el empleador puede dar por terminada relación laboral sin tener responsabilidad, entre los cuales están los actos impúdicos u hostilizar en el sitio de trabajo» (Ley Federal del Trabajo, 2019).

En la legislación mexicana la causal no se maneja de manera independiente sino como dentro de un listado de actuaciones que, para el legislador, son diferentes, pero del mismo tipo. La causal, además, no enumera los actantes del acoso y, peor aún, no determina sobre quién se debe actuar en caso de que este fenómeno esté ocurriendo dentro del ambiente laboral.





Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, también establece un listado taxativo de móviles que pueden ser alegados por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, en su artículo 51, que en términos simples establece los malos tratos a sus trabajadores, y entre de estas el hostigamiento. (Ley Federal del Trabajo, 2019).

La causal a diferencia de lo que pasa en nuestra legislación, no contempla el acoso laboral horizontal; además de ello es causal de terminación de relación laboral el hostigamiento ejercido en contra no solo del trabajador, sino además de su cónyuge padres, hijos o hermanos, situación que dentro de nuestra legislación no se encuentra contemplado.

Ahora, dentro de esta glosa de desventajas, Morales apunta las siguientes:

La falta de disposiciones para responsabilizar al patrón del medio ambiente laboral, así como medidas preventivas, y su consideración como riesgo de trabajo, porque puede desencadenar accidentes y enfermedades (cuadros de estrés, ansiedad, problemas digestivos, cambios bruscos de personalidad) (p. 92)

Estas desventajas son las mismas que existen en nuestra legislación; así, tanto la mexicana como la ecuatoriana no establecen medidas preventivas, solo sancionatorias y de resarcimiento. Pero cabe apunta que, de lo mencionado, la normativa mexicana no contempla medidas de resarcimiento que vayan más allá de las patrimoniales.

### **6.2.3. ESPAÑA**

En España, el acoso laboral se encuentra regulado por varias leyes lo cual significa que el trabajador puede denunciarlo por diferentes vías como la vía civil, penal, laboral, entre otras. Antes de ahondar en las diversas leyes que regulan el acoso laboral y las sanciones en el país ibérico, es menester conocer brevemente que derechos que vulnera el acoso laboral según la Constitución Española de 1978. En este tenor, los derechos vulnerados serían los consagrados en el artículo 10, 14, 15



y 18, que garantizan a los ciudadanos españoles el derecho a una vida digna, a un buen trato, libre de discriminación por ningún motivo

La Constitución Española, al igual que la ecuatoriana, establece que es obligación del Estado velar por la integridad de cada individuo dentro de la esfera laboral; esto quiere decir: no solo física, sino moral, el honor y la buena imagen. En virtud de ello ha recogido en varios cuerpos normativos artículos que tienen como fin precautelar el bienestar de los trabajadores y fijar posibles sanciones; sin embargo, lo hacen de manera general y no individualizada.

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España (2014), en sus artículos 14, 15 y 16 establecen la obligación que tienen los empleadores de garantizar un ambiente de trabajo saludable, medidas que van desde la prevención, la investigación para detectar causales que incluyen una evaluación inicial que se debe actualizar cuando cambian las condiciones de trabajo.

Los artículos antes mencionados regulan los riesgos laborales de una manera general; empero, no existe la individualización del acoso laboral, lo cual conlleva a que se vuelva difícil exigir al empleador una determinada actuación preventiva frente al *mobbing*. En España algunas sentencias han reflejado lo recién mencionado, por ejemplo, la STSJ de Cataluña, de 2 de marzo de 2011, señala que:

[...] al no regularse de forma expresa en ninguna norma la obligación empresarial de prevención y tutela de los riesgos psicosociales ni las medidas que deben observarse para que ese concreto daño no se produzca (...) el riesgo de acoso, en este supuesto, no puede preverse y en consecuencia no le son exigibles al empresario medidas preventivas al respecto. (Trujillo & Franco, 2016, p.126).

El acoso laboral, por su naturaleza, no puede regularse de manera general; lo óptimo, más bien, para la Legislación Española y todas las legislaciones, sería enfocarse en que las medidas preventivas sean exigibles al empleador y, por ende, también generar un cuerpo taxativo para establecer sanciones. Lo anterior determinaría el cumplimiento de la norma.



Ahora bien, otro cuerpo normativo que regula el acoso laboral y de una manera más individualizada es el Estatuto de los Trabajadores del 2015. El mencionado estatuto, en su artículo 4, literal e, señala que dentro de los derechos de los trabajadores se incluye la obligación del empleador de respetar y hacer respetar su dignidad frente a un caso de acoso, en sus diferentes facetas, y por diversas razones, incluyendo la discriminación. (Estatuto de los Trabajadores, 2015, art. 4).

Con base en al artículo 4, literal e, el trabajador víctima de acoso laboral podría solicitar la extinción de relación laboral y que se lo indemnice en virtud del artículo 50 del referido cuerpo normativo, es decir: la indemnización correspondiente por despido improcedente.

El Estatutos de los Trabajadores, en su artículo 56 se refiere a la indemnización en los casos de despido improcedente en que el empresario decida no volver a admitir al trabajador. (Estatuto de los Trabajadores, 2015).

En el ámbito penal, existen artículos descollantes que regulan el acoso laboral de manera expresa y con castigos para los agresores que incluye privación de libertad hasta dos años dependiente de caso. El Código Penal Español en su actualización al 2019, en su artículo 173.1, establece una pena de prisión de seis meses a un año, a quien infiere un trato hostil dentro del ámbito laboral valiéndose de su condición jerárquica. (Código Penal Español, 2019). El recién mencionado artículo incluye la especificidad del trato denigrante dentro de la esfera laboral, y como sería sancionado.

Continuando en la misma línea de análisis, el Artículo 177 del Código Penal Español señala:

Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto



cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley. (Código Penal Español, 2019)

Por otra parte, el artículo 184 del mencionado cuerpo legal, regula el acoso laboral sexual, en su parte pertinente señala:

El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. (Código Penal Español, 2019)

La sanción recién mencionada es aún mayor cuando tenga como agravamente haberse valido de la condición jerárquicamente superior del agresor dentro de la relación de trabajo, o, la víctima pertenezca a un grupo vulnerable. (Código Penal Español, 2019, art. 184)

De los artículos antes mencionados es necesario recalcar como punto favorable que regula de manera expresa situaciones de acoso dentro del ámbito laboral y gradúa las penas de acuerdo a las situaciones que puedan presentarse como agravantes, por otra parte, como punto de vista negativo, solo regula el acoso laboral en la modalidad de acoso vertical descendente.

En nuestra legislación en el ámbito Penal, no existe algún artículo dentro del Código Integral Penal que regule de manera específica sanción alguna para el agresor que realice acoso dentro del ámbito laboral.

### **3.3 Análisis de un caso práctico.**

#### **3.3.1 Datos Generales:**



Dentro del presente apartado se analiza un trámite de visto bueno por acoso laboral presentado por una trabajadora ante la Inspectoría de Trabajo de la ciudad de Machala a una Institución Financiera. Dicho trámite consta bajo el No. 274501-2018; Accionante: Trabajador de una Institución Financiera; Accionado: Institución Financiera. (Ver anexo 4).

### 3.3.2. Petición de Visto Bueno

Los hechos y circunstancias que fundamentan la petición de la parte accionante, son brevemente los siguientes:

1. La trabajadora inició su relación laboral con la Institución Financiera en calidad de «RECIBIDORA- PAGADORA» y, en el contrato, según los Fundamentos de Hecho de la demanda, se pactó lo siguiente: «tendría su lugar de trabajo en la matriz de la Cooperativa accionada, o cualquiera de las Agencias de la Provincia del Oro».
2. Con fecha 1 de marzo de 2016, la trabajadora fue ascendida al cargo de «Supervisora de caja de la oficina Machala».
3. Tiempo después, el empleador planteó un visto bueno en contra de la trabajadora por las siguientes causales: «ineptitud» y «desobediencia al reglamento interno», sin embargo, según la trabajadora ocurrió lo siguiente:

La Inspectoría me dio la razón, disponiéndose el reintegro a mis labores. Desde ese entonces empezó un acoso laboral en mi contra, por el simple hecho de haber ganado dicho visto bueno. A partir de ese momento empezó un acoso laboral en mi contra, terrible, pues suscitaron los siguientes hechos: me obligaron a tomar vacaciones que corresponden al año 2019 sin que las haya solicitado. Al retornar de las vacaciones impuestas, me obligaron a ir a la Agencia Huaquillas sin que, como supervisora de caja, tenga un contrato que indique que se me pueda trasladar a otro lugar. En la Agencia Huaquillas laboro sin claves de acceso para ningún programa, no tengo *scanner* de cheques (que lo requiero para cumplir mi función de supervisora de caja), ni archivos. Es decir, me tienen sin hacer nada, con tal de humillarme y torturarme. Me pusieron una «multa» inventada por supuestamente hacerles perder el tiempo a la cooperativa por denuncias en la Inspectoría de



Trabajo, sin embargo, los que hacen perder el tiempo son ellos, ya que ellos me demandaron mediante visto bueno, y lo perdieron. [...] Finalmente me presentaron otro visto bueno en mi contra, por la causal de abandono de trabajo, a la cual la parte actora no pudo demostrar aquel hecho. (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018).

### **3.3.3. Pruebas de la parte accionante:**

La parte accionante, presentó las siguientes pruebas:

1. Oficio suscrito por la secretaria del Ministerio de Trabajo, por medio del cual adjunto memorando suscrito por la Jefa de Talento Humano donde dispone el lugar donde ejercerán las funciones mi defendida
2. Reclamo laboral de parte de la trabajadora en contra de la empresa denunciando el cambio de puesto de trabajo habitual, así como los atropellos a los derechos Laborales.
3. Oficio MDT-DPTSPOM-20181305-O, suscrito por la secretaria del Ministerio de Trabajo, por medio del cual adjunta comunicación del Gerente de la Empresa empleadora donde se le comunica a la trabajadora que ha sido nombrada como supervisora de Caja de Oficina Machala en el área operativa de la Institución y cuya parte posterior consta la aceptación a dicho cargo y lugar de trabajo.
4. Copia certificada de visto bueno No. 270168-2018 solicitado por la empresa en contra de la Trabajadora.
5. Declaración del Gerente de la Compañía de manera personal. (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018).

### **3.3.4. Fundamentos de Derecho:**

Artículo 173 numerales 3 y 4 en concordancia con el artículo 192 del mismo Código de Trabajo, además el artículo 40 del mismo cuerpo Legal.

### **3.3.5. Contestación a la Petición de visto bueno y excepciones planteada por el accionado:**

Entre los puntos más relevantes están los siguientes:

1. El accionado manifiesta que la trabajadora presentó una denuncia ante Fiscalía por el delito de tortura, sin embargo, el mismo fue archivado, al respecto manifiesta: «En fecha 7 de septiembre del año 2018, determinó que no existen elementos constitutivos para imputar el delito: como son la



conducta típica, antijurídica y culpable». Además de ello cita 151 y 157 del Código Orgánico Integral Penal, que trata sobre tortura. (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018).

Sobre este punto, es posible deducir que no aportó nada hacer mención a que la accionante presentó una denuncia en Fiscalía y, menos aún, citar artículos mediante el cual explicaba a la accionada y la Inspectora de Trabajo sobre qué es tortura, ya que el Inspector de Trabajo está dentro del trámite para resolver únicamente sobre si existió o no acoso laboral; además de ello, la documentación presentada fue un e-mail de notificación de Fiscalía sobre el archivo de la Investigación previa, el cual tiene carácter confidencial.

Las Excepciones planteadas por la parte accionada son las siguientes:

1. Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda.
  2. Improcedencia de la demanda.
  3. Falta de derecho de la actora.
  4. Error en la forma de proponer la demanda.
- Respecto a la cuarta excepción al ser previa, la Inspectora de Trabajo manifiesta: «No acoge la misma por cuanto manifiesta la normativa en su artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos expresa claramente los requisitos para proponer la demanda, y el artículo 146 del mismo cuerpo legal en que la autoridad mandará a completar la misma, en este caso al cumplir con lo que determina la norma antes invocada no es necesario ordenar que se complete la misma». (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018)

### **3.3.6 Pruebas de la parte accionada:**

Las Pruebas presentadas por la parte accionada son las siguientes:

1. Nombramiento del Gerente de la Compañía.
2. Contrato de Trabajo.
3. Reglamento Interno



4. Memorando No. COOPASTH-MEMO-17462018, suscrito aceptado y recibido por la trabajadora, mediante la cual se le hace conocer de su cambio de lugar de trabajo.
5. Escritura pública de constatación, por lo cual se pretende probar que la trabajadora no ha acudido a laborar por más de tres días.
6. El empleador señala que de conformidad al art. 158 del COGEP, le corresponde al actor la carga de la Prueba.
2. En lo referente a las pruebas aportada por la parte accionante impugna las siguientes:

Declaración de parte del Gerente de la empresa, fundamentando que existe una dependencia dentro de la empresa encargada de la contratación de la Empresa.

Impugna los oficios presentados por la parte accionante, entre ellos las Resoluciones de Visto bueno anteriores al presente trámite alegando que no tienen relación jurídica dentro de la causa. (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018).

### **3.3.7. Motivación:**

Con base a los antecedentes expuestos, para la Inspectora de Trabajo sucedió lo siguiente:

Se evidenció un sistemático proceso de inestabilidad laboral [...] por cuanto luego de la resolución de visto bueno en la que se ha negado la acción a la Cooperativa, por no haber probado la causal invocada dentro del Proceso de visto Bueno 270168, se ha producido un cambio de residencia. (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018).

La autoridad Laboral en su primer momento hace mención a la causal tercera del artículo 173 del Código de Trabajo, sin embargo, se considera la misma como un hecho más dentro de la cadena de acoso.

Específicamente sobre la causal de acoso laboral invocada, la Inspectora de Trabajo en su motivación como es correcto, define el acoso laboral según nuestra





Legislación, apoyándose en Instrumentos Internacionales para luego citar los hechos sistemáticos que considera que configuraron el acoso; siendo los siguientes:

Se evidencia un proceso sistemático de coartar el derecho a la libertad de la trabajadora al buscar auxilio protector del órgano administrativo, y por el cual la empresa resolvió multar, por el hecho de demandar la atención a su reclamación, además de autos obran piezas procesales como: \*Con fecha 8/05/2018, la Cooperativa, acciona un proceso de visto bueno, el cual no ha sido probado, y como consecuencia se ha resuelto negando su acción con fecha 8/06/2018, la trabajadora XXXXXXXX presenta un reclamo administrativo alegando vulneración de derechos. \* Con fecha 7/07/2018, la empresa resuelve multar a su remuneración mensual con el 5% por haber hecho perder el tiempo a la Institución con boletas de notificación al Ministerio del Trabajo en menos de un mes y no se dedica a trabajar. \* Con fecha 13/07/2018 la Cooperativa acciona un nuevo proceso de visto bueno, el cual no ha sido probado, y como consecuencia se ha resuelto negando su acción con fecha 20/08/2018. Hechos que denotan la intencionalidad de separabilidad a la trabajadora que, si bien la libertad de contratación radica en el empleador, la acción que ha buscado persistentemente es a de visto bueno en la cual no ha justificado su acusación, por lo que la estructura ha encuadrado en un acoso del cual se atentado contra la dignidad del ser humano pretendiendo con esta perjudicar su situación laboral. (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018)

Para la Inspectora de Trabajo no se tratan de hechos aislados, sino una cadena de actos que buscaban a toda costa lograr que la trabajadora deje de prestar sus servicios para la empresa sin tener que pagar indemnizaciones por despido.

### **3.3.8. Decisión:**

La Inspectora de trabajo resolvió: «Conceder la solicitud de visto bueno propuesta por la trabajadora». (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018).

### **3.3.9. Análisis:**

El acoso laboral es un mecanismo silencioso mediante el cual el acosador busca deteriorar el estado psicológico de la víctima sistematizando a su alrededor una cadena de hostigamiento y amenazas para que abandone el lugar de trabajo. En este tenor, en el reciente caso de visto bueno que he utilizado como materia de análisis, el empleador realiza una retahíla de acciones que buscan obligar a su trabajador a presentar la «renuncia voluntaria»; no obstante, posterior a encontrar



una negativa en su estrategia, el accionante llega a presentar otras causales por las cuales finiquitar el contrato.

Ahora, frente a la dificultosa situación de la trabajadora, surge el dilema de decidir si seguir prestando servicios pese a recibir tratos hostiles, o, definitivamente, renunciar. Si se opta por la primera, la trabajadora está consciente de la compleja situación en la que se sumerge ya que, como se ha visto, el empleador se vuelca a aplicar una estrategia en la que su principal arma es el hostigamiento para así evitar el pago del temido despido intempestivo. Por aquello se puede entender la segregación y cambio de lugar de trabajo de la denunciante.

El presente trámite de visto bueno analizado, como consta en la decisión del caso, se resolvió a favor del trabajador, sin embargo, resulta conveniente analizar si las pruebas aportadas por la parte accionante y la defensa de la parte accionada fueron las adecuadas.

En cuanto a las pruebas presentadas por la parte accionante, se considera que, introducir al proceso copias de los anteriores vistos buenos iniciados en contra de la trabajadora por parte del empleador, fue acertado, dio una visión al Inspector de Trabajo sobre la intención de terminar la relación laboral. Asimismo, se introdujo la documentación de que el cargo de Supervisora de Cajas era, específicamente, para la Ciudad de Machala; lo que permitió demostrar que su lugar de trabajo era dicha ciudad y no Huaquillas; por tanto, la decisión de trasladarla a trabajar a otro cantón, aislada sin realizar ninguna actividad y sin brindarle las herramientas adecuadas, implicaba una de las medidas para cansar a la trabajadora y obligarla, por *motu proprio*, a renunciar.

Una vez citado los aspectos positivos, señalo que, como arista negativa funge el hecho de no haber presentado testigos. Esto, sin duda nos abre una aporía pues, por lo general, el *mobbing* es un acto silencioso que realiza el acosador; en este caso, el empleador. Para este caso, no obstante, planteo que sí había la posibilidad



de presentar testigos que hayan presenciado el hecho, sobre todo en cuanto a dos factores: la segregación y falta de tareas a desarrollar y el trato hostil. Aunque, vale resaltar que en ningún momento dentro del referido proceso se alegó, por parte de la defensa de la parte accionante, que la carga de la prueba se invierte y la tiene el empleador; por ello, es lógico concluir que se pudo haber hecho mención al inciso cuarto del artículo 173 numeral 4, el cual señala:

Quando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Código de Trabajo, 2005)

En virtud del artículo recién mencionado, es suficiente que el trabajador presente indicios de sufrir acoso laboral y a quien le corresponde preservar su situación es al empleador.

En cuanto a la defensa de la parte accionada, hay que señalar que fueron escasas las pruebas aportadas para desvirtuar el acoso laboral alegado por la trabajadora; incluso un error grave fue introducir como prueba la notificación al email del abogado defensor del demandado el archivo de la investigación previa por delito de tortura, el Inspector de Trabajo no es órgano competente y nada tiene que ver con este trámite de carácter Laboral, además de ello, de manera textual señaló lo siguiente: «a la presente acción administrativa que nos ventila la carga de la prueba le corresponde exclusivamente a la parte actora el mismo que debe reunir tres requisitos fundamentales» (Ministerio de Trabajo, Visto Bueno No. 274501, 2018). Al respecto, se evidencia desconocimiento de la normativa sobre acoso laboral; quizás por eso la mayoría de pruebas presentadas fueron únicamente para acreditar la comparecencia del representante legal de la empresa al trámite; así, no se introdujo documentación alguna que sirva para demostrar que lo alegado por la trabajadora era supuestamente falso.

Julbe Belloch, citando a Muñoz Sabate, afirma que lo verdaderamente decisivo a la horade fijar el valor probatorio de la prueba indiciaria estará exclusivamente en lo



que se denomina la "potencia sindrónica del indicio"; es decir, la capacidad que tiene dicho indicio para determinar por sí solo, o acumulado con otros indicios, la certeza jurídica sobre el hecho que se trata de demostrar. (Belloch, 1992, págs. 27-93). Partiendo del valor indiciario en el derecho laboral, y de manera especial dentro del trámite de visto bueno, en la causal de acoso laboral y la inversión de la carga de la prueba ya analizada en el capítulo anterior, si el empleador quería salir victorioso de este proceso, debió desvirtuar tales indicios.

### **CONCLUSIONES:**

El acoso laboral es un término que se incorporó de la psicología al ámbito jurídico, definido por doctrinarios como un bullying más sofisticado, al ser, ya no un "juego" de adolescentes sino un mecanismo usado en el ámbito laboral para aislar a la víctima y terminar separándola de la esfera laboral. De todas las definiciones dadas a lo largo del presente trabajo investigativo, se puede concluir que el acoso laboral es el conjunto de actitudes hostiles realizadas por uno o varios individuos en contra de quién a consecuencia de dichas actuaciones se ve arrastrado a la soledad e aislamiento en su lugar de trabajo, las mismas que son reiterativas y por un tiempo prolongado.

Dentro de los tipos de mobbing, se pudo verificar que puede ser horizontal, vertical y mixto, pero el más común es el vertical descendente, que, en términos sencillos, es en que ejerce un jerárquicamente superior (empleador o jefe directo) hacia el trabajador, y aunque muchos desconocían existe un tipo de mobbing, que es el vertical ascendente, en el cual la víctima es un jerárquicamente superior, pero no es tan usual. Respecto a las teorías se podría deducir que el mobbing siempre empieza por la aparición de algún incidente que inicia fricción con algún miembro de la organización y desemboca en abandono del trabajo.

Antes de que entre vigencia la Ley Orgánica de Prevención del acoso laboral, mediante el cual se reformó el Código de Trabajo y se incorporó al mobbing como causal de visto bueno, no existía una norma expresa que lo sancione, solo normas



que de manera general protegían la dignidad del trabajador. Con la reforma al Código de Trabajo se incorporó la definición del acoso laboral, se lo estableció como causal para que empleador y trabajador puedan dar por terminada la relación laboral y se fijó las indemnizaciones.

Cuando el acoso laboral es de tipo vertical ascendente le corresponde la carga de la prueba al empleador, el trabajador solo debe aportar indicios y es el primero quien debe desvirtuarlas, lo cual resulta lógico y justo por cuanto el empleador se encuentra en una situación de ventaja, además tiene acceso a un abanico amplio de pruebas a las cuales el trabajador frente a su posición de desventaja no las tiene. En cuanto a las indemnizaciones, el trabajador que logre salir victorioso de un trámite de visto bueno, percibirá la correspondiente a un año de remuneración a más de la habitual por despido intempestivo, pero además de ello, nuestro Código de Trabajo contempló la posibilidad de que, de acuerdo a la gravedad del caso, el Inspector de Trabajo pueda disponer que el agresor efectúe disculpas públicas a la víctima, lo cual es un gran aporte y permite de cierto modo que la reparación no solo sea económica y busque volver al estado anterior de la agresión.

Los índices de trámites de visto bueno presentados por acoso laboral, son muy bajos, no refleja la realidad sobre los casos existentes. Se realizaron entrevistas a Inspectores de Trabajo de Cuenca y Machala, en agosto de 2019, y lamentablemente, en el año 2019, en Cuenca se conocieron solo cinco trámites y en Machala, uno. Al consultar a los Inspectores de Trabajo entrevistados sobre las causales de resultados, coincidieron en los siguientes puntos: Temor que tienen los trabajadores de perder sus empleos, a represalias en su contra, y, no encontrar un nuevo empleo, a esto además se suma que probar este tipo de actuaciones tiene un grado alto de complejidad, por la general, las situaciones de acoso se desenvuelven en privado, sin testigos, y por último el desconocimiento de la norma, como resultado de la insuficiente capacitación sobre el tema de parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo.



En la presente investigación, se estudió la regulación del acoso laboral en legislaciones como la Colombiana, Mexicana y Española, si bien, en todas existen puntos positivos y negativos, resulta conveniente hacer mención a aquella que según mi criterio recoge aspectos favorables que no están recogidas en nuestra legislación. Colombia, es, de las recién mencionadas, una de las legislaciones que mejor regula el acoso laboral, un aspecto muy novedoso fue que la norma prevé medidas preventivas como la obligación del empleador de incluir acciones en el Reglamento interno de Trabajo y la posibilidad de que la víctima al presentar su denuncia acompañe la misma con la solicitud de cambio de lugar de trabajo.

Por último, respecto al caso analizado dentro de la presente investigación, se concluye que muchas actuaciones de acoso laboral, pretenden ser simuladas por empleadores, esto para evitar el pago de la correspondiente indemnización por despido intempestivo. El acoso laboral es muy complejo de probar, sin embargo, los administradores de justicia y abogados deben estar completamente capacitados para que dentro de un litigio siempre prime la verdad y no se vean afectados derechos de quien está en situación más desfavorable como es la clase trabajadora.

### **RECOMENDACIONES:**

Si se quiere alcanzar los verdaderos fines que tenía la normativa, es menester hacer algunos correctivos sobre factores que han impedido alcanzar la eficacia total. Entre estos, El Ministerio de Trabajo debería implementar programas de capacitación a los trabajadores para que puedan identificar qué es acoso laboral, a los empleadores para que puedan a más de reconocer, frenar situaciones de acoso que se den entre compañeros de trabajo y a sus funcionarios para que puedan brindar la correcta protección de derechos. Las capacitaciones recién mencionadas, no solo deberían ser presenciales, sino además por canales tecnológicos que permitan llegar a más usuarios. El existir tan pocos trámites de visto bueno presentados por esta causal, demuestra que incluso nosotros como abogados, deberíamos estudiar más la figura del mobbing para así lograr brindar una correcta asesoría y pese a ser



una causal poco conocida, confiar en nuestros conocimientos y atrevernos a defender de manera correcta los intereses de nuestros patrocinados.

Actualmente nuestro país cuenta con normativa, la misma, no solo define el acoso laboral, sino además sanciona al agresor, pero existen ciertos vacíos que deben ser cubiertos. Por lo general, el trabajador no denuncia el acoso laboral por miedo a quedarse sin empleo y no encontrar uno nuevo, se considera oportuno que se incorporen más opciones, como la reubicación de lugar de trabajo, tal y como se contempla en la Legislación Colombiana. También establecer cierta garantía de estabilidad, como puede ser aumentar la sanción pecuniaria de probar que se es víctima de acoso, o garantizar la estabilidad por determinado tiempo como en el caso de denuncias al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, eso sí garantizando la eliminación del acoso laboral.

Se considera necesario, que se establezca un organismo dentro del Ministerio de Trabajo que se encargue de dar seguimiento de que cada empresa cuide a sus miembros en cuanto a su salud psicológica, que se vigile que cada trabajador está recibiendo no solo su remuneración e instrumentos de trabajo, sino además un trato digno libre de hostigamiento. Este seguimiento debería ser constante, y si se identifica un posible caso, se debería hacer una investigación que permita reunir indicios que servirán de prueba a la víctima.

El Estado no puede ser un simple creador de norma, debe preocuparse al momento de su creación que esta sea suficiente para combatir una problemática social y en la posterioridad que la misma haya alcanzado su objetivo, y de ser menester, corregir o ampliar la protección.



## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, L. (2007). «Diferencias entre medio, fuente y objeto de la prueba. Cuestiones Jurídicas», Recuperado el 4 de mayo el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1275/127519340004>
- Arciniega, R. (2012). «Factores organizacionales en la comprensión del mobbing». En *Psicología Iberoamericana*. México D.F.: Universidad Iberoamericana. N° 1 (20). Pp. 80-90. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>
- Acosta Vásquez, Luis A. (2007). Diferencias entre medio, fuente y objeto de la prueba. *Cuestiones Jurídicas*, I(2),51-72.[fecha de Consulta 4 de Mayo de 2020]. ISSN: 1856-6073. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1275/127519340004>
- Arauz, M. (2000). *La omisión, la comisión por omisión y la posición de garante*. En *Encuentro*. Managua: Universidad Centro Americana. Dirección del trabajo. Recuperado el 5 de enero del 2020. N° 54. Pp. 32-41. Disponible para su consulta en el siguiente: <http://repositorio.uca.edu.ni/696/1/encuentro54articulo4.pdf>.
- Barón, M., Munduate, L., & Blanco, M. (2003). «La espiral del Mobbing». En *Papeles del Psicólogo*. Madrid: Consejo general de Colegios Oficiales de Psicólogos. N° 84 (23). Pp. 71-82. Recuperado el 29 de agosto el 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=77808408>.
- Belloch, J. A. (1992). *La Prueba Indiciaria*. Madrid: Instituto Pacifico S.A.C.
- Bojana, B. & Atencio, E. (2010). «El *mobbing* en el desempeño laboral: implicaciones en la salud». En *Multiciencias*. Maracaibo: Universidad de Zulia. N° 10. Pp. 140-145. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://clacso.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>





- Caamaño, E. (2011). «La noción de acoso moral laboral o 'mobbing' y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile». En *Revista de derecho*. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. N°2. Pp. 215-240. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/view/782/739>
- Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). «Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social». En *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. N° 40 (2). Pp. 159-172. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). «Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social». En *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. N° 40 (2). Pp. 159-172. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Cañón, P. (2009). *Práctica de la prueba Judicial*. Bogotá: Ecoe.
- Cardona A., Doris, & Ballesteros P., Mónica (2005). «El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado». *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(2),99-106. Recuperado el 29 de septiembre del 2019. Disponible para consulta en el siguiente enlace: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=120/12011106012>
- Carrasco, C. & Vega, P. (2009). «Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir acoso?». En *Aporte al debate laboral*. Santiago: Dirección del trabajo. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97214\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97214_recurso_1.pdf)
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2013). «Mobbing o acoso laboral». En *Cuadernos de Administración*. Cali: Universidad del Valle. N°. 49 (29). Pp. 95-106. Recuperado el 23 de septiembre del 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250282>
- Corte Suprema de Justicia. Sala Civil. (19 de diciembre de 2005). Sentencia 7756. M.P. Pedro Munar Cadena. Recuperado el 16 de agosto de 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_7599204217d0f034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_7599204217d0f034e0430a010151f034).



- Cuenca, C. (2014). «Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España». En *Convergencia*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México. N° 66. Pp. 125-149. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v21n66/v21n66a5.pdf>
- Cueva Carrión, L. (2013). *El Juicio Oral Laboral Teoría, Práctica y Jurisprudencia*. Ecuador: Cueva Carrión
- Diario, E. (2018, abril 10). Una de cada cinco víctimas de acoso sexual en el trabajo es un hombre. Recuperado 3 de mayo de 2020, de El Diario website: <https://eldiariiony.com/2018/04/10/una-de-cada-cinco-victimas-de-acoso-sexual-en-el-trabajo-son-hombres/>
- Fernandez, M & Nava, J. (2010). «El *mobbing* o acoso moral en el trabajo». En *Revista de derecho*. Barranquilla: Universidad del Norte. N° 33. Pp. 62-95. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf>
- Gimeno, R. (2004). *La presión laboral tendenciosa. (Mobbing)*. (Tesis de doctorado). Cataluña: Universidad de Gerona. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://www.tdx.cat/handle/10803/7675#page=1>
- Gonzales, D. (2007). «El acoso psicológico en el lugar de trabajo: Una aproximación desde la psicología forense». En *Psicopatología Clínica Legal y Forense*. Madrid: Sociedad Española de Psicología Clínica, Legal y Forense. (7). Pp. 41-62. Recuperado el 13 de septiembre el 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2553065>
- Gorelli, J. & Gómez, T. (2003). «Configuración jurídica del *mobbing*». En *Derecho & sociedad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. N° 20. Pp. 58- 83. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17292/17579>
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.



INEC. (2019). *Empleo diciembre 2019*. Quito: INEC.

Jaramillo, F. (2018). «Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?» En *USFQ Law Review*. Quito: Universidad San Francisco de Quito. N° 1(5). Pp. 100-117. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/download/1219/1233/>

Kaupinen, K. (1997). « El acoso sexual no es algo para reírse: no es romántico, ni sexi. Vivir con salud haciendo visibles las diferencias. Instituto de la Mujer.» España: Ministerio del trabajo y asuntos sociales. Recuperado el 3 de mayo de 2020 Disponible para su consulta en el siguiente enlace: [http://www.caps.cat/images/stories/Kaisa\\_Kauppinen.pdf](http://www.caps.cat/images/stories/Kaisa_Kauppinen.pdf)

López, A. & Vásquez, P. (2007). «El mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único». En *Congreso anual de AEDEM*. Palma de Mallorca: AEDEM. (2). Pp. 1-27. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499437>

Matud Aznar, María Pilar, Velasco Portero, Teresa, Sánchez Tovar, Ligia, Espejo, María José del Pino, & Voltés Dorta, Dolores. (2013). *Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española*. Salud de los Trabajadores. Recuperado en 03 de mayo de 2020, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131501382013000100003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131501382013000100003&lng=es&tlng=es).

Mixán Mass, Florencio (1992). *La prueba Indiciaria*. Trujillo: BLG

Molero, A. (2009). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa (el caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=92600>



- Morales, M. (2016.) «Aproximación al Acoso Laboral desde La Legislación Comparada». En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México D.F: UNAM. N°147 (49). Pp. 71-98. Recuperado el 12 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0041863318300917?token=1219A73E47335669061CD2FC09EEF0D1AC37AB8F354D155EE51F09A2DEB711D150144E4AC5CF960897D41DA56E33BD64>.
- Moreno, S. (2009). «Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral». *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*. Recuperado el 5 de mayo del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2874368>
- Organización Internacional de Trabajo (2012.). *El hostigamiento o acoso sexual*. Recuperado el 20 de agosto del 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace:: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- Orlando, M. y Zúñiga, G. (2000). «Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género.» *Revista temas de coyuntura*. Venezuela
- Ovalle, J. (1974). «Teoría General de la Prueba». En *Revista de la Facultad de Derecho de México*. México D.F. UNAM. N°. 93-94. Pp. 273-302. Rosenberg, Leo. (2002) «La carga de la Prueba». Montevideo. B DE F
- Parra, L. (2016). «Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia». En *Foro*. Quito: UASB. N°24. Pp. 51-71. Revisado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5283/1/06-TC-Parra.pdf>
- Peña, F. & Sánchez, S. (2007). «El *mobbing* y su impacto en la salud». En Civera, M. & Herrera, M. (edits.) *Estudios de Antropología Biológica*. México D.F.: UNAM. Pp. 823-844.



Pérez, A. (2004), «Concreción del concepto jurídico de 'mobbing', bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal». En *Revista Electrónica de Ciencia penal y Criminología*. Granada: Universidad de Granada. N°. 6 (6). Pp. 1-64. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>

Pinzón de Bojana, B., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>.

Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3842/4.pdf>

Riquelme, A. (2006). «Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Ciencias sociales online».

Rojas, A. (2005). El acoso o «*mobbing*» laboral. En *Revista de Derecho*. Barranquilla: Universidad del Norte. N° 24. Pp. 230-245. Recuperado el 5 de septiembre el 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347294>

Rojo, J.V., Cervera A.M. (2006). *Mobbing o acoso laboral*, Ed. Tebar, Madrid

Romero, J. (2006). «Mobbing Laboral: Acoso moral, psicológico». En *Revista de ciencias jurídicas*. San Juan: Universidad de Costa Rica. N°11. Pp. 131-162. Recuperado el 29 de septiembre del 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733/9179>

Rosales, J & Barredo, D. (2013). «ecuatorianas: Acoso y discriminación en los medios de comunicación de Quito. Revista Comhumanitas. Recuperado el 5 de julio de 2020. Disponible para su consulta en: [dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 133-138, Quinta Parte. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=243049&Clase=DetalleTesisBL>



Telégrafo, E. (2018, marzo 25). El acoso laboral nace en las relaciones de poder. Recuperado 2 de mayo de 2019, de El Telégrafo website: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/el-acoso-laboral-nace-en-las-relaciones-de-poder>

Trujillo, F. & De Franco, M. (2016). «Uruguay y España frente al *mobbing*: una visión jurídica crítica». En *Revista de derecho de la Universidad de Montevideo*. Montevideo: Universidad de Montevideo. N° 30. Pp. 113-134. Revisado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/03/TRUJILLO-Francisco-y-DE-FRANCO-Ma.-Soledad-Uruguay-y-Espana-frente-al-mobbing.pdf>

Trujillo, M, Valdebarrano, A & Hernández, R. (2007). «Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas». En *INNOVAR*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. N°29. (17). Pp. 71-91. Recuperado el 5 de agosto el 2019. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Verona, M, Déniz, J & Santana, R. (2012). «El Mobbing: un problema ético en la gestión de empresas». En *Ciencia y sociedad*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico Santo Domingo. N°4 (37). Pp.407-434. Recuperado el 5 de enero el 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.fiap.redalyc.org/articulo.oa?id=87031897002>

Zapf, D. (Ed.). (1996). *Mobbing and victimization at work*. Hove: Psychology Press.

### **Cuerpo Normativo:**

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

---

\_\_\_\_\_. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Asamblea Nacional. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su



consulta en el siguiente enlace: [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

---

\_\_\_\_\_. (2014). *Código Integral Penal*. Quito: Asamblea Nacional. N° 180. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT\\_CEDAW\\_ARL\\_ECU\\_18950\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf)

---

\_\_\_\_\_. (2019). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Asamblea Nacional. N° 506. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <http://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/CODIGO%20ORGANICO%20GENERAL%20DE%20PROCESOS.pdf>

---

\_\_\_\_\_. (2017). *Ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral*. Quito: Asamblea Nacional. N° 116. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Cámara de Diputados. (2019). *Ley Federal de Trabajo de México*. DOF 02-07-2019. México D.F.: Cámara de Diputados. Revisado el 5 de febrero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf).

Código de Trabajo. [Código]. (2019) Registro Oficial Suplemento 167. Codificación 17

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Diario Oficial No. 46.160. Bogotá: Congreso de Colombia. Revisado el 15 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf).

Congreso de los Diputados y el Senado. (1978). *Constitución española*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Revisado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>



Congreso Nacional. (2014). Ley de Comercio electrónico, firmas y mensaje de datos. [Ley 66]. Registro Oficial Suplemento 557.

Constitución Española. [Const.]. 1978. Revisado el 19 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace:  
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Cortes Generales. (2019). Código Penal Español. «BOE» núm. 281. Revisado el 25 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Recuperado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace:  
<https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>

Jefatura de España. (2014). Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de España. Madrid: Jefatura de España. «BOE» núm. 269. Revisado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace:  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Ley Notarial. (2019). Decreto Supremo 1404. Registro Oficial 158

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Ley del Estatuto de los Trabajadores de España. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 2/2015. Revisado el 5 de enero del 2020. Disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>.

Reglamento a la Ley de Comercio electrónico. (2011). [Decreto Ejecutivo 3496]. Registro Oficial 735





## ANEXOS

### Anexo 1

#### ENTREVISTA

**Entrevistada:** Dra. María Augusta Torres- Inspectora de Trabajo del Azuay

**1. ¿Considera que el número de solicitudes de visto bueno presentadas reflejan las verdaderas cifras de acoso laboral en la provincia?**

Absolutamente no, considero que los procesos presentados hasta la fecha no alcanzan o reflejan ni el 1% de la problemática a nivel provincial, tomando en cuenta, que tan solo en la ciudad de Cuenca se presentan anualmente menos de 5 vistos buenos por acoso laboral, se desconoce la realidad que viven otros cantones en los que se cuenta un buen número de empresas y negocios o pymes como Gualaceo, Girón, Santa Isabel, Sígsig, Paute, entre otros. Desde que se publicó la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017, a la fecha, se han presentado un total de 16 entre denuncias y vistos bueno por acoso laboral y discriminación, en el año 2018 ingresaron solo dos vistos bueno por acoso laboral, en el año 2019 al momento se han conocido y resuelto cerca de 5 vistos buenos por acoso laboral, lo cual es preocupante.

**2. ¿Qué factores han incidido en los índices de denuncias presentadas por acoso laboral?**

Uno de los factores es la búsqueda de protección del trabajador, al confiar en el sistema ahora con el apareamiento de la figura de acoso laboral, entiende que si una autoridad conoce sobre los hechos que están sucediendo y si aplica la norma, puede salir favorecido y por lo tanto frenar la conducta intimidatoria y humillante, pues antes, al no existir la figura legal y menos aún el procedimiento, el o la trabajador(a) se sentía totalmente desprotegidos e indignados quedando en total vulneración.

**3. ¿Consideró beneficioso el reconocimiento normativo del acoso laboral como causal de visto bueno?**

Si considero que sea positivo el reconocimiento normativo frente a una temática que no es actual como muchos lo imaginan, sin embargo, pienso que se han tardado mucho en debatir, analizar y normativizar el acoso laboral, pues en países hermanos como Colombia, Chile, Argentina y en otras regiones del mundo, es un tema de larga data, pues la parte fuerte de la relación laboral ha tenido como práctica común el atemorizar a sus



empleados para que trabajen bajo sus directrices alejados del derecho y la ley. Entonces al normativizar el acoso laboral es un alto o un freno a tantas arbitrariedades que puede o haya realizado el empleador en contra del trabajador, pero también, es una herramienta que tiene el empleador para cesar esas conductas cuando se de entre trabajadores, por lo que, no solo tiene el empleador una acción contra sí mismo, sino además tiene esa herramienta para regular y mejorar sus recursos humanos.

**4. ¿Encuentra alguna falencia en la normativa de acoso laboral que haya incidido para que el número de vistos buenos por acoso laboral no haya aumentado desde su reconocimiento?**

Existen falencias y carencias en la norma referente al acoso laboral, pero no por ello, debe entenderse que sea causa de la falta de presentación de denuncias o vistos buenos por acoso laboral, el inconveniente proviene del desconocimiento de dicha figura legal y el procedimiento a seguir; o si existe conocimiento, hay otros factores como el temor a ser despedido, a ser marginado, a que el trabajador tenga represalias por hacer válido sus derechos, que el Ministerio de Trabajo, no dote a sus servidores de prerrogativas de acción inmediata, recibimiento de quejas por escrito etc., yendo un poco más a fondo, la norma al ser de reciente creación no va a ajustarse perfectamente a las necesidades de la realidad que cada trabajador vive, la definición del acoso laboral es bastante amplia, lo que no es negativo, pero si es importante, ampliar los efectos jurídicos que pueden desencadenarse de la existencia del acoso laboral, por ejemplo, la normativa da la posibilidad de reintegrarse o de recibir una indemnización, opciones que no erradican el problema, pues es importante detenerse a analizar los casos mas comunes y frecuentes, en que no solamente es el empleador contra el trabajador, suelen ser casos orquestados de trabajador y empleador contra un trabajador o contra un grupo de trabajadores o un grupo de trabajadores contra un trabajador, en menor cantidad se ha dado que un trabajador hostigue a su empleador, en este sentido, si se reintegra al trabajador, la causa del problema va a continuar en el lugar del acoso laboral, si hay más centros de trabajo, el o la trabajadora aun cuando sean reubicados corren el riesgo que determinadas personas puedan continuar y menguar su actividad laboral; en cuanto a la indemnización, quien lo recibe se quedará sin trabajo y también corre el riesgo que en futuros trabajos no sea elegido por el hecho de haber reclamado sus derechos anteriormente, la indemnización es relativa e insuficiente en muchos casos, que si se reconoce o se cubre las necesidades temporalmente, no erradica el problema que es en el lugar de trabajo donde otros trabajadores están expuestos a vivir un



acoso igual o similar; de esta forma, quiero decir que los efectos jurídicos deben ampliarse positivamente para él o la trabajadora víctima de acoso laboral y para el acosador dentro de cada institución, además, también debe existir medidas preventivas, sancionadoras, medidas inmediatas de cesación de conducta etc.

**5. En materia probatoria ¿cuáles considera como los medios de prueba más útiles para demostrar que un trabajador ha sido víctima de acoso laboral.?**

Varios son los medios probatorios que pueden demostrar el acoso laboral, va a depender mucho del caso o escenario que se presente, pues no es lo mismo, el acoso laboral a una trabajadora de oficina que a un trabajador operativo o de campo, en el primer caso, la actividad se desenvuelve en base a documentos, envío, recibimiento de información, traslado de documentos, generación de documentos etc., actividad que disminuye o aumenta en demasía para presionar al (a) trabajador (a) para que dimita de su puesto de trabajo, el medio probatorio más eficiente sería el documental; ya en el segundo caso, un trabajador de producción, que debe realizar actividades determinadas a producir, sea productos, caña, flores etc, y debe realizarlo a la intemperie, su empleador de un momento a otro, lo traslada hacia una zona que no podrá producir por factores climáticos, de suelo, etc, el empleador le designa otra actividad de menor producción en el mismo puesto de trabajo, etc, cualquier otra forma que no pueda producir, ocasionando así una delimitación a su actividad, consecuentemente busca perjudica la relación laboral, en este caso, suele sucede que sus compañeros de trabajo con quienes laboran conjuntamente como un solo grupo, son testigos de la inactividad no voluntaria de referido trabajador que pueden dar testimonio de los cambios reiterativos que le impedían ejercer sus funciones a cabalidad, así la prueba testimonial puede ser concebida como importante, concluyendo, existe un sinfín de casos en los que los medios probatorios todos son imprescindibles dependiendo de las circunstancias, para algunos casos la prueba madre puede ser documental pero en otros puede ser un medio tecnológico, no hay que olvidar, que al momento de juzgar, la valoración de la prueba debe ser en su integridad, en el caso que se prescinda de alguna debe ser motivada dicho rechazo.

**6. ¿De los expedientes de vistos buenos conocidos en esta Inspectoría por su persona, cuáles considera que son las principales falencias de los abogados al momento de probar la causal cuando la misma es mobbing?**



La inspectoría como una sola área y los inspectores de trabajo que lo integran hemos podido reunirnos para comentar que el trámite de acoso laboral es poco conocido o desconocido por decirlo sin más para muchos profesionales del derecho, pues, si bien es cierto que el trámite de visto bueno es de naturaleza especial, también es cierto que procedimentalmente la norma que lo regula es el COGEP, por lo que, es imprescindible actuar adecuados a derecho. el proponer un visto bueno por acoso laboral, sin el anuncio de los medios probatorios necesarios para demostrar lo alegado esperando que sea el inspector de trabajo que investigue la causal, puede provocar nulidad por violación al debido proceso, al derecho a la defensa, puede quebrar el principio de ser juzgado por autoridad imparcial, el principio de seguridad jurídica etc. Otra de las falencias, es la simple declaración de hechos que no adecuan la supuesta conducta de acoso laboral, pudiendo confundirse con otra de las causales que prescribe el Código de Trabajo, entre otros.

**7. Antes de que se regule el mobbing como causal de visto bueno ¿mediante qué mecanismos el trabajador podía canalizar su reclamo?**

Me atrevo a decir que los mecanismos que se tenían antes no otorgaban la alternativa de visibilizar el acoso laboral menos aún ser juzgado, existían quejas informales, no existía un procedimiento sancionatorio para confrontar el problema directamente, los mecanismos que existían y persisten en la actualidad, es la inspección integral de trabajo para verificar el cumplimiento de obligaciones patronales, entre ellos, verificar conductas que podrían acarrear un acoso laboral pero que tenían que ser juzgadas como incumplimiento laboral o en su defecto podrían incursionar como causal de visto bueno, mas no como adherirse o ampararse al trámite especial por acoso laboral.

**8. ¿Considera que el Ministerio de Trabajo, podría de alguna manera ayudar a que la norma sea más conocida por los trabajadores y empleadores?**

Por supuesto, el MDT como ente regulador de las relaciones laborales existentes en el país tiene como obligación constitucional el ejecutar políticas públicas que no violenten los derechos fundamentales, como entidad administrativa tiene la obligación de generar procesos para que el acoso laboral disminuya en el país; ahora que se tiene la ley y la reforma en el código de trabajo es totalmente aplicable y debe ser difundido a la sociedad, mediante capacitaciones a empleadores y trabajadores.



## Anexo 2.

### ENTREVISTA

**Entrevistado:** Dr. Patricio Xavier Maldonado Durán- Inspector de Trabajo de la Delegación de Trabajo y Servicio Público del Oro.

**1. ¿Considera que el número de solicitudes de visto bueno presentadas reflejan las verdaderas cifras de acoso laboral en la provincia?**

A mi criterio y basado en la experiencia que tengo en esta inspectoría, considero que el número de solicitudes de visto bueno presentadas no reflejan las verdaderas cifras de acoso laboral en la provincia de El Oro, dado que el primer impedimento con el que se encuentra la posible víctima es obtener prueba suficiente como para demostrar que, efectivamente, existe una situación de hostigamiento en su contra y en segundo lugar podría decir el miedo que existe por parte de la víctima a denunciar este tipo de actos, muchas de las veces porque no son conscientes de que la ley les ampara o por miedo a perder el empleo y por cuanto a veces, denunciar los hechos a la dirección de la empresa o a esta inspectoría de trabajo puede perjudicar aún más a la víctima.

**2. ¿Qué factores han incidido en los índices de denuncias presentadas por acoso laboral?**

Considero que existen una serie de factores que inciden en los índices de denuncias presentadas por acoso laboral entre las cuales a mi criterio y las más comunes son: el miedo a denunciar, la conmoción social, factores sociales; factores normativos y legales; psicosociológicos y culturales

**3. ¿Consideró beneficioso el reconocimiento normativo del acoso laboral como causal de visto bueno?**

En efecto considero que es sumamente beneficioso que el acoso laboral sea reconocido hoy en día en nuestra normativa laboral ya que el acoso es 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, situación que no se encontraba reconocida en el Código de Trabajo como causal de visto bueno y que en la actualidad la finalidad del mismo a más de dar por terminada la relación laboral con el empleador, el trabajador puede solicitar al Inspector de Trabajo, que su empleador, le pida disculpas públicas, por haber sido víctima de acoso laboral, por parte de éste; y, en su defecto, la autoridad laboral de trabajo, amparado en lo que determina el artículo 545 numeral 8, podrá disponer al empleador que ofrezca una disculpa pública en favor del solicitante; beneficiarse de una indemnización de un año de la remuneración que venía percibiendo y hacerse acreedor al pago de: décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones; y, demás haberes laborales a los que tenga derecho el trabajador, los mismos que se cancelarán en proporción al tiempo trabajado.

**4. ¿Encuentra alguna falencia en la normativa de acoso laboral que haya incidido para que el número de vistos buenos por acoso laboral no haya aumentado desde su reconocimiento?**

Tomando en consideración que el visto bueno tiene por finalidad dar por terminada la relación laboral, a mi criterio considero que aquella es una de las falencias por las que no ha aumentado el número de vistos buenos por acoso laboral desde su reconocimiento ya que muchas de las veces la intención del trabajador no es esa, sino que el deseo del mismo es continuar laborando para una empresa a la que quizá dedico su vida pero en un ambiente saludable, de paz y tranquilidad ya que en muchas de las ocasiones este medio es el más utilizado para presionar al trabajador para que presente su renuncia voluntaria al puesto que viene desempeñando, por lo tanto debería considerarse una



alternativa más al presentar un visto bueno por esta causal y no dar por terminada la relación laboral.

**5. En materia probatoria ¿cuáles considera como los medios de prueba más útiles para demostrar que un trabajador ha sido víctima de acoso laboral.?**

Por lo general, quien acusa a otro de una conducta tiene que probarlo, pero en el caso de los derechos fundamentales la llamada “carga de la prueba” se invierte, de forma que el trabajador simplemente tendrá que aportar indicios de la existencia del acoso y será la empresa la que tenga que probar que se trata de una conducta que no es acoso. Sin embargo, probar la existencia de indicios es complicado puesto que el acosador suele realizar su conducta sin dejar rastro, aparentando normalidad y sin poner nada por escrito. No obstante, considero que los medios de prueba que se podrían utilizar son los siguientes:

Prueba Documental: Correos electrónicos que contengan amenazas, injurias o burlas, por ejemplo, fotografías, hoy en día son muy importantes las comunicaciones a través de redes sociales por lo que se podrían utilizar Conversaciones o mensajes a través de Facebook, Twitter, Instagram o WhastApp por ejemplo siempre que exista prueba pericial que acredite su veracidad para que puedan ser admitidas, informe pericial médico o psicológico relativo al estado psicológico del trabajador acosado en los que se detallen las consecuencias del acoso: depresión, ansiedad, estrés, informes remitidos al gerente de la empresa o a talento humano dando a conocer sobre el acoso laboral que sufre la posible víctima, entre otros.

Prueba Testimonial: Testigos que hayan presenciado la situación de acoso, compañeros de la víctima de acosos, declaración de parte del acosado, grabaciones de conversaciones entre acosador y acosado.

No obstante, hay que ser muy cauteloso con los medios de prueba para que sean válidos, pues deben cumplir con todos los requisitos establecidos en el COGEP y toda la normativa vigente.



**6. ¿De los expedientes de vistos buenos conocidos en esta Inspectoría por su persona, cuáles considera que son las principales falencias de los abogados al momento de probar la causal cuando la misma es mobbing?**

Basado en la experiencia que tengo en esta inspectoría, podría decir que al momento de probar la causal de visto bueno presentada por un trabajador, los abogados presentan muchas falencias al momento de aportar prueba para poder demostrar esta causal, entre las más comunes considero que al momento de presentar la prueba la misma muchas de las veces no cumple con los requisitos establecidos en el COGEP ley supletoria del Código de Trabajo, el mismo que se refiere a que la prueba para ser admitida debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia para demostrar los hechos que se alegan en cada caso ya que la prueba debe referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos, y en muchas de las ocasiones la prueba documental aportada en este tipo de trámites solo son presentadas en copias simples sin ningún tipo de certificación, o no se presentan las pruebas documentales en originales tal como lo determina el COGEP, por lo que muchas de las veces esta clase de prueba es desechada y no son consideradas al momento de resolver, y; finalmente considero que otro de los principales errores al momento de presentar prueba para probar la causal de acoso laboral por parte de los abogados, es la prueba testimonial ya que en muchas de las ocasiones presentan testigos que son únicamente referenciales y no presenciales tomando en consideración que el COGEP considera como testigo a toda persona que ha percibido a través de sus sentidos directa y personalmente hechos relacionados con la controversia.

**7. Antes de que se regule el mobbing como causal de visto bueno ¿mediante qué mecanismos el trabajador podría canalizar su reclamo?.**

Antes de que se regule el acoso laboral como causal de visto bueno, en esta Inspectoría existían vías por las que el trabajador podía canalizar su reclamo por





acoso laboral, entres estas tenemos la denuncia anónima solicitada directamente en la página web del Ministerio del Trabajo, la boleta única de notificación en donde a más de solicitarle al empleador documentación que acredite el cabal cumplimiento de obligaciones laborales del denunciante, el trabajador podía denunciar el acoso laboral del cual venía siendo víctima y finalmente las inspecciones al lugar de trabajo por parte de uno de los inspectores con la finalidad de que se emita un informe sobre la situación que haya denunciado el trabajador.

**8. ¿Considera que el Ministerio de Trabajo, podría de alguna manera ayudar a que la norma sea más conocida por los trabajadores y empleadores?**

En efecto el Ministerio de Trabajo podría ayudar a que la norma sea más conocida tanto por trabajadores y empleadores adoptando medidas o programas de prevención ya que hoy en día por parte de este Ministerio, estamos exigiendo la implementación de Programas de prevención de violencia psicológica, Programas de prevención de Riesgos de salud reproductiva a los trabajadores, Programas de prevención de uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas y Programas de prevención de VIH en todas y cada una de las empresas de la misma manera se podría solicitar se implemente en los lugares de trabajo programas de prevención sobre acoso laboral, protocolos de prevención que podrían ser difundidos en la página web que mantiene este Ministerio así como en las diferentes redes sociales que hoy en día son utilizados por casi todos los ciudadanos y finalmente creo pertinentes la realización de talleres, charlas o conversatorios en los diferentes lugares de trabajo en donde se cuente con la presencia tanto de trabajadores como de empleadores en donde el tema principal a tratar sea el acoso laboral y la normativa que lo regula.

# Encuesta: "Acoso Laboral"

Estimado/ a, esta encuesta está diseñada para recoger datos acerca de la eficacia del reconocimiento de la normativa que regula el acoso laboral, por lo que se agradece su gentil colaboración respondiendo a las preguntas con sinceridad. La encuesta está dirigida a ciudadanos de las Capitales de la Provincia del Azuay y el Oro. Los datos de esta encuesta serán confidenciales.

**\*Obligatorio**

1. ¿Cuál es su profesión u ocupación? \*

---

2. ¿ En qué Ciudad ejerce su profesión o ocupación? \*

*Marca solo un óvalo.*

Machala

Cuenca

3. ¿Conoce que es el acoso laboral o mobbing? \*

*Marca solo un óvalo.*

Si

No

4. Si usted respondió si, por favor escriba una breve definición

---

5. ¿Usted ha sufrido acoso laboral en su lugar de trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Si
- No
- No estoy seguro

6. En caso de haber respondido si, ¿ Usted ha presentado la correspondiente denuncia por acoso laboral?

*Marca solo un óvalo.*

- Si
- No

7. En caso de haber respondido no, explique brevemente sus motivos

---

---

---

---

---

8. ¿Conoce de alguna persona que sea o haya sido víctima de acoso laboral en su lugar de trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Si
- No

9. ¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, conteste si esta persona presentó la denuncia respectiva en la Inspectoría de Trabajo?

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Desconozco la respuesta

10. Si la respuesta anterior fue no, comente los motivos por los cuáles no se presentó la correspondiente denuncia.

---

---

---

---

---

11. ¿Conoce cuáles son las protecciones que brinda el Código de Trabajo a las víctimas de acoso laboral, y cuáles son? \*

---

---

---

---

---

12. ¿ Conoce cuáles son las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador víctima de acoso laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

13. ¿Considera efectiva en protección de derechos la normativa que existe en el Código de trabajo sobre acoso laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí

No

14. Motive la respuesta a la pregunta anterior \*

---

---

---

---

---



Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

# Encuesta: "Acoso Laboral"

100 respuestas

[Publicar análisis](#)

## ¿Cuál es su profesión u ocupación?

100 respuestas

Ing. Comercial

abogado

Bibliotecaria

Ejecutivo comercial

Ingeniero Mecanico

Ingeniería en banca y finanzas

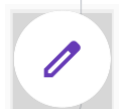
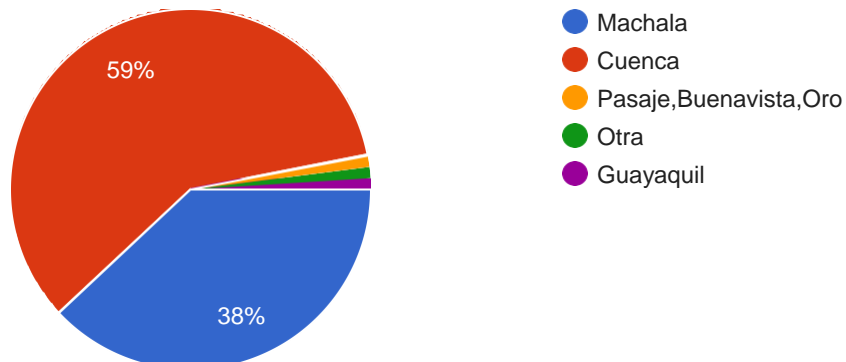
Albañil

Contadora

Ingeniera Comercial

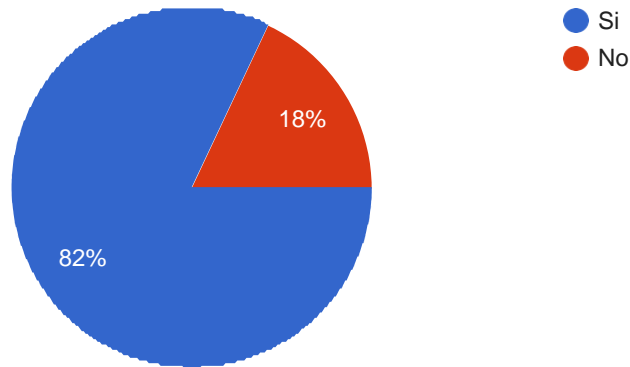
## ¿ En qué Ciudad ejerce su profesión o ocupación?

100 respuestas



### ¿Conoce que es el acoso laboral o mobbing?

100 respuestas



### Si usted respondió si, por favor escriba una breve definición

90 respuestas

Cuando en el lugar de trabajo las personas o compañeros de la misma institución causan molestias lo q causa incomodidad y no permite desarrollar las actividades con normalidad

El resto de compañeros de ese trabajo se empeñan en molestar, hostigar a alguien

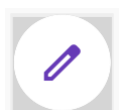
A

Insinuaciones, maltrato u acoso que se presenta en el ámbito laboral

Basicamente es la incinuacion de un compalero o superior en terminos que nada tienen que ver con lo laboral.

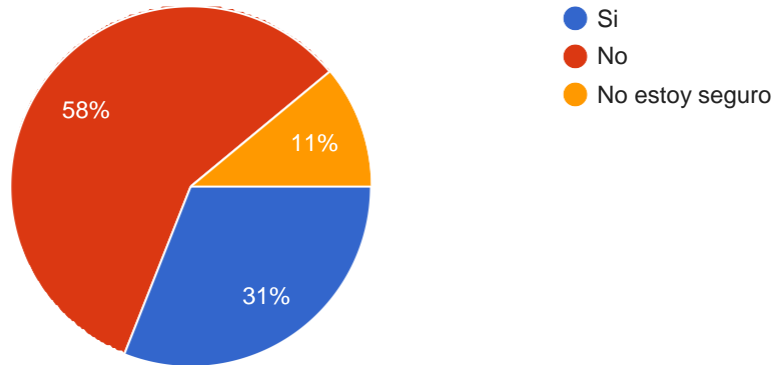
Generalmente, se da ebtr el epleador y el empleado, dodne se puede dar acosso, verbal, sicologico, físico.

Hostigamiento al trabajador no solamente por parte del empleador si no también entre trabajadores mismos generando repudio y genera un problema psicológico de la



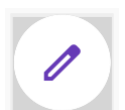
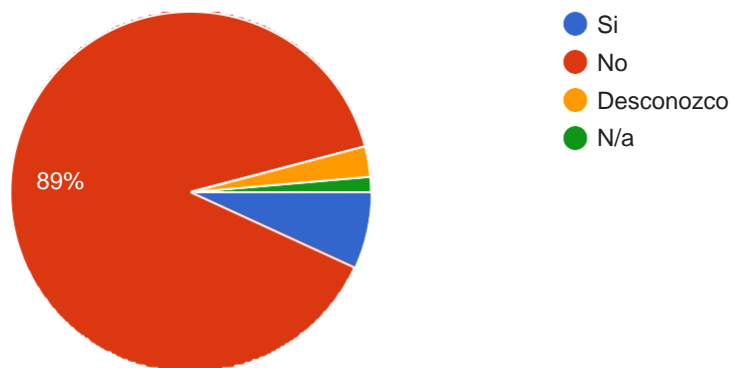
### ¿Usted ha sufrido acoso laboral en su lugar de trabajo?

100 respuestas



### En caso de haber respondido si, ¿Usted ha presentado la correspondiente denuncia por acoso laboral?

73 respuestas





### En caso de haber respondido no, explique brevemente sus motivos

53 respuestas

es vergonzoso para un hombre presentar denuncias de acoso.

No me hapasado

Miedo a represarias

porque no se a presentado esa situación en mi trabajo

No he trabajado aún

Temor , vergüenza

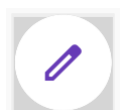
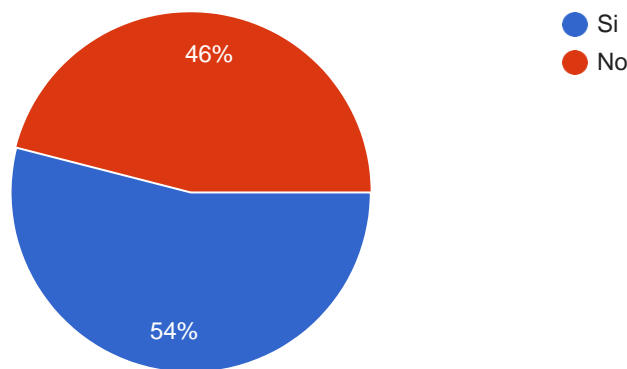
No he recibido acoso laboral

Nunca mi jefes me han ostigado laboralmente

Las personas con las que me ha tocado trabajar siempre se han caracterizado por tener una excelente calidad humana.

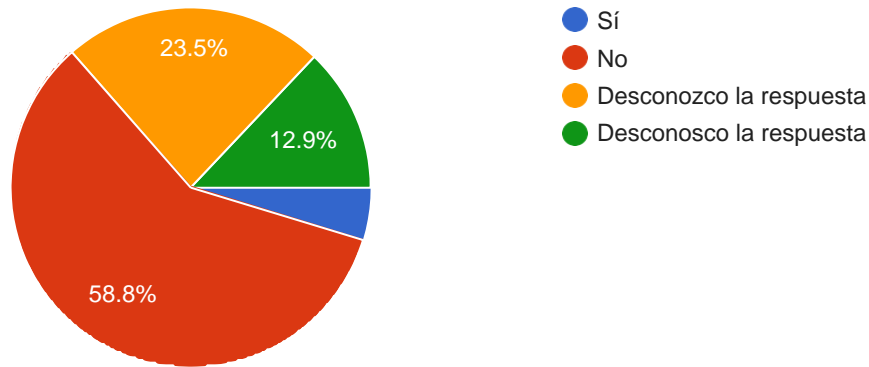
### ¿Conoce de alguna persona que sea o haya sido víctima de acoso laboral en su lugar de trabajo?

100 respuestas



¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, conteste si esta persona presentó la denuncia respectiva en la Inspectoría de Trabajo?

85 respuestas



Si la respuesta anterior fue no, comente los motivos por los cuáles no se presentó la correspondiente denuncia.

64 respuestas

Porque las leyes no protegen a los trabajadores, y por miedo

Por miedo, lo dejo pasar

Esta persona temía perder su trabajo

No conozco

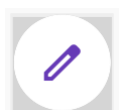
Desconozco de alguien que haya pasando por un acoso y no lo haya denunciado

Igual no conocía que se lo podía hacer

Nose

No quería que la despidan

Igual el mismo motivo que el mio, compañeros míos



¿Conoce cuáles son las protecciones que brinda el Código de Trabajo a las víctimas de acoso laboral, y cuáles son?

100 respuestas

Destitución del funcionario que ejecutó el acoso

Se puede sacar visto bueno

De manera general se que es en dinero

No sé

Te indemnizan

Desconozco

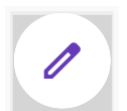
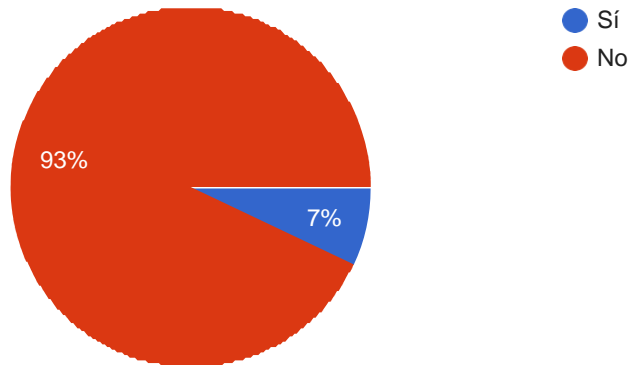
NO

No lo sé

No conozco ya que no han Sido difundidas de la manera adecuada a los empleados

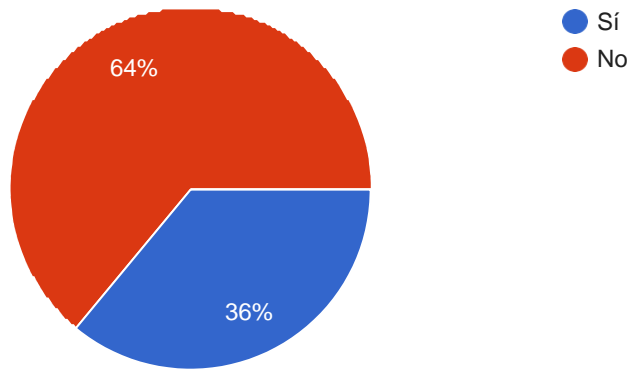
¿ Conoce cuáles son las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador víctima de acoso laboral?

100 respuestas



¿Considera efectiva en protección de derechos la normativa que existe en el Código de trabajo sobre acoso laboral?

100 respuestas



Motive la respuesta a la pregunta anterior

100 respuestas

Consideró que tiene que ser más radical y hacer campañas de esta alternativa

No confío en absoluto en la inspección del trabajo, protegen mas al empleador que al empleado.

porque a pesar de haber sanción para el empleador, esto no garantiza que se respeten los derechos del trabajador.

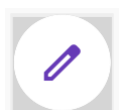
Es muy importante que se ayude a las personas que tienen el acoso laboral por que hay jefes que se creen sera a lo mejor por su titulo

No, porque en muchos casos hay funcionarios corruptos que apoyan al dueño de la empresay no a la víctima.

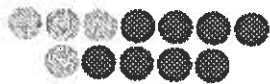
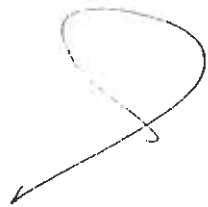
Casi siempre es tardía la reparación, porque él acoso debería frenarse estando en el trabajo, no después, cuando ya ha sido despedida la persona o afectada en sus

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



- 513 - quinientos trece



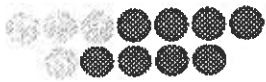
MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo en ar

**DILIGENCIA DE INVESTIGACION DE VISTO BUENO No.- 274501 -**  
**2018**

En la Ciudad de Machala, Provincia de El Oro, siendo las 08:15, del día 15 de octubre del 2018, la suscrita Inspectora Provincial de Trabajo de El Oro, Ab. Emma López Abarca, se constituye a efectos de celebrar la diligencia de investigación la cual tiene como sustento legal providencia de fecha 05 de octubre del 2018, a las 10:52, por lo que siendo el día, fecha y hora se instala la misma con la presencia de la señorita PEREZ TENESACA ZULIMA MARIANA con cedula de ciudadanía No.- 0705820652, asistida por los profesionales del derecho Ab. Harry Álvarez García y Ab. Luís Zambrano Paucar y Ab. Harry Álvarez Fadul con matricula No.- 07-1971-3; 07-1983-2; y, 07-2008-100 respectivamente del foro de abogados del Ecuador, y por otra parte comparecen los profesionales del derecho Ab. Jorge Sanmartin Barrera; y, Ab. Manuel Silva Valverde con matricula No.- 07-2015-107; y, 07-2014-214 respectivamente del Foro de Abogados del Ecuador, procuradores judiciales de la parte accionada. Por lo que ante los presentes la suscrita puntualiza las formalidades constitucionales y legales con las que se desarrollará la misma, para ello hace referencia que en todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. En cuanto al desarrollo de la misma puntualiza que con la facultad legal del Art. 80 del Código Orgánico General de Procesos, dirigiré la etapa investigativa con el más





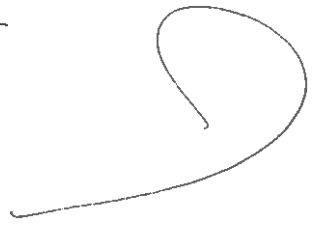
alto deber de respetar y hacer respetar la Constitución y la ley, por lo que referida diligencia iniciará con los alegatos de apertura de las partes, posterior con la exhibición, producción y reproducción de la prueba conforme mandato expreso del Art. 196 del Código orgánico General de Procesos. Con las formalidades constitucionales y legales se exhorta a las partes al dialogo social como método alternativo de solución de conflicto al amparo de lo dispuesto en el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que al transcurso de unos minutos y al no existir el mismo se continua en materia para lo cual corresponde a:

### **ALEGATOS DE APERTURA DE LA PARTE ACCIONANTE**

Señora inspectora en la presente diligencia se procederá a demostrar las dos causales del Art. 173 del Código del Trabajo numerales 3 y 4 en virtud de que se ha procedido a realizar un acoso u hostigamiento laboral en contra de mi defendida por las diversas circunstancias que le perpetraron en su contra así como el cambio de ocupación del que fue objeto ya que respecto a este ultimo punto no existe ningún contrato de trabajo que permita a la cooperativa demandada que como su previsora de caja de oficina pase a ocupar y a ejercer sus funciones en otra ciudad que no sea en la ciudad de Machala. Así mismo existe el memorando realizado por el propio gerente de la cooperativa donde le indica las labores del lugar donde ejercerá su función. El acoso nace señora inspectora a partir de que la cooperativa perdió el primer visto bueno que le presentaron en contra de mi defendida y desde ahí le obligaron ha tomar vacaciones obligadamente del año 2019 y además el cambio de lugar de trabajo conforme he manifestado en la cual laboraba sin clave de acceso ni archivos. Le inventaban multas, los certificados que emitía el IESS para la cooperativa no tenían credibilidad porque simplemente así se les ocurría hacerlo y ante ello existe un nuevo visto bueno que le presentaron por un supuesto



- 515 - quinientos quince



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo en ar

incumplimiento a una de las causales que señala el código del trabajo y que también lo perdieron. Hoy en día estamos ante otro tercer visto bueno que también esta mal planteado y que también será rechazado. Finalmente respecto a la contestación que hizo la cooperativa en su escrito de comparecencia señala que la resolución administrativa de otro visto bueno no mantiene relación dentro de esta causa y por lo tanto señala que nos hace un recuerdo de un principio de reconvención que tampoco viene el caso y que ya sabemos por donde va el argumento y pone como ejemplo un hecho que no tiene relación al caso ya que le ponen que usted como inspectora de trabajo de Machala pueda desempeñar sus funciones a cualquier otro cantón recordemos que los contratos de trabajo son distintos y ningún contrato de trabajo en el país puede ponerse como ejemplo lo que suceda con una parte que se vea afectada por lo tanto no tiene relación al caso mas aun cuando han presentado una reconvención que para esta clase de tramites no procede y bien hecho usted en no dar paso el mismo mas aun cuando esta reconvención ya esta planteada como demanda en esta misma inspectoria lo cual se viene en improcedente esta reconvención y la demanda porque nadie puede ser demandado dos veces por una misma causa razón por la que le solicito señora inspectora se sirva a proceder y aceptar y otorgar este visto bueno para dar terminada la relación laboral con la cooperativa accionada y en el momento que usted disponga procederé con el anuncio y la practica probatoria.

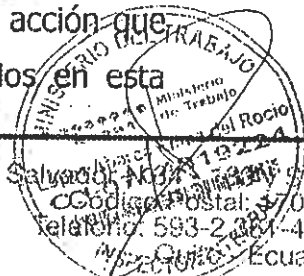
**ALEGATOS DE APERTURA DE LA PARTE ACCIONADA**

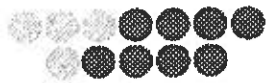
Señora inspectora en mi calidad de procuración judicial del Econ. Manuel Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santa Rosa Ltda., por principio de contradicción tengo ha bien rechazar el visto bueno presentado por la señorita Zulima Mariana Pérez Tenezaca, el mismo que carece de sentido jurídico al referirse en la solicitud de visto bueno y en la presente acción que una de las causales es por ocupación y en los argumentos dados en esta



GOBIERNO  
DE LA REPUBLICA  
DEL ECUADOR

República del El Salvador

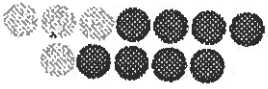




diligencia hace referencia al cambio de ocupación y en la presente diligencia oral menciona lugar de trabajo el silogismo jurídico establecido entre las dos no mantiene relación jurídica existiendo un error al pronunciar y al escribir debido al que el silogismo jurídico al establecer lugar de trabajo establece cual quiere cantón, ciudad o como su misma palabra establece lugar para ejercer la misma relación laboral que desempeña mientras que ocupación establece que es un cargo diferente al desempeñado para ello tomando desde ya como norma supletoria la ley orgánica de garantías constitucionales y control constitucional Art. 3 numeral 5 de la cuales me permito dar lectura para expresar lo que significa la interpretación sistemática la norma jurídicas deberán ser interpretadas a partir del contexto general del texto normativo para lograr entre las disposiciones la debida consistencia, correspondería y armonía así mismo el cuerpo legal en su numeral 6 del artículo antes mencionado establece la interpretación lógica la misma que establece lo siguiente las normas jurídicas se enteran a partir de los fines que persigue el texto normativo y es por ello cabe indicar el principio dispositivo que la accionada ha mencionado ocupación y legando lugar de trabajo contradiciéndose desde ya en el inicio de sus apertura y como he mencionado anteriormente hemos comenzado a falsear la verdad dentro de la presente diligencia. Continuando con mis alegatos de apertura tengo ha bien indicar el principio de convicción establecido en el código civil en el Art. 1454 por ello se ha establecido permito dar lectura el Art. Antes mencionado, el contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar hacer o no hacer alguna cosa, y es por ello que dentro del contrato suscrito por la ahora accionante establece en su numeral 2 lugar de trabajo el mismo que permito leer el lugar de trabajo el trabajador prestara y desarrollara sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia del jefe inmediato y de la gerencia de la cooperativa de ahorro y crédito de la cooperativa santa rosa ubicada en la calles cuenca y libertad esquina en el cantón Santa Rosa y oficina matriz o cualquier de sus agencias de la provincia



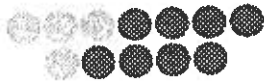




MINISTERIO DEL TRABAJO

de El Oro, ante ello cabe indicar que la accionante de esta diligencia ejerce su función en la agencia Huaquilla en el principio de convicción se ha determinado en la cláusula segunda del presente contrato una vez quebrantada en su totalidad el silogismo de la interpretación y el lugar de trabajo y ocupación tengo ha bien mencionar su segunda causal en caso de sufrir acoso laboral cometido o permitido por acción y omisión por el empleado o empleador o sus representante legales la accionante de la presente diligencia ha presentado en la fiscalia una denuncia por el presunto delito de tortura signado con el No.- 070101818070356 y ante ello ya se han pronunciado varios fiscales estableciendo que no existe la denuncia antes presentada paso a consulta ante el fiscal provincial de El Oro el mimos que artificio que no existe delito y es por ello que se designo mediante sorteo a la Dra. Grislane Yomari Chuncho Pereira para que realice las investigación del presunto delito de tortura, y al no existir ningún delito mencionada o se transformo la acciona de investigación del delito de tortura aun presunto delito de violencia psicología de la mujer y vinculo familiar de fecha 11 de octubre del año 2018 mediante impuso fiscal la doctora antes mencionada solicita el archivo de la misma por no existir los tres elementos constitutivos para la infracción penal de las cuales como norma supletoria ara su respectiva investigación tal como lo establece en su art. 621 tendrá tres días par investigar si existe o no algún tipo de sanción administrativa por supuestos delitos que han sido denunciado en la fiscalia y los mismos que se van archivar por no exigir pruebas ni elementos constitutivos de la infracción penal tal como lo establece el Art. 19 y 13 COIP. Así mismo mencionando del cual fuimos denunciado que fue delito de tortura que establece el art. 151 del COIP, archivado el mismo hago mención el Art. 182 del COIP, el mismo que me permite dar lectura dentro de la presente diligencia la persona que por cualquier medio realice una falsa imputación de delito en contra de otra será sancionado con pena privativa de libertada de seis meses dos año la carga de la prueba le corresponde 100 % a la parte accionante y es



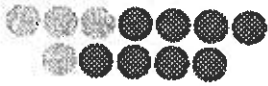


MINISTERIO  
DEL TRABAJO

por ello dentro de la presente diligencia cabe mencionar que la parte recurrente no ha fundamentado y no va a poder demostrar ninguna prueba debido a que no las tiene cabe mencionar como he repetido a quien le corresponde la carga de la prueba y estando en la presente diligencia y de conformidad al principio de contradicción y publicidad y libre acceso a la información y porque no existe ley en contra que manifiesta lo expuesto incorporo de manera oral el impulso fiscal de archivo emitido por la Dra. Grilaine Chuncho Pereira para que su autoridad dentro de los tres días de investigación después de la presente diligencia reúna todos los elementos y es por ello que anexo el presente impulso del mismo. Señora inspectora hasta aquí mis argumentos de apertura esperando el anuncio de pruebas y reproducción de la misma.

**EVACUACIÓN, PRODUCCIÓN Y EXHIBICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE ACCIONANTE.**

Señora inspectora procedo a anunciar la prueba que es en abundancia que la parte actora ha manifestando que no la tengo, indico la siguiente: A fojas 3 de expediente consta el oficio No. MDT-DPTSPOM-2018-1355-0 del 30 de agosto del 2018, suscrito por la licenciada Gladys Carballo secretaria de esta delegación por medio de las cuales adjunta el memorando No. COOPACS-TH-MEMO-1746-2018 del 2 de julio del 2018 suscrito por la Ing. Tania Sánchez jefa de talento humano de la cooperativa donde dispone el lugar donde se ejercerán las funciones de mi defendida documento que consta a fojas 4, así mismo adjunta de fojas 7 a 64, adjunta también el reclamo laboral que oportunamente denunció Zulima Pérez Tenezaca en contra de la cooperativa denunciando el cambio de puesto de trabajo habitual así como los atropellos a sus derechos laborales conforme iba comenzando el acoso laboral cuyo reclamo estaba asignado con el No.- 518826-2018, tramitado ante la inspectoria provincial del

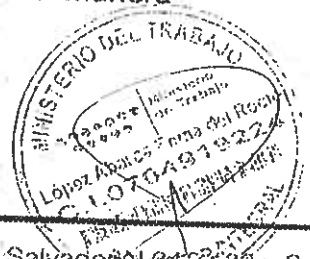


MINISTERIO DEL TRABAJO

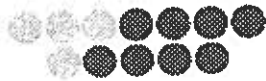
trabaja en el

trabajo a cargo del Ab. John Paladines documentación que se le exhibe y se le pone a la vista de usted y a la contraparte. A fojas 66 consta el oficio No.- MDT-DPTSPOM-2018-1305-O del 27 de agosto del 2018 suscrito por la secretaria de este ministerio del trabajo Gladys Carballo por medio de las cuales adjunta una comunicación de fecha 1 de marzo del 2016, sacrita por el Econ. Manuel solano gerente de la cooperativa santa rosa donde le comunica a mi defendida que ha sido nombrado en el cargo de supervisora de caja de oficina Machala en el área operativa de la institución y cuya parte inferior consta la aceptación de dicho cargo y lugar de trabajo , y así mismo adjunta a fojas 68 a 70 el contrato de trabajo suscrito por mi defendida y la cooperativa accionada del 20 de diciembre del 2010 y también adjunta copia certifica del visto bueno No.- 270168-2018 que se tramito en la inspectoria de trabajo por solicitud de la cooperativa santa rosa Ltda., en contra de mi defendida documento consta de fojas 71 a 174 documento que lo exhibo a la contraparte y ante usted señora inspectora para los fines legales. Así mismo prodúzcase a mi favor el oficio No.- MDT-DPTSPOM-2018-1386-O, del 1 de septiembre del 2018 suscrito por la Lcda. Gladys Carballo secretaria de esta delegación, por medio de las cuales adjunta a la misma copias debidamente certificadas propuesto por la cooperativa santa rosa en contra de mi defendida, documento que obra de fojas 178 a 340 del expediente en la que proceden a desechar el visto bueno planteado en contra de mi defendida documento que lo exhibo a su autoridad y la contraparte para los fines pertinentes razón pro la cual solicito la producción de todas y cada una de la prueba documental que se ha anexado oportunamente a la demanda y por lo tanto tiene total validez legal. Finalmente solicito que se recepte la declaración del señor Econ. Manuel solano gerente general de la cooperativa de ahorro y crédito Santa Rosa Ltda., de manera personal.

**PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN PARTE ACCIONADO:-**



520 - quinientos veinte



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.go.ec

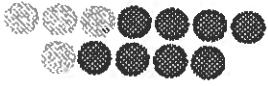
Señora inspectora de conformidad al principio de contradicción tengo ha bien indicar que rechazo e impugno cada una de las pruebas de la parte accionante debido a que no mantiene relación jurídica que mantiene el nexo causal laboral en la presente acción administrativa que nos ventila la carga de la prueba le corresponde exclusivamente a la parte actora el mismo que debe reunir tres requisitos fundamentales para que tenga validez jurídica administrativa como son de pertinencia utilidad, conducencia, al mencionar las pruebas la parte accionante no va tener como fundamentar las mismas ya que ninguna de ellas mantiene relación con las pretensiones expuestos en su demanda o petición administrativa de visto bueno lo principal se sigue a los accesorio y es por ellos que la pretensión establece de la parte accionante una vez que fundamenta mi solicitud acudo ante usted señora inspectora a demandar a la cooperativa través de su gerente general Econ. Manuel Agustín Solano Duran a fin de que luego del tramite correspondiente y en resolución usted otorgue a mi favor el visto bueno y es por ello que dentro de su pretensión no me establece a que articulo se esta rigiendo cuando solicita el visto bueno el principio de congruencia que ha precluido su acción pues no determino cual es su pretensión socio jurídica dentro de la presente acción de visto bueno es una petición administrativa de visto bueno interpuesta sin una pretensión jurídica racional pues debía de ver otorgado o por lo menos haber indicado en que articulo se fundamento para su pretensión. tomando como hincapié un oficio de fecha 2 de junio del 2018 que establece la parte accionante por no tener prelación jurídica dentro de la presente diligencia la misma que se encuentra precluida por el mismos sistema jurídico administrativo de visto bueno ya que ha transcurrido tres meses dentro de la misma, tomando como hincapié la frase nadie puede favorecerse de su propio dolo la parte accionante no ha comparecido a sus funciones en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Rosa Ltda., en relación a la declaración del Econ. Manuel Solano tengo ha bien



GOBIERNO  
DE LA REPÚBLICA  
DEL ECUADOR

República del El Salvador N 34 - 183 y Su  
Código Postal: 1705  
Teléfono: 593-2 381-40  
Quito - Ecuat

- 527 - quinientos veintisiete

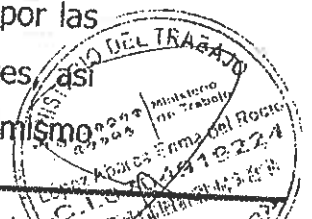


MINISTERIO  
DEL TRABAJO

rechazar pues las funciones del gerente general son funciones de e administrar una entidad financiera y es por ello que impugno y rechazo las pruebas de los literal a) , b), c), d), y e) de la parte accionante de las cuales ni mantiene relación jurídica y administrativa en la presente diligencia. a la espera señora inspectora que para legitimar mi personería en calidad de gerente general he anexado documentación con la finalidad de que se tome y se valore lo presentado por mi persona en calidad de procurado judicial del econ. Manuel Agustín Solano Duran, y por eso señora inspectora que solicito a usted si puedo anunciar ante usted las pruebas en este momento.

**EVACUACIÓN, PRODUCCIÓN Y EXHIBICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE ACCIONADO.**

De acuerdo el Art. 158 del COGEP, anuncio como prueba nombramiento general del econ. Manuel solano duran, y es por ello que de conformidad por el principio de contradicción para que no me cabe nulidades procesales incorporo al proceso expongo ante la parte accionante nombramiento del señor Econ. Manuel Agustín Solano Duran con la finalidad de legitimar mi personería y demostrar la capacidad de gerente general del antes denunciado por principio de publicidad expongo ante la parte accionante del nombramiento general, así mismo del RUC de la cooperativa exponiendo para su respectiva revisión copias certificadas del contrato de trabajo escritura publica de constatación, reglamento interno, así mismo memorando No. COOPASTH-MEMO-17462018 el mismo que consta a fojas 366 de las cual se puede apreciar que ha sido suscrito aceptado y recibido por la señorita Zulima Perez Tenezaca el cual se hace conocer el cambio de lugar de trabajo el mismo que se va ha realizar en el canto huaquillas, el principio de convicción tal como establecí aceptada por las parte tal como lo establece el contrato de trabajo suscrito por las partes así mismo expongo a la parte acciónete la constatación realizada. Así mismo





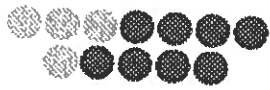
incorporo anexo y pido su reproducción y su judicialización escritura pública de constatación realizada en su lugar de trabajo en la agencia huaquillas del cual se puede apreciar que la parte accionante no ha ido a trabajar a la cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Rosa Ltda., por más de tres días y es por ello que se esta favoreciendo de su propio dolo mi carga de la prueba ha sido reproducida, exhibida, anexada y judicializada y pese a ello no ha sido tomada en cuenta por la parte accionante. La carga de la prueba le corresponde siempre al acto y para ello cabe mencionar el art. 158 del COGEP cual es el ka prueba que tiene la finalidad de llevar al juzgador al convencimiento de los hechos y la circunstancia controvertida. Reprodúzcase a mi favor el contrato de trabajo suscrito por el Econ. Manuel Solano Duran gerente de la cooperativa y la señorita Zulima Pérez Tenezaca portadora del numero de cedula 0705820652. Así mismo el pago al IESS, tal como consta a fojas 354. así mismo como prueba a mi favor la fojas 373 el cual se puede apreciar el pago individualizado a la señorita Perez Tenezaca Zulima Mariana, el mismo que se sigue aportando. Así mismo como prueba incorporo el reglamento interno el mismo que expongo a la parte accionante para su respectiva revisión. Hasta aquí mi prueba incorporada al proceso en vista de que no somos parte accionante no es mi finalidad demostrar los hechos a que se ventila.

**PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN PARTE ACCIONANTE:-**

Como efectivamente lo ha dicho la parte accionada como no es la parte actora no tiene que practicar prueba para justificar hechos ya que casi en la totalidad de su prueba son documentos habilitantes y no constituyen prueba.

En relación a la declaración del señor Econ. Manuel Agustín Solano Duran, el procurado judicial expone lo siguiente: De conformidad a lo solicitada por la parte accionante en la declaración del señor Econ. Manuel Agustín Solano



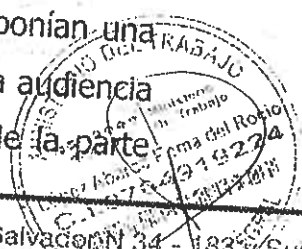


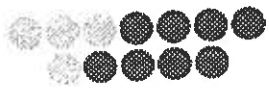
MINISTERIO DEL TRABAJO

Duran Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santa Rosa Ltda., tengo ha bien impugnarla y rechazarla ya que de conformidad a la ley orgánica de economía popular y solicitaría Art. 45, Las funciones del Econ. Solano Duran Manuel es de administrar la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santa Rosa Ltda., y siendo un traite administrativo no se requiere su presencia dentro de la presente diligencia ya que para ello existe un departamento en el cual se encarga de contrataciones de empelados y esto es talento humano y es por ello que no se requiere de su presencia del gerente general en la presente diligencia administrativa.

**ALEGATOS DE CLAUSURA PARTE ACCIONANTE:-**

Señora inspectora al inicio de la intervención de la parte accionada se procedió esgrimir una serie de interpretaciones de las normas invocadas lo cual no le compete a la parte accionada ya que conforme lo señalada el Art. 3 del código civil solo al legislador le toca interpretar la ley . En lo que tiene que ver en la presente diligencia he demostrado mediante abundante documentación los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda ya que obra dentro del expediente la comunicación que hace el gerente de la cooperativa a mi defendida para que sea supervisora de caja de oficina Machala, aclarando que el contrato e trabajo decía que como pagadora o podía efectuar sus labores en cualquier cantón, es decir solo como pagadora es por ello que como manifesté inicialmente luego del primer visto bueno empezó el acoso laboral en contra de mi defendida ya que al hacerle tomar vacaciones forzadas del siguiente año , al retornar de esas vacaciones obligadas se la envía a la agencia Huaquillas y dicho documento obra en el expediente lo que mas grave en dicha agencia la tenia sin clave de acceso sin scanner de cheques ni archivo. Le imponían una multa por el hecho de denunciar ante la inspectoria de trabajo, en la audiencia dentro del reclamo laboral No.- 518826-2018, el defensor técnico de la parte

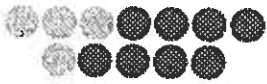




accionada dudo de dichos certificados y señalo que se iba a investigar su historial clínico, así mismo esta viendo si en ese momento tenia uniforme de trabajo durante dicho reclamo laboral y también se afirma este acoso con el segundo visto bueno que se le presenta en su contra a la cual la parte accionada no pudo demostrar su propia causal invocada razón para que es evidente el acoso laboral sufrido en contra de mi defendida. Y en lo que tiene que ver con el cambio de ocuparon al ejecutar una labor distinta a la convenida cabe aclarar que cuando fue a la agencia Huaquillas la obligaron a ir sin tener la facultad para hacerlo ya que solo podía hacer dicha labor en esta ciudad de Machala por orden expresa del gerente general. Para ello el Art. 40 del código del trabajo, señala que el empleador no podrá ser efectiva las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo ver sido celebrados por escrito, no hubieren sido, con esto no cabe ningún tipo de alegación sobre principio de convención que alega la parte accionada. La parte accionada ha dicho que no he mencionado en mi demanda ni en esta diligencia la norma legal en la que fundo mi pretensión sin embargo de la simple lectura del numeral 4 de mi demanda consta los fundamentos de derecho en la que fundo la misma y en esta misma diligencia señale el articulo y los numeral que la que también me fundo este tramite y ello consta en esta acta razón por la que quien ha falseado la verdad no es el compareciente sino quien alega lo contrario. Señora inspectora en esta diligencia la parte accionada en el inicio de su intervención adjunto una decreto fiscal constante en 6 fojas en la que se procedió a correrse traslado sobre dicho decreto fiscal. Para ellos le ha invocado el numero de la investigación previa a la que el se refiere sin embargo el Art. 180 del COIP, señala que la persona que difunda información de circulación restringida será sancionada con pena de uno a tres años y en el numeral 2 de dicho articulado señala lo siguiente la infracción producida por la fiscalia en el marco de una investigación previa es de información y circulación restringida razón por la cual al incorporarse en esta diligencia un documento



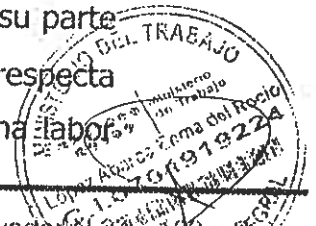


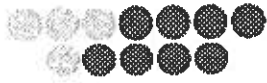


que es de circulación restringida y hacerla publica solicito que usted como servidora publica dentro de las obligaciones que tiene todo servidor es de comunicar a la fiscaliza de la jurisdicción que ser realice investigaciones cundo se entregue dentro de un presunto delito en el ejercicio de sus funciones razón por la cual le solcito que envié copias debidamente certificadas a la fiscalía de esta jurisdicción de Machala para el inicio de investigación penal correspondiente sin perjuicio de que acudiremos directamente a dicha dependencia finalmente señora inspectora a quedado demostrada las causales invocadas que las repitos Art. 172 numeral 3 y 4 del código del trabajo, en concordancia con el art. 192 del mismo cuerpo legal ya que el acoso laboral y al ejecutar una labores distinta consta durante toda la prueba documental adjuntada a la demanda tomando en consideración que el gerente general de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santa Rosa Ltda., no ha acudido nuevamente a una diligencia para que este presente y pueda refutar los hechos que se le imputa a la cooperativa que representa razón por la que le solcito se sirva conceder el visto bueno planteado por mi defendida en contra de la parte accionada tomando en consideración el estado de gravidez conforme a simple vista se puede evidenciar se encuentra mi defendida.

**ALEGATOS DE CLAUSURA PARTE ACCIONADA:-**

Señora inspectora de trabajo de El Oro dentro de mis argumentos de alegatos de clausura tengo ha bien expresar de los hechos de una manera detallada consensual para su debida apreciación dentro del termino respectivo de investigación del presunto causal de acoso laboral, que determina la parte accionante en su requerimiento a fojas 4, así mismo desvirtuar y aclarar a lo que establece en la misma foja 4 del cual para ello me permito leer en su parte esencial en lo que la parte accionante expresa por otro lado en lo que respecta al numeral 3 del art. 173 del código del trabajo , es decir ejecutar una labor

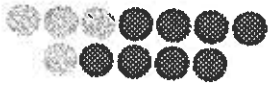




distinta a la convenida y se refiere aun cambio de ocupación como ya he demostrado en mis alegatos de apertura la diferencia entre ocupación y lugar esta demas volver a repetir lo mismo. En su parte esencial destruyendo en su totalidad las pruebas de la parte accionante tengo ha bien indicar que para un aprueba se a incorporara al proceso debe tener tres requisitos fundamentales, como son utilidad, conducencia y pertinencia para que las tres pruebas tengan valor jurídico deben tener relación al o que estable el art. 159 y es por ello que la parte accionante jamás reproduzco su prueba tal como lo determina el Art. 196 el mismo que me permito leer, para la producción de la prueba documental se producida del siguiente manera, los documentos se leerán y se exhibirán públicamente en su parte pertinente; 2.- Los objetos se exhibirán públicamente y es por ello que la parte accionante jamás dentro de la presente diligencia exhibió los documentos a la parte accionada desconociendo del mismo pues no cumplió con la formalidad de exhibirlo pues un documento no exhibido de la parte accionante a la parte accionada carece de validez jurídica y ante ello como he mencionado el Art. 159 y 160 la prueba no ha reunido los tres requisitos fundamentales para ser tomado en prueba admitida pues no reunió los requisitos pertinentes, utilidad, y conducencia pues no fue practicada como indica la ley , pues no se practico la exhibición de los documentos a la parte accionada y ante ello la parte accionante no tiene pruebas suficientes para querer demostrar lo que intenta que se admitida un supuesto visto bueno y es por ello como he mencionado en mis pruebas que la parte accionada las exhibió las reproduzco judicialmente y pidió su judicializacion administrativa, así mismo que se tome como prueba la constatación de las cuales se da fe publica del notario segundo del cantón Huaquillas de las cuales se aprecia que la parte accionante no ha ido trabajar, así mismo no se hizo reproche dentro de la presente diligencia del que establece el contrato de trabajo en su numeral segundo el mismo que se exhibió y se judicializo administrativamente y valga la redundancia se exhibió, el cual consta el mismo que permito leer acción no



- 527-quinientos veintisiete



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo en ec

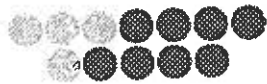
realizada por la parte accionante al leer y exhibir sus pruebas. Lugar de trabajo el trabajador prestara y desarrollara sus servicios licitos y personales bajo la dependencia y jefe inmediato y de la gerencia de la cooperativa ubicada en las calles cuenca y libertad esquina, en el canto Santa Rosa u oficina matriz y en cualquier de las agencias de la provincia de el oro. La parte accionante expreso que la señorita Zulima Mariana Perez Tenesa fue nombrada supervisora de caja de la ciudad de Machala mediante nombramiento de fecha 1 de marzo del 2016 de la misma manera se la nombra para que siga sus funciones en el canto Huaquillas por la jefa de talento humano quien es encargada de administrar el personal de toda entidad publica y en este caso como es la jefa de talento humano de la cooperativa es la Ing. Tania Sánchez Aguilar, el mismo que ha sido aceptado por la señorita Zulima Perez Tenezaca, de lo cual la parte accionante manifiesta que un visto bueno presentado con anterioridad a este se ha acercado sin uniforme de la entidad financiera pues cabe indicar que las obligaciones del o empleados establece en el reglamento interno de trabajo permanecer distante la jornada de trabajo en el puesto lugar o lo desempeñe así mismo en su propio requerimiento manifiesta que se ha acercado con ropa de no corresponde a los uniformes de la entidad financiera. Tomando como consideración y como es de conocimiento que dentro de la presente diligencia ha existido el bien llamado teoría el portal de Belén o del conocido fruto del árbol prohibido o jurídicamente se ha demostrado es con ello y hago hincapié que nadie puede favorecerse de su propio dolo, ala ahora accionante dentro de sus alegatos expresa que la cooperativa actuado de mala fe no siendo esta entidad financiera que ha denunciado por supersoto delitos los mismos que se van archivar por no existir elementos constitutivos a la acción penal por lo antes mencionado y como demostrado la presente acción la parte accionante o ha podido demostrar fundamentar y mucho menos ha exhibido a la parte accionada las pruebas existentes para demostrar el visto bueno en contra de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santa Rosa Ltda., pues ha sido la



GOBIERNO  
DE LA REPUBLICA  
DEL ECUADOR



República del El Salvador N 3...  
Código Postal 170505  
Teléfono: 500-2 381-4000  
Calle Ecuador



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santa Rosa Ltda., que ha anexado contrato de trabajo y nombramientos y a demás la constancias, todas que fueron anunciadas y exhibida a la parte accionante publica mente para su respectiva valoración. Y ante ellos señora inspectora de conformidad al art. 621 del código del trabajo sírvase negar el visto bueno debido a que la presente acciona carece de pruebas que no han sido reproducida legalmente tal como lo establece el COGEP y ante ello no se puede jugar con la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica debido a que las normas son claras precisas y su interpretación es exacta. Señora inspectora sirviere a negar el visto bueno presentado por la parte accionante debido a que no cumple con las formalidades establecidas en el código orgánico general de proceso y código del trabajo.

**INSPECTOR:-** Siendo las 11:19 termina la presente diligencia de investigación de visto bueno, prueba de lo actuado se firma el acta en tres ejemplares de igual tenor.

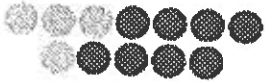
**Ab. Emma López Abarca**  
**INSPECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO**



**PEREZ TENESACA ZULIMA MARIANA**  
**ACCIONANTE**

**AB. HARRY ÁLVAREZ GARCÍA**  
**ABOGADO DE LA ACCIONANTE**

**AB. LUÍS ZAMBRANO PAUCAR**



**MINISTERIO  
DEL TRABAJO**

trabajo.gob.ec

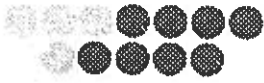
**ABOGADO DE LA ACCIONANTE**

**AB. HARRY ALVAREZ FADUL  
ABOGADO DE LA ACCIONANTE**

*[Handwritten signature]*  
**AB. JORGE SANMARTIN BARRERA  
ABOGADO DEL ACCIONADO**

*[Handwritten signature]*  
**AB. MANUEL SILVA VALVERDE  
ABOGADO DEL ACCIONADO**





**Visto Bueno No.- 274501-2018**

**INSPECTORIA PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO.-** Machala, 19 de octubre del 2018, a las 13h45.- **VISTOS:** Por ser el estado de la causa el de emitir la respectiva resolución y de conformidad a lo previsto en el Art. 95 del Código Orgánico General de Procesos, ley supletoria conforme a lo prescrito en el Art. 6 del Código del Trabajo, por lo que me pronuncio en los siguientes términos:

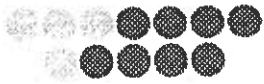
**1).- LA MENCIÓN DE LA O DEL JUZGADOR (AUTORIDAD LABORAL) QUE LA PRONUNCIE:** La suscrita Abg. Emma López Abarca, Inspectora Provincial de Trabajo de El Oro, es la autoridad que pronuncia la presente resolución.

**2).- LA FECHA Y LUGAR DE SU EMISIÓN:** La presente resolución se dicta en la ciudad de Machala, Provincia de El Oro, a los 19 días del mes de octubre del dos mil dieciocho.

**3).- LA IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES:** **ACCIONANTE:** ZULIMA MARIANA PEREZ TENESACA, y **ACCIONANDO:** COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SANTA ROSA LTDA., cuyo representante legal señor MANUEL AGUSTIN SOLANO DURAN.

**4).- LA ENUNCIACIÓN BREVE DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DE LA DEMANDA Y DEFENSA DE LA O DEL DEMANDADO:** **4.1. Hechos y circunstancias objeto de la petición.-** "(...)De conformidad con lo dispuesto en el Art. 141 y 142 del Código Orgánico General de Procesos (norma supletoria del Código del Trabajo, en base a la Disposición Reformatoria Sexta literal #1 del COGEP y Art. 6 del Código del Trabajo), acudo ante usted a presentar una SOLICITUD DE VISTO BUENO, para lo cual señalo lo siguiente: 1. Designación de la autoridad ante quien se propone esta solicitud: Inspector Provincial de Trabajo de El Oro, en virtud de ser competente para conocer y resolverla. 2. Nombres completos de las partes procesales: a) POR LA ACTORA: ZULIMA MARIANA PÉREZ TENESACA, ecuatoriana, de 28 años de edad, de estado civil soltera, de ocupación egresada, domiciliada en la Cdla. Las Brisas

538 - quinientos treinta y ocho



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

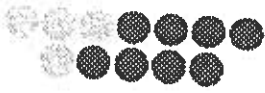
trabajo.gob.ec

de ésta ciudad de Machala, provincia de El Oro, con número de cédula de ciudadanía #070582065-2, con correo electrónico del compareciente: zulyperetz@gmail.com. b).  
POR EL ACCIONADO: ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN, GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., demandado personalmente y por los derechos que representa de la cooperativa mencionada, a quien se lo citará en uno de sus lugares de trabajo, ubicado en las calles Rocafuerte entre Colón y Buenavista de la ciudad de Machala. 3. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a la pretensión de esta demanda, debidamente clasificados y numerados, son los siguientes: Es del caso que entré a prestar mis servicios lícitos y personales el 20 de Diciembre del 2010, bajo relación de dependencia de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., representada por el ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN, habiendo firmado un contrato de trabajo entre las partes, en calidad de RECIBIDOR — PAGADOR, conforme se evidencia del contrato de trabajo a prueba suscrito y que adjunto a ésta solicitud. Al inicio de la relación laboral mi remuneración era de \$250 dólares mensuales. Una vez que pasé el periodo de prueba correspondiente, el contrato se volvió indefinido, conforme lo indica el Art. 15 del Código del Trabajo. En la cláusula segunda del contrato de trabajo mencionado, se estipuló que como RECIBIDORA — PAGADORA, tendría como lugar de trabajo en la matriz de la cooperativa accionada, ubicada en las calles Cuenca y Libertad del cantón Santa Rosa, o cualquiera de sus agencias en la provincia de El Oro. Es decir que como pagadora - recibidora podía ir a cualquier agencia en esta provincia. Sin embargo, con fecha 01 de Marzo del 2016, el Gerente de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN, me envía una comunicación en donde me asciende del cargo de RECIBIDORA — PAGADORA a SUPERVISORA DE CAJA DE OFICINA MACHALA EN EL ÁREA OPERATIVA DE LA INSTITUCIÓN. Es decir señor Inspector, en mi nuevo cargo como Supervisora, solo podía ejercer dicha labor en la ciudad de Machala conforme expresamente se hizo constar en la comunicación. Pero sucede señor Inspector que la Cooperativa accionada, me presenta un visto bueno en mi contra por supuestamente haber infringido el Reglamento Interno, por supuesta ineptitud y desobediencia al reglamento mencionado. Pero luego del trámite pertinente, la Inspectora de Trabajo desechó aquel visto bueno, y por ende me dio la





-532 - quinientos treinta y dos



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.go.ec

razón, disponiéndose el reintegro a mis labores. Desde ese entonces empezó un acoso laboral en mi contra, por el simple hecho de haber ganado dicho visto bueno. A partir de ese momento empezó un acoso laboral en mí contra terrible, pues suscitaron los siguientes hechos: - Me obligaron a tomar vacaciones que corresponden al año 2019, SIN QUE LAS HAYA SOLICITADO. - Al retornar de las vacaciones impuestas, me obligaron a ir a la Agencia Huaquillas, sin que como Supervisora de Caja tenga un contrato que indique que se me pueda trasladar a otro lugar. - En la Agencia Huaquillas, laboro sin claves de acceso para ningún programa, no tengo scanner de cheques (que lo requiero para cumplir mi función de supervisora de caja), ni archivos. Es decir, me tienen sin hacer nada, con tal de humillarme y torturarme. - Me impusieron una "Multa" inventada por supuestamente "hacerles perder el tiempo a la cooperativa por las denuncias en la inspectoría de Trabajo"; sin embargo, los que hacen perder el tiempo son ellos, ya que ellos me demandaron mediante visto bueno, y lo perdieron. - Presenté un certificado médico del IESS (documento público), por una enfermedad que estaba padeciendo, a la cual uno de los procuradores judiciales de la cooperativa, Ab. Manuel Silva, en la Audiencia dentro del reclamo laboral #518826-2018 en la Inspectoría de Trabajo, dudó de dicho certificado, y señaló que van a investigar mi historial clínico, para ver si es verdad el mencionado certificado. Es decir, ya ni los documentos públicos creen y quieren torturarme por todos lados. - El mismo Abogado, Manuel Silva, dentro del mencionado reclamo laboral, señaló que inclusive "... el día de hoy no comunicó a la cooperativa o solicitó el permiso correspondiente para presentarse a esta diligencia, la misma que no consta con el uniforme de la institución de la cual se logre verificar de que ha salido sin el debido permiso...". Es decir señor Inspector, me andan viendo todo, y me torturan hasta en las diligencias administrativas de las que tengo pleno derecho a acudir. Hasta la ropa que llevaba puesta, el Abogado me ha quedado viendo. - Es por ello que el acoso laboral sufrido por la compareciente, está más que demostrado por la permanente persecución, acoso y hostigamiento, tomando en consideración que finalmente me presentaron otro visto bueno en mi contra, por la causal de abandono del trabajo, a la cual la parte actora tampoco pudo demostrar aquel hecho. Es decir ellos han perdido dos vistos buenos planteados en mi contra, y ni uno han podido probar los asertos de sus demandas. De ésta manera dejo justificada la causal número 4 del Art. 173 del Código del Trabajo, es

2) puntos  
visto  
bueno

200 = quinientos treinta y tres



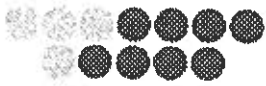
MINISTERIO DEL TRABAJO

trabajo.go.ec

decir, el acoso laboral. - Por otro lado, en lo que respecta al numeral 3 del Art. 173 del Código del Trabajo, es decir de ejecutar una labor distinta a la convenida me refiero a b siguiente: Posterior a la resolución del primer visto bueno planteado en mi contra, al momento en que retorné de las vacaciones que me impusieron arbitrariamente, me obligaron a ir a la Agenda Huaquillas, para que en dicha agencia ejecute las labores como supervisora de caja sin que como Supervisora de Caja tenga un contrato o documento que indique que se me pueda trasladar a otro lugar. En la Agencia Huaquillas, como señalé anteriormente, laboro sin claves de acceso para ningún programa, sin scanner de cheques (que lo requiero para cumplir mi función de supervisora de caja), ni archivos. Razón por la que este cambio de ocupación y ejecución de una labor distinta a la convenida, que se realizó sin mi consentimiento, se entiende como despido intempestivo, conforme a los efectos señalados en el Art. 192 del Código del Trabajo en concordancia con el numeral 3 del Art. 173 del mismo cuerpo legal invocado. Tomando además en consideración que el Art. 40 del Código del Trabajo señala que "El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos". Es decir, debía existir un contrato por escrito que como Supervisora de Caja, pueda irme a otra agencia de la cooperativa; sin embargo no se lo hizo. 4. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión, son los siguientes: Fundamento mi solicitud, subsidiariamente en base a lo establecido en el Art. 173 numerales 3 y 4 del Código del Trabajo en concordancia con el Art. 192 del mismo Código del Trabajo, es decir SOLICITUD DE VISTO BUENO PARA DAR POR TERMINADAS LEGALMENTE LAS RELACIONES LABORALES QUE MANTENGO CON LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., representada por el GERENTE GENERAL, ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN. (...)"

**4.2 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y EXCEPCIONES:-** "(...) Contestación. Eco. Manuel Solano Duran. GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SANTA ROSA LTDA, Dentro del término legal doy contestación a la falsa e improcedente Acción de Visto Bueno, presentada por la señorita ZULIMA MARIANA PEREZ TENESACA, en contra de mi representada COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO

534 - quinientos treinta y cuatro

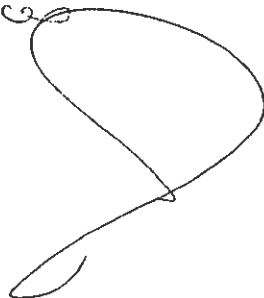


MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.go.ec

SANTA ROSA LTDA. PRIMERO.- ANTECEDENTES Frente al requerimiento de visto bueno que se ha presentado en contra de mi representada, tengo a bien rechazar e impugnar a la misma, tanto en sus fundamentos de hecho como en derecho, por cuanto el contenido de la demanda esta falseando la verdad de los hechos, alterando el verdadero desarrollo histórico. 1.- Observaciones al Requerimiento administrativo en el numeral tercero, segundo párrafo se aprecia lo expuesto por la accionante el mismo que se contradice con el párrafo cuarto segundo guión, de conformidad al principio de convención, la accionante acepta los cargos asignados, suscribiendo en ella las aceptaciones. 2.- la misma Accionante manifiesta que estando dentro de jornadas laboral, se encontraba con ropa distinta al uniforme institucional, (esto no es tortura). DENUNCIAS EN LA FISCALIA POR PARTE DE LA SEÑORITA ZULIMA MARIANA PEREZ TENESACA , La accionante ha presentado una denuncia en la Fiscalía por el delito de tortura, investigación realizada por el agente Fiscal Doctor Tocto Palacios Javier Ulises. El mismo que de fecha siete de septiembre del ario 2018, determino que no existe elementos CONSTITUTIVOS PARA IMPUTAR EL DELITO: Como son la conducta típica, antijurídica y culpable. - Es una mal interpretación del denunciante cayendo en un del error de denuncia. No existiendo error de prohibición ni error de tipo, tal como establece el maestro Rafael Márquez Piñero, en su obra Teoría de la antijuridicidad. En la vía idónea en caso de algún derecho asistiendo no es la correcta. Y es por ello que la autoridad fiscal desplazo su investigación. Por no existir delito. Y procede a remitir a la fiscalía S.A.I DE EL ORO. COIP. Art. 151.- Tortura.- La persona que, inflija u ordene infligir a otra persona, grave dolor o sufrimiento, va sea de naturaleza física o psíquica o la someta a condiciones o métodos que anulen su personalidad o disminuyan su capacidad física o mental, aun cuando no causen dolor o sufrimiento físico o psíquico; con cualquier finalidad en ambos supuestos, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez arios. La persona que incurra en alguna de las siguientes circunstancias será sancionada con pena privativa de libertad de diez a trece años 1. Aproveche su conocimiento técnico para aumentar el dolor de la víctima. 2. La corneta una persona que es funcionaria o servidora pública u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, por instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia. 3. Se corneta con la intención de modificar la identidad de género u orientación sexual. 4. Se corneta en persona con discapacidad, menor de

- 030 - quinientos treinta y once



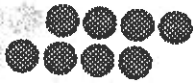
MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.go.ec

dieciocho años, mayor de sesenta y cinco años o mujer embarazada. La o el servidor público que tenga competencia para evitar la comisión de la infracción de tortura y omita hacerlo, será sancionado con pena privativa de libertad de cinco a siete años. El Doctor PLACIO FLORES SANCHEZ, resorte la denuncia para ver si es posible por la figura penal de violencia psicológica Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar. La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza - La parte actora ha solicitado declaración de parte del Economista Manuel Agustín Solano Duran. - La parte actora indica que a su favor reproduce oficios suscritos por Lcda. Gladys Carballo, secretaria del ministerio de trabajo. - Así mismo adjunta resolución administrativa emitida por la Doctora Enma López inspectora de trabajo. Observación a las pruebas de la actora. 1.- Desde ya impugno la declaración de parte del Economista Manuel Agustín Solano Duran. Pues en su calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Rosa Limitada, de conformidad al artículo 45 de la ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sistema Financiero Popular y Solidario. La actividad del señor Gerente es Administrar la Cooperativa. Razón por la cual existe un Departamento específico para las contrataciones de personal. 2. En referencia a lo solicitado por la parte actora de los oficios, no es una prueba. La misma la fundamentare en la respectiva audiencia sumaria. 3. La resolución administrativa de la doctora Enma López, no mantiene relación jurídica dentro de la causa, son hecho totalmente distintos, fuese el caso que mencionada resolución fuere por hechos de tortura. Los mismo que el fiscal ya determino que no existe tortura. TERCERO.- FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA PARTE ACTORA. Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. El Trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y, 4.) En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del



- 536 - quinientos treinta y seis



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.go.ec

interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderán al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación. Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

Observación a los fundamentos de derecho de la parte actora. Se le recuerda a la parte accionante el principio de conveccion. El mismo que se fundamentara en la respectiva audiencia. CUARTO.- FUNDAMENTOS DE HECHO de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Rosa Limitada. Primero - La Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Rosa Limitada. Indica que la parte denunciante no asistido a trabajar, por más de un mes. Segundo- La accionante ha procedido a denunciar en la fiscalía de El Oro por el delito de Tortura. En contra de los señores Eco. Manuel Solano Duran, Ing. Tania Sánchez Aguilar, Abg. Jorge Sanmartín Barrera, Manuel Silva Valverde QUINTO.-

POR LO TANTO DEDUCIMOS LAS SIGUIENTES EXCEPCIONES. 1. Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda. O en caso del requerimiento de visto bueno. 2. Improcedencia de la demanda o requerimiento de visto bueno., por cuanto la actora reclama un derecho que no se asiste. 3. Falta de derecho de la actora 4. Error en la forma de proponer la demanda, Pues no cumple con los requisitos el Artículo 142, numeral 2, 5,6, 7, 9, 10, 11. En sus fundamentos de hecho, el actor narra una historia de fantasía que no justifica con los fundamentos de derecho, los mismos que me permitiré explicar el nexa invocado, es un error absoluto; el mismo que su autoridad jamás debía de haberla aceptado en mencionados términos,

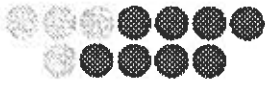


MINISTERIO  
DEL TRABAJO

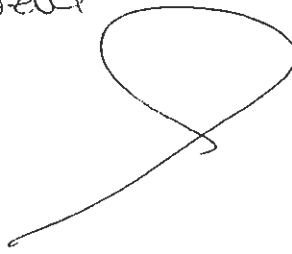
trabajo.gg.ec

y más bien debía de haberla mandado a completar, además en los fundamentos de hechos narra un proceder que no logra demostrar con prueba(...)"

**5).- PRONUNCIAMIENTO DE LAS EXCEPCIONES:** .- Base Constitucional Las excepciones, el derecho a la defensa y el principio de contradicción se encuentran señaladas en los siguientes artículos de la Constitución de la República: Arts. 54, 66.4.29.c; 75; 76.7 letras a)-m); 83.12, 167, 168.6; 169; 174 inciso segundo entre otros. Base Legal COGEP, trata sobre las excepciones, en los Arts. 29, 151 inciso tercero, 153, 169 inciso segundo, 294.1, 295, 315, 316, 351 inciso quinto números 1, 2, 3 y 4; 352, 353 y 373. **Doctrina Eduardo Couture**, denomina a las excepciones dilatorias, como presupuestos procesales, y las define como: "*aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal*":- de la revisión cronológica del expediente se evidencia la oposición o interposición de una excepción, para entrar en análisis jurídico de ésta, de tal modo que permita establecer su procedencia o improcedencia, sin embargo antes de entrar en análisis; brevemente cito fuentes doctrinarias al respecto "*La negativa simple y llana de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda:- Si el demandado comparece al proceso, tiene dos opciones bien definidas, defenderse u oponer excepciones. Debemos entender, de acuerdo a la doctrina, que defensa es toda alegación que ataca la demanda en general y que por ende, no lleva implícita una carga probatoria; en cambio, oponer excepciones significa atacar específica y directamente las pretensiones contenidas en la demanda, lo que conlleva la carga para el demandado de probar sus alegaciones.* **Devis Echandía:** La defensa, en sentido estricto, existe cuando el demandado se limita a negar el derecho pretendido por el actor o los hechos en que este lo apoya. La excepción existe cuando el demandado alega hechos impeditivos de nacimiento del derecho pretendido por el actor o extintivos o modificativos del mismo, o simplemente dilatorios, que impidan en ese momento y en tal proceso se reconozca la exigibilidad o efectividad del derecho; en todos los casos, estos hechos son distintos de los que el demandante trae en su demanda en apoyo de su pretensión, y por esta razón debe probarlos el demandado. **Alsina:** En términos generales, como vemos, llamase excepción a toda defensa que el demandado opone a la acción. En un sentido más restringido, llamase excepción la que puede alegarse únicamente por el demandado



invocando un hecho impeditivo o extintivo o transformativo, porque mientras no se alegue, la acción subsiste y el juez no puede considerarla de oficio; para las demás se reserva el nombre de defensas en general. Sin embargo, en el derecho procesal moderno el concepto de excepción se ha restringido a los hechos concretos que puedan contradecir las pretensiones de la demanda. Efectivamente, el mismo Alsina lo aclara cuando dice: Todo derecho nace, se transforma o se extingue como consecuencia de un hecho, y las distintas situaciones jurídicas derivan, así, de la naturaleza de los hechos. Estos pueden ser de tres clases: 1o.) Hechos constitutivos, que dan nacimiento a una relación jurídica (por ejemplo, un préstamo), y que, a su vez, se distinguen en voluntarios e involuntarios, lícitos e ilícitos, etc.; 2o.) Hechos impeditivos, que no obstante existir el hecho constitutivo, importan un obstáculo al nacimiento de la relación jurídica (incapacidad, dolo, etc.); 3o.) Hechos extintivos, que ponen fin a la relación jurídica, pago, prescripción, etc. Esta clasificación está vinculada a la diversa forma como el juez puede conducirse en la sentencia respecto de la acción. Si el demandado niega la existencia del hecho constitutivo afirmado por el actor, lo cual importa negar el nacimiento de la relación jurídica misma, la sentencia que admita o rechace la acción considerará existente o inexistente el hecho constitutivo. Pero puede el demandado reconocer el hecho constitutivo y afirmar, al mismo tiempo, la existencia de un hecho impeditivo o extintivo, en cuyo caso habrá opuesto una excepción al progreso de la acción. Entonces, a diferencia de una mera contraposición a la demanda sin agregar hechos nuevos, la excepción sí los agrega. **Quintero y Prieto** consideran, en atención a estos parámetros, que «la excepción es la agregación de hecho y derecho por parte del opositor. La resistencia conserva pues un parangón con la pretensión. El demandado debe denominar su excepción y fundamentarla en hechos y derecho». **Carnelutti**, «es la propia razón del demandado que la opone a la invocada por el demandante. Es una especie de contraprestación, por constituir argumentos propios, basados en hechos diferentes, que tienden a dejar sin fundamento la pretensión del demandante», pues, como ya dijimos en líneas anteriores, en virtud del derecho abstracto de contradicción, también se genera este contra derecho que se concreta, dentro de un determinado litigio, al atacar los argumentos del actor. **Ugo Rocco** afirma que «excepción es la facultad procesal, comprendida en el derecho de contradicción en el juicio, que corresponde al

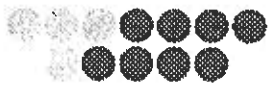



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

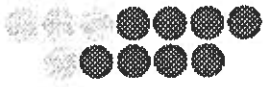
demandado, a pedir que los órganos jurisdiccionales declaren cierta la existencia de un hecho jurídico que produce efectos jurídicos relevantes, frente a la acción ejercitada por el actor». A la suscrita le corresponde declarar la existencia de un hecho jurídico que violente su continuidad por lesión expresa a un derecho tutelado, que permita poner fin de este modo su tramitación; dicho de otra manera para que se resuelvan las excepciones previas subsanables y no subsanables hay que tener muy en cuenta las disposiciones de los Arts. 261, 262, 295 y 296 del COGEP; especialmente el Art. 295, debiendo aclarar que las excepciones subsanables se resuelven mediante auto interlocutorio; mientras que las excepciones no subsanables se resuelven mediante sentencia. **5. 1- DECISIÓN SOBRE LAS EXCEPCIONES PRESENTADAS. Error en la forma de proponer la demanda, inadecuada del procedimiento o indebida acumulación de pretensiones:**- Esta clase de excepción previa casi no se califica, puesto que existe varios filtros para que no se de esto, analicemos brevemente cada una: Error en la forma de proponer la demanda en la calificación de la demanda el Juez verificara que se cumpla todos los requisitos para dar trámite a esta pretensión y de no ser la demanda adecuada, mandará a completar o aclarar. La parte accionada al deducir la presente excepción la misma que esta autoridad se pronuncia de la siguiente manera: No acoge a la misma por cuanto manifiesta la normativa en su Art. 142 del Código Orgánico General de Procesos expresa claramente los requisitos para proponer la demanda, y el Art. 146 del mismo cuerpo legal en que la autoridad mandara a completar la misma, en este caso al cumplir con lo que determina la norma antes invocada no es necesario ordenar que se complete la misma por consiguiente se acepta a tramite el presente visto bueno.

**6).- AUDIENCIA DE COMPARECENCIA:-** De la revisión procesal se evidencia que a fojas 513 a 529 la suscrita con fundamento jurídico en el artículo 621 del código del trabajo señala la celebración de la diligencia de investigación, momento legal oportuno en el que se evacuaran, producirán y reproducirán las pruebas que las partes procesales hayan anunciados, y estas cumplan con los presupuestos procesales, (auto de fecha 05 de octubre 2018); en la que se señaló la diligencia de investigación para el lunes 15 de octubre a las 08h15, misma que se desarrolló en las instalaciones de esta dependencia pública, por lo que siendo el día, fecha y hora se instala la misma con la





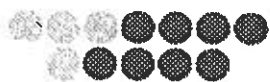
presencia de la señorita PEREZ TENESACA ZULIMA MARIANA con cedula de ciudadanía No.- 0705820652, asistida por los profesionales del derecho Ab. Harry Álvarez García y Ab. Luís Zambrano Paucar y Ab. Harry Álvarez Fadul con matricula No.- 07-1971-3; 07-1983-2; y, 07-2008-100 respectivamente del foro de abogados del Ecuador, y por otra parte comparecen los profesionales del derecho Ab. Jorge Sanmartin Barrera; y, Ab. Manuel Silva Valverde con matricula No.- 07-2015-107; y, 07-2014-214 respectivamente del Foro de Abogados del Ecuador, procuradores judiciales de la parte accionada. Por lo que ante los presentes la suscrita puntualiza las formalidades constitucionales y legales con las que se desarrollará la misma. Referente al "acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Se apertura a dar Cumplimiento De La Conciliación Entre Las Partes:- Conforme a las reglas previstas en Numeral 1 reformado por artículo 27 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015. Numeral 4 agregado por artículo 9 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017, que dispone una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (...); ya en materia procesal el Art. 233, 234 y 294.4 del Código Orgánico general de Procesos, Art. 190, y 326. 10 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce los medios alternativos de solución de conflictos, dentro de los que se establece a la mediación; de esta forma pone en manifiesto uno de los principios fundamentales establecidos en el Art. 3.8 de la Constitución de la República, al promover el derecho de una cultura de paz. En éste ámbito de aplicación es obligación del Estado garantizar la seguridad integral a través de acciones integradas para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz, mediante métodos alternativos de solución de solución de conflictos. Esto se garantizó a las partes, se propuso una fórmula alternativa como medio de solución de conflictos, a lo cual las partes en la diligencia de investigación a viva voz puntualizaron que sus pretensiones eran distintas, y como tal no existiría una conciliación entre ellas, pese al tiempo otorgado. Con lo antes indicado la suscrita hace referencia que en todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley. La sustanciación de los



procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. En cuanto al desarrollo de la misma puntualiza que con la facultad legal del Art. 80 del Código Orgánico General de Procesos, dirigirá la etapa investigativa con el más alto deber de respetar y hacer respetar la Constitución y la ley, por lo que referida diligencia iniciará con los alegatos de apertura de las partes, posterior con la exhibición, producción y reproducción de la prueba conforme mandato expreso del Art. 196 del Código orgánico General de Procesos.

**7).- ANUNCIO DE LA TOTALIDAD DE LAS PRUEBAS Y RESOLUCIONES DE SU ADMISIBILIDAD: LA PARTE ACTORA:** "(..) ....Anuncio de Medios Probatorios para acreditar los hechos: Anuncio los siguientes medio probatorios: a) Que se me conceda el derecho a repreguntar a los testigos que presente la contraparte. b). Sírvase disponer que en la Diligencia de Investigación o Audiencia, se recepte la declaración del señor ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN., GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., personalmente y no por interpuesta persona, ni procurador judicial ni mandante, de conformidad con lo que señala el Art. 187 y pertinentes del COGEP., c). Prodúzcase a mi favor el oficio MDT-DPTSPOM-2018-1305-0, del 27 de agosto del 2018, suscrito por la Lcda. Gladys Carballo, Secretaria del Ministerio de Trabajo — Delegación Machala, por medio de las cuales adjunta a dicho oficio la certificación del Contrato de Trabajo de a prueba, suscrito entre el ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN., GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., y la compareciente ZULIMA MARIANA PÉREZ TENESACA, el 20 de Diciembre del 2010; así como de la comunicación s/n de fecha 01 de Marzo del 2016 suscrita por el ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN., GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., en donde me comunica mi nuevo cargo como **Supervisora de Caja de Oficina Machala** en el área Operativa de la institución. Y

- 542 quinientos cuarenta y dos



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

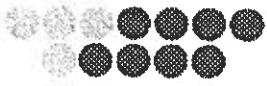
trabajo.go.ec

también adjunta copia debidamente certificadas del visto bueno #270168-2018, que se tramitó en la Inspectoría Provincial de Trabajo de El Oro, a cargo de la Ab. Enma López, presentada por la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., en mi contra., d). Prodúzcase a mi favor el oficio MDT-DPTSPOM-2018-1386-0, del 11 de Septiembre del 2018, suscrito por la Lcda. Gladys Carballo, Secretaria del Ministerio de Trabajo — Delegación Machala, por medio de las cuales adjunta las copias debidamente certificadas del visto bueno #272435- 2018, que se tramitó en la Inspectoría Provincial de Trabajo de El Oro, a cargo del Ab. Roberto Riofrío, presentada por la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., en mi contra., e) Prodúzcase a mi favor el oficio MDT-DPTSPOM-2018-1355-0, del 30 de agosto del 2018, suscrito por la Lcda. Gladys Carballo, Secretaria del Ministerio de Trabajo — Delegación Machala, por medio de las cuales adjunta a dicho oficio las copias debidamente certificadas del reclamo laboral #518826-2018, que se tramitó en la Inspectoría Provincial de Trabajo, a cargo del Ab. John Paladines, que presentó la compareciente ZULIMA MARIANA PÉREZ TENESACA en contra de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA, denunciando el acoso laboral. Y también adjunta a dicho oficio el Memorando No. COOPACSTH-memo-1746-2018, de fecha 02 de Julio del 2018, suscrito por la Ing. Tania Sánchez, Jefa de Talento Humano de b Cooperativa, por medio de las cuales me comunica que a partir del 03 de Julio del 2018, las funciones de Supervisora de Caja las tengo que realizar en la Agencia del cantón Huaquillas, sin que exista sustento para dicho cambio." **POR LA PARTE ACCIONADA: "(...) SEXTO.- PRUEBA** Acorde a lo establecido en el artículo 158 del Código Orgánico General de Procesos, Adjunto como prueba a mi favor lo siguiente: Ruc Nombramientos del Gerente General Copia y certificado de votación del Eco. Manuel Agustín Solano Duran Copia de la credencia de mi abogado defensor. Escritura pública de constatación. Reglamento Interno MEMORANDO NRO. COOPACS-TH-MEMO 1746-2018. Nombramiento interno de fecha 01-marzo del ario 2016 Contrato de Trabajo. Pago de IESS. Certificado de cumplimiento de Relaciones Laborales. Además solicito la declaración de parte de la accionante, **ZULIMA MARIANA PEREZ TENESACA (...)**". Del proceso obra las pruebas que las partes aportaron en el momento procesal oportuno (solicitud-contestación); pruebas que incorporaron para sustentar sus alegatos en la presente lictis, por lo que siendo esta la etapa de



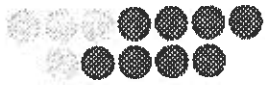
consagrar el principio de contradicción, y al amparo de lo dispuesto en el Art. 196 del Código Orgánico General de procesos se procedió en diligencia de investigación, a dar cumplimiento estricto a lo dispuesto en la ley que no es otra cosa consagrar el debido proceso el cual inicia en este nuevo marco legal con la producción de la prueba en audiencia de juicio. Con los presupuestos jurídicos enunciados y al amparo de lo dispuesto en el COGEP artículo **158.- La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos**".

Por lo que se deberá resolver sobre los puntos objetos de la Litis (Solicitud de Visto Bueno). En el sistema procesal moderno **El fin supremo del proceso es procurar justicia, para cuya garantía se estima esencial un sistema que se asiente en la independencia y en la imparcialidad**. La aplicación del principio dispositivo afirma que existe soberanía de las partes para estudiar sus pruebas, preconstituirlas, adquirirlas y someterlas en la demanda para su examen posterior, para que el juez solamente resuelva el derecho aplicable y termine el proceso, convirtiéndole a éste como director para que el proceso se adecúe a este sistema. Es decir se torna bastante rígido, no da lugar a que puedan existir variaciones. Evidentemente es un avance en un proceso público en el que las potestades judiciales no pueden quedar postergadas porque la relación entre las partes le convierte en una lucha entre ellas, y no con el poder de administrar justicia, por lo tanto la autorresponsabilidad de las partes por su conducta al anunciar prueba, realizar la promesa probatoria, el disponer la libertad para llevar o no la prueba, en fin su inactividad probatoria queda a cuenta y riesgo de las partes. *El Código Orgánico General de Procesos Art. 158.- Finalidad de la prueba. "La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos"*. Art. 160.- Admisibilidad de la prueba. *Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal...*". Art. 161.- "Conducencia y pertinencia de la prueba. La conducencia de la prueba consiste en la aptitud del contenido intrínseco y particular para demostrar los hechos que se alegan en cada caso. La prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos". **La doctrina dominante ECHANDIA, Hernando, teoría general de la**



prueba judicial, Editorial Temis, Tomo I, 6ta Edición, 2012:- "... Puede decirse que este representa una limitación al principio de la libertad de la prueba, pero es igualmente necesario, pues significa que el tiempo y el trabajo de los funcionarios judiciales y de las partes en esta etapa del proceso no deben perderse en la práctica de los medios por sí mismos o por su contenido no sirvan en absoluto para los fines propuestos y aparezcan claramente improcedentes o inidóneos, de esta manera se contribuye a la concentración y a la eficacia procesal de la prueba"... El objetivo de la prueba en nuestro sistema procesal, debe cumplir dos circunstancias específicas para que sea legalmente constituida: a) Carácter formal y b) Carácter sustantivo o material:- La primera:- cómo realizar la oferta probatoria y la segunda:- aquella actividad que se propone demostrar la existencia o inexistencia de los hechos. "el juez no puede iniciar de oficio el proceso (*nemo iure sine actore*); **no puede tener en cuenta hechos ni medios de prueba que no han sido aportados por las partes (principio de presentación: quod non est in actis non est in mundo)**; debe tener por ciertos los hechos en que aquellas estuviesen de acuerdo (*ubipartissunt concordēs nihil ab iudiciē*); la sentencia debe ser conforme a lo alegado y probado (*secundum allegata et probata*); y el juez no puede condenar a más ni a otra cosa que la pedida en la demanda (*neeat ultra petita partiū*)". Es decir que corresponde a la absoluta responsabilidad de las partes alegar y probar las afirmaciones efectuadas. "...El derecho a presentar las pruebas relevantes es parte esencial de las garantías sobre la protección judicial de los derechos y del derecho de defensa, pues la oportunidad de probar los hechos que apoyan las pretensiones de las partes es condición necesaria de la efectividad de tales garantías. (...) por consiguiente el derecho a presentar todos los medios de prueba relevantes que estén al alcance de las partes es un aspecto esencial del derecho al debido proceso y debe reconocerse que pertenece a las garantías fundamentales de las partes" **TARUFFO, Michele, LA PRUEBA DE LOS HECHOS, Editorial TROTTA, Madrid 2002.**

**8).- VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS:** Es necesario puntualizar lo dispuesto en el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos: "Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado



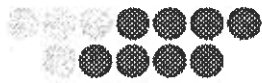
la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. (...). La doctrina y la Jurisprudencia han establecido acerca de lo que es la prueba. Según Eduardo Couture: "La prueba en su acepción común no es más que la acción y el efecto de probar, y probar, es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación". Para Porfirio Hernández Quezada: "La prueba es aquella actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia de los datos que han sido aportados en el proceso", Art. 160 ibídem.- "Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal". Del análisis del expediente, y de lo enunciado en la diligencia de investigación realizada por la suscrita Inspector, se desprende lo siguiente: De conformidad con lo que dispone el Art. 158 ibídem.- "La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos"; por lo que es menester entonces examinar los medios probatorios introducidos por el actor en esta causa a fin de establecer en derecho el cumplimiento o no de la causal invocada; esto es, determinar si la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Rosa Ltda., en su calidad de empleador, se encuentra incurso en la causal 3 y 4 del artículo 173 del Código del Trabajo, esto es: "3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y, 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.", siendo estas las causales señalada en los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud inicial del Visto Bueno, confrontado con las pruebas aportadas por las partes. El Código Orgánico General de Procesos en su Art. 161, dispone: "La conducencia de la prueba consiste en la aptitud del contenido intrínseco y particular para demostrar los hechos que se alegan en cada caso. La prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos". En el sistema de la libre apreciación de las pruebas no existen



cortapisas legales en la valoración, pues todas las pruebas se aprecian en su conjunto. Sin embargo, en la resolución sólo serán **expresadas las valoraciones esenciales y determinantes** que sustentan su derecho (lo negrita es de mi autoría). Correlativo al último sistema se encuentra la sana crítica. En la sana crítica el juez emplea las reglas de la lógica y de su experiencia. V. GR., determinar si la demandada actuó con la debida diligencia en el cumplimiento de la prestación. Por lo que entramos en materia de análisis a efectos de establecer fehacientemente si la prueba aportada únicamente por la parte accionante cumple con los presupuestos requeridos en líneas anteriores. De los autos obra escrito con anunciados de prueba que presenta la parte accionante, por lo que procedemos a darle valor probatorio a los elementos que sirvieron de sustento a la suscrita para poder determinar si la infracción fue o no cometida y si amerita o no la terminación de la relación laboral por esta vía; es así que en el contraste de las pruebas, esta autoridad las valora y motiva su resolución en el análisis que se expresa a continuación.

**9).- MOTIVACIÓN:** De los autos se observa que conforme el trámite previsto para esta clase de acciones, se han considerado los elementos previstos para cada caso, como es la citación legalmente establecida, la capacidad de las partes y la concurrencia de sus defensores técnicos, se ha fijado el objeto de la controversia y la prueba aportada por las partes. Por ello importante puntualizar: **9.1)** Que el Art. 76.7.k de la Constitución del Ecuador, entre los derechos de las personas reconoce el ser juzgados por autoridad competente. **9.2)** Al no encontrarme incurso en ninguno de los motivos que establece la ley para excusarme; y al analizar cronológicamente el expediente, y al no intervenir en la causa abogado que motive mi excusa, determinándose que el asunto puesto a conocimiento de esta autoridad está determinado en el CÓDIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS; examinada que fuera, se aprecia que corresponde la investigación de los fundamentos de hecho y derecho, conforme mandato expreso del Art. 621 del código del trabajo a efectos de establecer la procedencia o no de la falta presunta cometida. **9.3)** Que, al presente trámite se le ha dado el tratamiento legal correspondiente, sin haber omitido solemnidad sustancial alguna que vicie su procedimiento. **9.4)** Se declara la validez procesal; pues, no existe omisión de solemnidad sustancial, ni causa que vicie su procedimiento, que pudiera

277 - quince mil setecientos, Catorce mil y setecientos



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

influir en su decisión. **9.5)** Que, en la presente causa se ha respetado los principios del debido proceso, derecho a la defensa, seguridad jurídica, inmediación, contradicción, motivación, celeridad, imparcialidad, que ordena nuestra Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 76 numeral 7 literales k, Art. 82 y Art. 426 de la Norma Suprema. Por lo que declaro la validez. **9.6)** La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 76, numeral 7, literal l, dispone: "*Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas...*". **9.7)** El Art. 173 del Código de Trabajo establece: "Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:..."**3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y, 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.** Causales invocada por la parte actora. Para el efecto la parte accionante adjunta prueba documental siendo esto la siguiente: *oficio MDT-DPTSPOM-2018-1305-0, del 27 de agosto del 2018, suscrito por la Lcda. Gladys Carballo, Secretaria del Ministerio de Trabajo — Delegación Machala, por medio de las cuales adjunta a dicho oficio la certificación del Contrato de Trabajo de a prueba, suscrito entre el ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN., GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., y la compareciente ZULIMA MARIANA PÉREZ TENESACA, el 20 de Diciembre del 2010; así como de la comunicación s/n de fecha 01 de Marzo del 2016 suscrita por el ECO. MANUEL AGUSTÍN SOLANO DURÁN., GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., en donde me comunica mi nuevo cargo como Supervisora de Caja de Oficina Machala en el área Operativa de la institución, visto bueno #270168-2018, que se tramitó en la Inspectoría Provincial de Trabajo de El Oro, a cargo de la Ab. Enma López, presentada por la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., el oficio MDT-DPTSPOM-2018-1386-0, del 11 de Septiembre del 2018, suscrito por la Lcda. Gladys Carballo, Secretaria del Ministerio de Trabajo — Delegación Machala, por medio de las cuales adjunta las copias debidamente certificadas del visto bueno #272435- 2018, que se tramitó en la Inspectoría Provincial de Trabajo de El Oro, a cargo del Ab. Roberto Riofrío,*

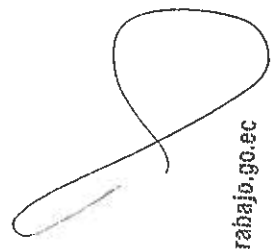


GOBIERNO  
DE LA REPÚBLICA

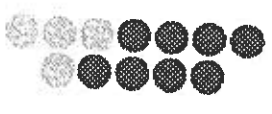
República del El Salvador N 34 - 183 y Suiza  
Código Postal: 170505



- 548 - quini entor cuarenta y ocho



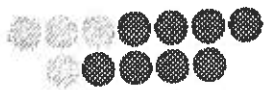
trabajo.go.ec



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

presentada por la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA., en mi contra., oficio MDT-DPTSPOM-2018-1355-0, del 30 de agosto del 2018, suscrito por la Lcda. Gladys Carballo, Secretaria del Ministerio de Trabajo — Delegación Machala, por medio de las cuales adjunta a dicho oficio las copias debidamente certificadas del reclamo laboral #518826-2018, que se tramitó en la Inspectoría Provincial de Trabajo, a cargo del Ab. John Paladines, que presentó la compareciente ZULIMA MARIANA PÉREZ TENESACA en contra de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA, denunciando el acoso laboral. Y también adjunta a dicho oficio el Memorando No. COOPACSTH-memo-1746-2018, de fecha 02 de Julio del 2018, suscrito por la Ing. Tania Sánchez, Jefa de Talento Humano de la Cooperativa, por medio de las cuales me comunica que a partir del 03 de Julio del 2018, las funciones de Supervisora de Caja las tengo que realizar en la Agencia del cantón Huaquillas, sin que exista sustento para dicho cambio.". Con los antecedentes expuestos se evidencia un sistemático proceso de inestabilidad laboral, en el sentido de vulneración o afectación al derecho social y económico, por cuanto luego de la resolución de visto bueno en la que se ha negado la acción a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA, por no haber probado la causal invocada dentro del proceso de visto bueno 270168, se ha producido el cambio de residencia laboral a la ciudad de Huaquillas, lo cual es comunicado a la trabajadora con fecha 02 de julio del 2018, es decir posterior a la resolución del primer caso de visto bueno (08/06/2018), imposición en la que se ha resuelto hacer cumplir las funciones de supervisora de caja en el cantón Huaquillas, hecho que lleva intrínseco el traslado o movilización de una ciudad a otra en la que el empleador está obligado a dar cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 42 numeral 22 del código del trabajo que dispone "Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia"; hecho que en el sistema de valoración de prueba (164 del COGEP), La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. Es decir que para que opere el referido memorando Nro. COOPACS-TH-MEMO-1746-2018, de fecha Santa Rosa, 02 de julio del 2018, debió justificarse el cumplimiento de tal obligación empresarial, ante eventual incumplimiento corresponde a la trabajadora

549 - quinientos cuarenta y nueve



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

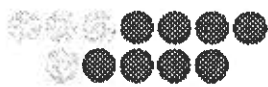
trabajo.go.ec

trasladar y de su propio peculio devengar los gastos que conlleva el cumplimiento de tal resolución interna de su empleadora, hecho que como se lo ha manifestado atenta contra el derecho social y económico. Ahora referente a la causal de acoso laboral debe de entenderse que el mismo ha sido postivizado en la legislación desde noviembre 2017, y se lo ha definido como "... todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial...". En tal sentido y al ser la dignidad humana un derecho fundamental partimos de su origen, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como de los dos Pactos de Naciones Unidas sobre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales, en sus respectivos Preámbulos se reconoce que la dignidad es inherente a todas las personas y constituye la base de los derechos fundamentales, por lo que se ha convertido en el valor básico que fundamenta la construcción de los derechos de la persona como sujeto libre y partícipe de una sociedad. De modo similar a lo que sucede con los citados instrumentos internacionales, la dignidad humana se ha incorporado a los ordenamientos jurídicos nacionales de los Estados, predominantemente en el marco de un reconocimiento general como principio fundamental, es decir, en los textos de naturaleza constitucional. Por lo que se evidencia un sistemático proceso de coartar el derecho a la libertad de la trabajadora al buscar el auxilio protector del órgano administrativo, y por el cual la empresa resolvió multar, por el hecho de demandar atención a su reclamación, además de autos obran piezas procesales como \* Con fecha 08/05/2018, la *COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA*, acciona un proceso de visto bueno, el cual no ha sido probado, y como consecuencia se ha resuelto negando su acción con fecha 08/06/2018. \*Con fecha 05/06/2018, la trabajadora ZULIMA MARIANA PEREZ TENESACA presenta un reclamo administrativo alegando vulneración de derechos. \*Con fecha 07/07/2018, la empresa resuelve multar a su remuneración mensual con el



GOBIERNO  
DE LA REPÚBLICA

República del El Salvador N 34 - 183 y Suiza  
Código Postal: 170505



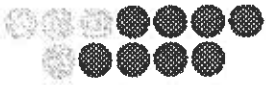
5%, por haber hecho perder el tiempo a la institución con boletas de notificación al ministerio del Trabajo en menos de un mes y no se dedica a trabajar. \* Con fecha 13/07/2018 la *COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA ROSA LTDA*, acciona un nuevo proceso de visto bueno, el cual no ha sido probado, y como consecuencia se ha resuelto negando su acción con fecha 20/08/2018. Hechos que denotan la intencionalidad de separabilidad a la trabajadora que si bien la libertad de contratación radica en el empleador, la acción que ha buscado persistentemente es la de visto bueno en la cual no ha justificado sus acusación, por lo que la estructura ha encuadrado en un acoso del cual se atentado contra la dignidad del ser humano pretendiendo con esta perjudicar su situación laboral.

**10).- DECISIÓN:** CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 Última modificación: 14-feb.-2018:- ha positivizado en la Sección octava Trabajo y seguridad social 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"***. Artículo 331 garantiza a las mujeres ***"...igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional***, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. ***Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo."*** DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Convenio 0 Registro Auténtico 1948 de 10-dic.-1948 Estado: Vigente, en su Art. Art. 23.- ***1. Dispone "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. PACTO DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES, CULTURALES, CIVILES POLITICOS Decreto Ejecutivo 37 Registro Oficial 101 de 24-ene.-1969 Ultima modificación: 10-oct.-1968 positiviza 1. **Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.** 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. **Art. 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial,** a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral; Jueves 9 de noviembre de 2017 Suplemento - Registro Oficial N° 116, ha positivizado en el CAPÍTULO II REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 46: **"Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de**

- 552 - quintos evento y dove

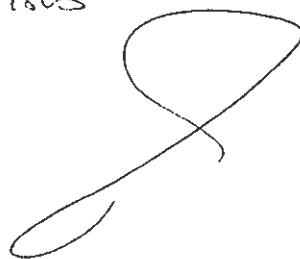


MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.gob.ec

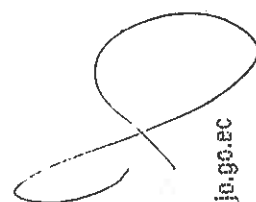
las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. En el ejercicio de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. El ordenamiento jurídico confiere a las personas un haz de derechos que pueden ser alegados o no por éstas, en virtud de la autonomía privada. Muchos conceptos se han elaborado acerca de la autonomía privada. De todos ellos, siguiendo a Ferri podemos señalar que ésta es la "potestad de autodeterminación" que tienen las personas para poder crear para sí mismas las reglas que sirvan para satisfacer sus "intereses recíprocos". De esta manera, la autonomía privada es una facultad de autorregulación de la cual gozan los sujetos privados, la misma que se constituye en uno de los ejes centrales de toda estructura jurídica. Modernamente, no puede concebirse un sistema jurídico donde las personas se encuentren impedidas de celebrar o no negocios jurídicos: la contratación es la base de la economía moderna, de las relaciones sociales, del propio sistema laboral, etcétera. De otro lado, es clásica la distinción dual acerca del contenido de la autonomía privada. De la Puente y Lavalle J lo expresa de la siguiente manera: "La autonomía privada tiene un doble contenido: en primer lugar, la libertad de contratar( ... ) que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata, sabiendo que con ello se crean derechos y obligaciones; y, en segundo lugar, la libertad contractual, llamada también, más propiamente, libertad de configuración interna, que es la de determinar el contenido del contrato". El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento





MINISTERIO  
DEL TRABAJO

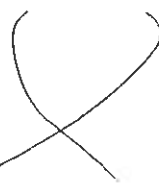
laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos. Ahora bien, siguiendo la difundida definición de De la Villa, podemos señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa. Bastará la existencia del derecho para que el acto de disposición del trabajador pueda calificar como irrenunciable, sin que se requiera que el trabajador cuente con los requisitos previstos en la normativa para el goce efectivo del referido derecho. Por lo expuesto se aprecia en la relación laboral ha existido un proceso de desmejoramiento en las relaciones contractuales por una serie motivos concurrentes, un reconocimiento a la voluntad constitutiva de las partes en la determinación de sus relaciones jurídicas y una progresiva sustitución de normas imperativas mínimas heterónomas por otras dispositivas a título individual o colectivo. Estas modificaciones pueden estar erosionando las bases mismas de las relaciones laborales clásicas de tal modo que, se dice, se impone la necesidad de una "readecuación" del enfoque de prestación subordinada y remunerada de servicios en régimen de ajenidad. En primer punto en referencia al cambio de ocupación podemos indicar que de la revisión del contrato suscrito por las partes en su cláusula pertinente indica que "realicen labores de recibidor pagador en la provincia de El Oro", pero sin embargo con fecha 01 de marzo del 2016, la empleadora nombra a la trabajadora como "supervisora de caja de oficina Machala.", siendo así este último su actividad habitual y al ser aceptada por las parte de conformidad a la costumbre convirtiendo en un derecho, con fecha 02 de julio mediante memorando Nro. COOPACS-TH-memo-1746-2018, tal como consta en el expediente fojas 4, y prueba presentada por la parte accionante, indican a la trabajadora que "que a partir del día martes 03.07.2018 funciones de supervisora de caja las tiene que realizar en la agencia del cantón Huaquillas", con ello la parte empleadora esperando un pronunciamiento negativo de visto bueno por la autoridad de trabajo es que realiza el cambio de plaza laboral sin necesidad de cambiar sus funciones por consiguiente obligando a la trabajadora a cubrir con gastos por tener que trasladarse a otro lugar distinto de su residencia, ante este cambio la trabajadora haciendo uso de su derecho efectivo a concurrir ante la



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

autoridad administrativa con la finalidad de buscar el auxilio de la autoridad presentando reclamo administrativo, a raíz del presente reclamo administrativo la parte empleador aplica una multa a su remuneración y las razones de la mismas es la siguiente "...que en vista de que hace perder el tiempo a la institución con boletas de notificación al Ministerio del Trabajo en menos de un mes y no se dedica a trabajar....". Posterior a esta sanción la parte empleadora vuelve a presente un visto bueno con la finalidad de dar por terminada la relación laboral fundamentando su requerimiento que la trabajadora ha dejado de asistir de manera injustificada a su trabajo visto bueno que la autoridad de trabajo en su resolución ha negado las pretensiones por parte del empleador, siendo una vez mas que no se ha terminado las relaciones laborales. Por ello es necesario recordar que en la esencia los derechos laborales son irrenunciables Gaceta Judicial. Año CVII. Serie XVIII, No. 2. Página 596 (Quito, 14 de enero de 2006). "El Art. 4 del Código del Trabajo en concordancia con el Art. 35 numeral 4 de la Constitución Política, prescribe que: "Los derechos del trabajador son irrenunciables". El legislador ha buscado proteger a la parte más débil de la relación laboral, que por diferentes razones se encuentra en inferioridad de condiciones frente al empleador y por tal motivo ha establecido la prohibición de aceptar condiciones contractuales que le perjudiquen o de renunciar a derechos adquiridos y si acepta tales condiciones es evidente que lo hace por necesidad, obligado por su estado de inferioridad jurídica y económica, es esta realidad la que ha pretendido evitar el Derecho del Trabajo y en relación con esta disposición el Art. 5 obliga a los funcionarios judiciales y administrativos a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos;(...)". Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el accionante del presente trámite por parte de su empleador, entendiéndose por este jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo; por los constantes acciones de visto bueno en contra de la trabajadora que la obligaba a comparecer a tal tramite administrativo, y el cambio de lugar de trabajo de igual manera producto de un pronunciamiento negativo de visto bueno. **NATURALEZA JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD** Al tocar este tema abarcaremos con un viejo aforismo civilista que "las

2025-4 minutos de silencio y oración



MINISTERIO  
DEL TRABAJO

trabajo.go.ec

cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina". Así, el llamado **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD** constituye un mecanismo de preservación del ordenamiento jurídico laboral basado en la indisponibilidad de gran parte de las normas laborales. Dicho mecanismo obra viciando de nulidad aquellos acuerdos que pretenden desconocer el ordenamiento laboral de manera tal que, si la realidad práctica y los acuerdos no coinciden, se tomará en consideración la primera. En el Mecanismo de preservación del ordenamiento jurídico laboral.- Consiste en que el propio ordenamiento jurídico cuenta con un conjunto de reglas y principios en virtud de los cuáles aquél prevalece frente a posibles eventos que pretendan desconocerlos, pues el fundamento es el carácter imperativo o indisponible de mayor parte de normas laborales cuya consecuencia son los actos (del empleador o incluso acuerdo de partes) que pretendan desconocer el ordenamiento laboral indisponible o que pretendan encubrir situaciones vedadas por el propio ordenamiento, carecen de validez. Son bienes jurídicos protegidos: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa, por lo que no precisamente debe entenderse el acoso como sinónimo de humillación, sino comprender que el derecho al trabajo, como derecho social debe garantizarse la integridad, evitando, trato desconsiderado que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública

11).- **RESOLUCIÓN:** Con base en lo dispuesto en la Constitución de la República, Art 426 *"Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales (...)"*. En concordancia con lo dispuesto en el Art. 89 del Código Orgánico general de Procesos; y cumpliendo con los requisitos de autenticidad jurídica el suscrito Inspector Provincial de Trabajo de El Oro facultado como se encuentra de conformidad con el Art. 183, 545 numeral 5º; 621 del Código del Trabajo; y, por cuanto la parte actora, ha probado la causal invocada **RESUELVE CONCEDER** la solicitud de Visto Bueno propuesta por la trabajadora Señorita ZULIMA MARIANA PEREZ TENESACA, en contra de su empleador COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SANTA ROSA LTDA., cuyo representante legal



556 - quinientos cincuenta y seis

trabajo.ge.ec



MINISTERIO DEL TRABAJO

señor MANUEL AGUSTIN SOLANO DURAN. **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.-** f) Ab. Emma López, Inspectora Provincial de Trabajo de El Oro.- Lo que comunico para los fines de ley.-

*Ab. Emma López Abarca*

INSPECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO



**CERTIFICO:** En la ciudad de Machala, a los 22 días del mes de octubre del 2018, siendo las 11:00, **NOTIFIQUÉ** con el contenido de la providencia que antecede a la accionante en calidad de trabajadora, mediante boleta enviada a la Casilla Judicial No.- 77 al correo electrónico [harry\\_alvarez\\_f@hotmail.com](mailto:harry_alvarez_f@hotmail.com) y accionado en calidad de empleador mediante boleta enviada a los correos electrónicos, [notificacionjudicial@coopacs.fin.ec](mailto:notificacionjudicial@coopacs.fin.ec); [legal@coopacs.fin.ec](mailto:legal@coopacs.fin.ec) domicilios señalados para el efecto.- **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.- AB. Emma López Abarca.**

*Ab. Emma López Abarca*

INSPECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO



