



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS

SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**ANÁLISIS DE LA POSIBLE VULNERACIÓN DE DERECHOS
CONSTITUCIONALES EN RELACIÓN A LA PRUEBA EN EL
ACOSO LABORAL.**

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

AUTORES: JONNATHAN DAVID MATUTE BONILLA

RAFAEL ALEXANDER CASTAÑEDA CÁRDENAS

DIRECTOR: ABG. FERNANDO OCHOA RODRÍGUEZ, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2021

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**ANÁLISIS DE LA POSIBLE VULNERACIÓN DE DERECHOS
CONSTITUCIONALES EN RELACIÓN A LA PRUEBA EN EL
ACOSO LABORAL.**

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

AUTORES: JONNATHAN DAVID MATUTE BONILLA

RAFAEL ALEXANDER CASTAÑEDA CÁRDENAS

DIRECTOR: ABG. FERNANDO OCHOA RODRÍGUEZ, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2021

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

JONNATHAN DAVID MATUTE BONILLA portador de la cedula de ciudadanía N.º **0107010357** y **RAFAEL ALEXANDER CASTAÑEDA CÁRDENAS** portador de la cedula de ciudadanía N.º **0105926117**. Declaramos ser los autores de la obra: **“ANÁLISIS DE LA POSIBLE VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES EN RELACIÓN A LA PRUEBA EN EL ACOSO LABORAL”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 15 de agosto del 2022

F: 

Jonnathan David Matute Bonilla

C.I. 0107010357

F: 

Rafael Alexander Castañeda Cárdenas

C.I.0105926117

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por JONNATHAN DAVID MATUTE BONILLA Y RAFAEL ALEXANDER CASTAÑEDA CÁRDENAS, con el Tema” ANÁLISIS DE LA POSIBLE VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES EN RELACIÓN A LA PRUEBA EN EL ACOSO LABORAL”, bajo mi supervisión.



ABG. FERNANDO ESTEBAN OCHOA RODRIGUEZ. Mgs

Docente-Tutor

DEDICATORIA.

Dedico este trabajo primeramente a Dios quien fue mi guía espiritual durante este largo camino, a mis padres Eloy y Yolanda por inculcarme de buenos valores y brindarme su apoyo incondicional, quienes fueron mi impulso para salir adelante y poder cumplir mis metas, a mis hermanos que en todo momento han sido una fuente de soporte e inspiración. Gracias a todos ellos que confiaron en mí, siendo pilares fundamentales para que este sueño se haga realidad.

Por: Jonnathan David Matute Bonilla

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios por ser el pilar central que guía y bendice el camino de mi vida, a mis padres Jaime y Aida quienes nunca han dejado de creer en mí, enseñándome a valorar todo lo que tengo, además brindándome su ejempló de lucha diaria, humildad y sacrificio, a mis hermanos Narcisa, Aida y Jaime por sus consejos llenos de sabiduría , paciencia y amor, a mi novia Cristina por su apoyo incondicional , comprensión y cariño a todos ellos dedicó el presente trabajo ya que han sido la motivación más grande para la consecución de esta meta en mi vida.

Por: Rafael Alexander Castañeda Cárdenas

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a Dios por darme la vida y por permitirme culminar mi carrera con éxito, dándome salud, sabiduría y fortaleza en todo momento. Agradezco también a la Universidad Católica de Cuenca quien me permitió ser parte de ella, ayudándome a crecer académicamente. Agradezco también a mi tutor, al Dr. Fernando Ochoa por brindarnos su conocimiento y experiencia adquirida durante lo largo de su carrera ya que sin ella hubiese sido imposible de poder realizar el presente trabajo. Agradezco también a mi compañero y amigo de tesis Rafael Castañeda por su colaboración y empeño a la hora de realizar el presente trabajo. Por último, agradezco a los docentes y al personal de esta casa universitaria quienes han contribuido a mi desarrollo personal y profesional.

Por: Jonnathan David Matute Bonilla

Expreso mi más profundo agradecimiento a Dios por darme la vida, la capacidad, paciencia y sabiduría para poder cumplir esta meta. Un agradecimiento especial a la Universidad Católica de Cuenca por permitirme ser parte de ella abriéndome sus puertas de conocimiento para lograr culminar mi carrera. Agradezco de igual forma al Dr. Fernando Ochoa por su empeño, sabiduría y apoyo, además por brindarnos la oportunidad de acudir a su capacidad y conocimiento sin los cuales fuese imposible alcanzar los objetivos planteados. De igual manera mi compañero de investigación Jonnathan Matute por su colaboración constante y dedicación en el presente trabajo. Y para finalizar, también agradezco a todos los docentes y personal administrativo de la universidad los mismos que han aportado en gran nivel a mis ganas de culminar mi carrera profesional.

Por: Rafael Alexander Castañeda Cárdenas

RESUMEN.

El acoso laboral es una problemática con gran incidencia a nivel mundial, es por ello que varios países lo abordan dentro de su sistema jurídico. En ese sentido, el presente documento estuvo enfocado en analizar la presunta violación de derechos constitucionales ante un caso de acoso laboral, así como cuáles podrían ser aquellos medios de prueba más idóneos para demostrar este acto. Para tal efecto, la investigación se desarrolló mediante el análisis bibliográfico doctrinal y los métodos histórico, lógico, analítico y jurídico propositivo, mediante los cuales fue posible estudiar varias leyes y normas que han sido expedidas en el país, como la Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo (2017), en la que se establece que este acto es causa de visto bueno al atentar con la integridad de la persona a nivel físico y psicológico. Es así que pudo corroborarse que al momento en el país no existe garantía jurídica debido a que aún no se cuenta con procesos únicos y eficaces enfocados exclusivamente al acoso laboral y el visto bueno. Además, existe violación al derecho a la defensa debido a que al momento no hay medios adecuados ni el tiempo correcto para llevar a cabo este proceso; también, se vulnera el derecho a un ambiente laboral sano, así como tantos otros derechos que son propios de cada caso.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, prueba, visto bueno, vulneración, derechos.

ABSTRACT

Labor harassment is a problem with significant incidence worldwide, which is why several countries address it within their legal system. In this sense, this document was focused on analyzing the alleged violation of constitutional rights in a case of workplace harassment, as well as the most suitable means of proof to demonstrate this action. To this end, this research was developed employing doctrinal bibliographic analysis and historical-logical, analytical, and propositional legal methods. Through them, it was possible to study several laws and regulations issued in the country, such as the Organic Reformatory Law to the Organic Law of the Public Service and the Labor Code (2017). The latter establishes that this action is a cause for termination by attacking the person's integrity physically and psychologically. Thus, it could be corroborated that at the moment in the country, there is no legal guarantee since there are still no unique and effective processes focused exclusively on labor harassment and termination. Furthermore, there is a violation of the right to defense because, at the moment, there are no adequate means or the right time to carry out this process. Likewise, the right to a healthy work environment is violated, as well as many other rights specific to each case.

Keywords: labor harassment, evidence, termination, violation, rights.

ÍNDICE

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD.....	I
CERTIFICADO DE TUTOR.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN.....	V
PALABRAS CLAVE	V
ABSTRACT.....	VI
Keywords	VI
ÍNDICE	VII
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL SUS CONSECUENCIAS, ASÍ COMO LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN.....	3
1.1 Antecedentes históricos de la palabra acoso laboral.....	3
1.2 Concepto de acoso laboral.....	5
1.3 El acoso laboral dentro del Estado Ecuatoriano.....	9
1.4 Tipos de acoso laboral.....	11
1.5 Características del acoso laboral.....	13
1.6 Formas en las que se produce el acoso laboral.....	15
1.6.1 Maltrato laboral.....	15
1.6.2 Persecución laboral.....	15
1.6.3 Discriminación laboral.....	15
1.6.4 Entorpecimiento laboral.....	15
1.6.5 Inequidad laboral.....	16
1.6.6 Limitar los canales de comunicación.....	16
1.6.7 Desprotección laboral.....	16
1.7 Consecuencias del Mobbing.....	16
1.7.1 Consecuencias individuales o personales.....	16
1.7.2 Síntomas físicos.....	17
1.7.3 Síntomas emocionales.....	17
1.7.4 Consecuencias dentro de la empresa.....	18
1.7.5 Consecuencias familiares y sociales.....	18

1.8 Sujetos que intervienen en el Acoso Laboral	19
1.8.1 La Víctima	19
1.8.2 El Acosador.....	20
1.8.3 Los Cómplices	21
CAPITULO 2.....	23
PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DEL ACOSO LABORAL, Y LAS ATRIBUCIONES QUE EJERCEN LOS INSPECTORES DE TRABAJO.	23
2.1 Una Aproximación al contrato individual de trabajo.	23
2.2 Terminación del contrato individual de trabajo.....	23
2.3 El procedimiento de visto bueno en la legislación ecuatoriana.....	25
2.3.1 Definición	27
2.3.2 Causales y procedimiento de visto bueno.....	28
2.3.3 Causales de visto bueno que puede recurrir el empleador.....	29
2.3.4 Causales de visto bueno que puede recurrir el trabajador.	31
2.4 El Acoso Laboral como causal de visto bueno.....	32
2.5 Acuerdo No. MDT-2021-219 que regula el procedimiento de Visto Bueno.	35
2.6 Funciones el inspector de trabajo en el trámite de visto bueno.....	37
CAPITULO 3.....	42
DERECHOS CONSTITUCIONALES DENTRO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL ACOSO LABORAL. ...	42
3.1 La Prueba.....	42
3.1.1 Concepto de Prueba.	43
3.1.2 Importancia y objeto de la prueba.....	45
3.1.3 Clases de Medios Probatorios.....	47
3.2 Análisis de aquellos medios probatorios que pueden ser aptos para la determinación del acoso laboral.	50
3.3 El acoso laboral en Colombia.....	52
3.4 Derechos Vulnerados en relación a la prueba en el Acoso Laboral	55
3.4.1 El Debido Proceso y el Derecho a la Defensa	55
3.4.2 Seguridad Jurídica.....	59
3.5 Derechos que se vulneran al sufrir acoso laboral.	61
3.5.1 Ambiente laboral Sano.....	62
3.5.2 Derecho al honor.....	63

3.5. 3 Integridad física, psíquica y moral.....	65
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	76

INTRODUCCION.

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, es un problema con gran incidencia a nivel mundial y que acarrea múltiples consecuencias negativas tanto a nivel psicológico, emocional e incluso en algunos casos físico; además, vulnera los derechos humanos.

En el caso del país, el instrumento legal que garantiza el respeto de los derechos de los ciudadanos en todos los ámbitos, incluido el laboral, es la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2018):

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 33)

Con el afán de prevenir aún más el *mobbing* en nuestro país en el año 2017 entra en vigencia la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (2017), la cual establece que este acto es causal suficiente de visto bueno y puede ser presentado tanto por el trabajador como por el empleador. No obstante, pese a estos esfuerzos legales por suprimir el acoso en el ámbito laboral no ha tenido buenos resultados debido dificultades probatorias que representa en si el acoso laboral.

Cabe mencionar que, si bien el acoso laboral es nombrado dentro de nuestro ordenamiento jurídico, todavía no están establecidas normas especiales y procedimientos únicos que protejan, eliminen y sancionen este tipo de conducta.

Incluso, cabe aquí preguntarse qué derechos constitucionales son vulnerados y cuáles son aquellas pruebas que pueden presentarse durante el visto bueno por acoso laboral que permitan demostrar este acto.

Al no existir lineamientos específicos y claros se presenta otro problema , ya que se evidencia que el inspector de trabajo no tiene un proceso exacto para proceder en cuanto a los medios probatorios que puedan presentarse, dado que podrían ser valorados de una forma muy subjetiva y errónea al no encontrarse delimitadas sus competencias y facultades.

Frente a lo mencionado, el presente trabajo surge con el afán de realizar un análisis de posibles vulneraciones a los derechos constitucionales al presentarse un caso de acoso laboral. Para tal efecto, el documento está estructurado en tres capítulos: el primero aborda los antecedentes históricos, conceptos claves, tipos de acoso laboral, consecuencias y síntomas; en el segundo capítulo se realiza un análisis de la situación de los contratos laborales en el país, el visto bueno por acoso laboral y varias leyes y normas en torno a ello; el tercer capítulo incluye los medios probatorios, el debido proceso y la seguridad jurídica que garantiza un ambiente laboral sano; finalmente, son expuestas las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL SUS CONSECUENCIAS, ASÍ COMO LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN.

1.1 Antecedentes históricos de la palabra acoso laboral.

El acoso constituye un problema de interés en el ámbito laboral a nivel global. Este vocablo proviene de la palabra en inglés *mobbing*, mismo que fue empleado por primera vez en el año 1966 por el etólogo sueco Konrad Lorenz citado por Morales (2015), para definir una conducta grupal de ciertas especies de animales hacia un determinado espécimen, caracterizada por los malos tratos, amenazas y ataques, llevados a cabo bien por ser de mayor tamaño, por considerarlos su enemigo o por presentar ciertos rasgos considerados perjudiciales para la especie.

Heimenam, quien es citado por Meseguer de Pedro (2008) utilizó este término para referirse a los tratos destructivos ejecutados en el ambiente escolar por un grupo de niños contra uno solo; mientras que los primeros estudios enfocados en el *mobbing* dentro del ámbito laboral tienen sus inicios en el año de 1976, en la obra titulada “The Harassed Worked” traducida al español como “El trabajador Acosado” de autoría del Dr. Carroll Brodsky, quien basó su estudio en la promulgación de una ley sobre las condiciones laborales en Suecia. Dicha obra se centró en varios temas, pero principalmente en los relacionados con la salud como es el caso de accidentes laborales, agotamiento físico, ejecución de tareas monótonas, y los horarios excesivos. Debido al enfoque médico psicológico con el

que fue abordado, no tuvo un mayor impacto en la sociedad, pero ha servido de base histórica para el desarrollo y estudio de esta problemática.

El encargado de institucionalizar el término mobbing en el campo laboral fue el Dr. Heinz Leyman en su obra “Mobbing Psychological Terror at Work”, tal como lo indica Meseguer de Pedro (2008) quien señala que estas acciones negativas son producidas por la organización y estructura social, mismas que dan como resultado que algunas personas sean más propensas a ser acosadas. El autor, además propone una separación entre los términos *bullying* y *mobbing* reservando el primero para el acoso entre niños y adolescentes en la escuela, y el segundo para referirse al acoso entre adultos en el ámbito laboral.

Se conoce que los conflictos en las relaciones de trabajo han existido siempre, por lo que el acoso laboral nace con la relación laboral misma, y ha pasado de estar presente de forma silenciosa a convertirse en conductas que pueden llegar a convertirse en ataques físicos.

Es importante indicar que, inicialmente, el estudio sobre el acoso se centró en estudiar las consecuencias que conlleva para la salud de la persona, pero, debido a su complejidad y a los derechos que vulnera pasó a ser tratado dentro del ámbito jurídico laboral. Es así que, en el año de 1993, Suecia se convierte en el primer país en regular el Acoso Laboral con leyes enfocadas en la seguridad y salud en el trabajo; algunos años después le siguió Francia, en el 2002, al desarrollar la definición de hostigamiento; posteriormente, Argentina se convirtió en el primer país de América Latina en adoptar dicha figura jurídica, siendo ejempló para los demás países de la región.

1.2 Concepto de acoso laboral.

Como se menciona en líneas anteriores, la palabra acoso nace del término en inglés *mobbing*, mismo que proviene del verbo *to mobb* que de acuerdo con Valverde Torres “significa atacar en grupo, atropellar, acorralar en grupo, con el fin de producir miedo o temor en el trabajador (Valverde Torres, 2017, pág. 20). En ese sentido, el acoso conlleva a un sin número de factores y características sociales, psicológicas y jurídicas que producen repercusiones negativas en los ámbitos culturales, políticas y sociales.

Brodsky quien fue citado por Meseguer de Pedro (2008) describe al mobbing como:

Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona: es un trato que se caracteriza por la provocación, persistencia, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona (Meseguer de Pedro, 2008, pág. 51) .

Por otra parte, Leyman, también citado por Meseguer de Pedro (2008), establece que el mobbing puede ser entendido como “Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona” (pág. 51); y Kile lo describe como “Actos de humillación y acoso continuos de larga duración por parte de un superior y son expresamente abiertas o de modo encubiertos (Meseguer de Pedro, 2008, pág. 51).

Cabe indicar que en sus inicios, el término mobbing fue utilizado para describir un ataque a los miembros débiles de una especie, propiciado por otra más fuerte, pero en la actualidad se entiende como aquellas conductas de maltrato, agravio o presión psicológica perpetradas por uno o varios miembros de un grupo

en contra de otro; y aunque no es un término jurídico, nace de la psicología y fue introducido en el ámbito del derecho laboral para explicar aquellas actitudes de hostigamiento que pueden ser individuales o colectivas en contra de uno o varios miembros de un equipo de trabajo; estas conductas provocan un clima hostil, negativo y violento entre la persona acosada y el acosador, pudiendo causar un daño irreparable en la salud mental de la víctima.

Según García, Moreno, Rivera, Fragozo y Murillo, citados por Montalván (2020), dentro de la esfera jurídica, el acoso laboral es entendido como:

Toda conducta persistente y demostrable, que es ejercida sobre un trabajador que tiene por lo general una condición de subordinación, cuyo propósito es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia. (Montalván, 2020, pág. 22)

El mencionado concepto establece dos elementos esenciales sobre el tema de análisis, el primero es que la conducta debe ser persistente, es decir, son actos reiterados que suceden en un tiempo determinado; el segundo, y más importante, es que estos deben ser demostrables, por lo que se requiere presentar y acreditar todas las pruebas necesarias para comprobar la conducta del acosador.

Por otra parte, Mondríguez citado por Morales (2015), presenta un concepto que conlleva más elementos que caracterizan al acoso laboral, el autor indica:

Constituye acoso laboral en el empleo aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso crea un

entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para persona alguna. (pág. 13)

Mientras que Valdez, citado también por Morales (2015), añade que este puede ser entendido legalmente desde dos perspectivas:

Por un lado, la persecución y acoso ejercitada por el empresario o sus representantes (tornándose política de empresa) frente a un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, entre otros, o con el simple objeto de eliminar trabajadores incómodos (por motivos sindicales, personales del empleador, entre otros). Esta conducta se describe en inglés con el nombre de *bossing*, palabra que proviene de *boss* (patrón o jefe).

Y por el otro, se habla propiamente de *mobbing* refiriéndose a las formas de persecución y acoso recurrente que unos trabajadores, que ocupan una posición considerada como superior, ejercen frente a otro u otros trabajadores ante la conducta pasiva del empleador y/o sus representantes. (pág. 15)

Con estas bases y con el trascurso de los años, los expertos especializados han elaborado varios términos que describen la violencia psicológica de carácter no sexual, en las que destaca el *mobbing* como el acoso específico propiciado en el lugar del trabajo, así también destaca el llamado *bullying at work* que hace referencia a la intimidación en el lugar de trabajo, y el *work harassment* que se entiende como acoso laboral (Morales 2015, p. 13).

Las conductas injustas del acoso laboral que se ha venido dando a lo largo de los años y sus posibles consecuencias, han sido tratadas tanto en la legislación nacional como internacional, buscando un tratamiento legal para dar una posible solución y sanciones a este tema de gran importancia hoy en día. Por este motivo, es evidente la necesidad de implementar dentro del ordenamiento jurídico local una definición de acoso laboral, misma que se dio a partir de la Reforma a la Ley

Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo (2017), cuerpo legal que la definen de la siguiente manera:

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

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Código de Trabajo, 2005)

En este contexto, el Moobing es todo aquel comportamiento que atente contra la dignidad de la persona dentro de su ambiente de trabajo, y que, además, puede llegar a considerarse y a fundarse como una actuación de discriminación por las razones que están antes adscritas en el Artículo 11, Numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE). Entonces, en este punto es posible afirmar que la legislación ecuatoriana incluye y considera las normas que pueden ser aplicadas sobre actos de acoso laboral, dado que están inmiscuidas dentro de la Norma Suprema y demás leyes de carácter inferior.

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), reconociendo que la violencia y el acoso afectan de manera notoria las relaciones entre compañeros y empleador dentro del lugar de trabajo, llegando incluso a afectar la productividad de la empresa, decidió convocar a una reunión para tratar este tema

en particular y expedir un Convenio que busque frenar la violencia y el acoso en ambientes laborales, el mismo que fue ratificado por el Estado ecuatoriano “convirtiéndose en el sexto país a nivel mundial, y el tercero de América Latina, en ratificar el Convenio” (OIT, 2021, párr. 1).

La mencionada Convención se convierte en la primera enfocada en la eliminación de la violencia y el acoso dentro del lugar de trabajo y por razón de género, entre sus artículos señala:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (OIT, 2019, Artículo 1).

Es posible apreciar que el presente Convenio sintetiza y presenta las maneras en que se produce el acoso y cuáles son las posibles consecuencias que pueden llegar a incurrir dentro de la persona que lo sufre.

1.3 El acoso laboral dentro del Estado Ecuatoriano.

En el estado ecuatoriano, desde la entrada en vigor de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) en el año 2008 surgieron diversos cambios en materia de derechos, y por ende una mayor protección hacia los trabajadores, en este punto, resulta promisorio citar el siguiente texto:

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. (CRE, 2008, Artículo 11)

Dentro del mencionado artículo está consagrado el principio de no discriminación, y, por lo tanto, ninguna persona puede ser segregada por las razones antes descritas. Cabe destacar que antes de la reforma que se dio al Código de Trabajo en el año 2017, éste fue uno de los principales artículos que podían amparar al trabajador que ha sido vulnerado por un trato hostil dentro de la esfera laboral (Díaz Valle, 2020).

De igual manera, se garantiza un ambiente laboral sano para el trabajador como lo establece el Art. 326 del mismo cuerpo legal, donde indica que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (CRE, 2008, Artículo 326). Los mencionados artículos ratifican el deber del Estado de garantizar la salud y el bienestar del trabajador dentro de su esfera laboral y libre de toda hostilidad y discriminación.

Por otra parte, el Código de Trabajo, antes de la reforma del 2017 a través de Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, no contemplaba ninguna norma específica que determine la figura de acoso laboral, sino que, por el contrario, no se podía trazar un camino para las personas acosadas que ayude a hacer valer sus derechos y solicitar medidas coercitivas para el empleador o trabajador que actúen como acosadores. En este contexto, el 9 de noviembre de 2017, se publica en el

Registro Oficial la “Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral” (Díaz Valle, 2020), misma que introduce al acoso laboral como causal de Visto Bueno, mismo que puede ser presentado tanto por el trabajador como por el empleador. Sin embargo, a pesar de su incorporación la legislación ecuatoriana, su control no ha funcionado de la mejor manera debido a la dificultad probatoria.

1.4 Tipos de acoso laboral

Cabe destacar que, en la relación laboral, la víctima y el agresor, no se encuentran en una igualdad de condiciones, ya que el segundo, en la mayoría de los casos, posee mayor cantidad de recursos ya sean económicos o sociales, o puede darse también que el abuso se encuentre enmarcado por su situación de rango de superioridad en los casos que es el empleador el agresor. En lo referente a la subordinación, existen criterios divididos como por ejemplo, Peña citada por Montalván (2020) afirma que, para que pueda existir acoso laboral siempre deberá estar presente el elemento de la subordinación, puesto que de no estarlo resultaría muy difícil que se presenten este tipo de conductas de parte de un subordinado hacia su superior jerárquico.

Por otra parte, la Dra. María del Carmen Vidal citada también por Montalván (2020), sostiene que no necesariamente debe existir subordinación para que exista acoso laboral, señala que “la asimetría puede provenir de la experiencia-formación o bien de cualidades diferentes entre agresor y víctima. La agresión puede manifestarse en varios sentidos: del superior al subordinado, del subordinado al superior, o entre trabajadores del mismo rango jerárquico” (pág. 28). Es decir

que, para que se configure acoso, no solo es necesaria la presencia del elemento de subordinación, sino que este puede darse en escenarios de diferentes características como la experiencia, el carácter personal y los estudios académicos.

Los autores Bosoccu y Parra citado por (Olivera Carhuaz, 2020) realizan una división del acoso laboral en tres tipos que evidencian la complejidad de este fenómeno, estos son:

Mobbing vertical o Descendente. - Este tipo de Acoso tiene el porcentaje de incidencia más alto en la relación laboral; se origina cuando una persona que se encuentra en un puesto superior abusa de sus subordinados, valiéndose del poder que se le ha otorgado.

Mobbing Horizontal. - Este tipo de acoso nace entre compañeros de trabajo que jerárquicamente se encuentran en un estatus laboral similar, en la mayoría de los casos se origina por sentimientos de envidia y competencia. Cóllica citado por Olivera Carhuaz (2020), añade que en este tipo se puede dar ocultamiento de información o actitudes ofensivas con el propósito de ocasionar estrés y depresión en la víctima.

Mobbing Vertical. - Aunque no sucede con mucha frecuencia, tiene lugar cuando un superior nuevo es excluido o rechazado por sus subordinados mediante actitudes hostiles o groseras, lo que conllevan a situaciones de boicot y rebelión.

Por otra parte, Rayner y Hoël citados igualmente por Olivera Carhuaz (2020), clasifican al acoso laboral en cinco categorías:

- Amenaza al status profesional: Humillar, avergonzar o difundir chismes que atenten contra el honor y carácter profesional de la víctima.

- Amenaza a la situación personal: La agresión y humillación no solo se dirige hacia el aspecto profesional del trabajador, sino también, a otros aspectos como la raza, posición, orientación sexual, etc.
 - Aislamiento o separación: El colaborador es separado de las reuniones de equipo y ello obstruye el flujo de comunicación organizacional.
 - Sobrecarga laboral: A la víctima se le asignan tareas bajo presión, muchas veces imposibles de cumplir y dentro de plazos muy cortos; trabaja más horas de las estipuladas en su contrato, se le niega información importante para la realización de sus labores, entre otras.
 - Desestabilización: Se recompensa a otros por el trabajo realizado por la víctima, se le niega ascensos laborales y aumento de remuneraciones.
- (Olivera Carhuaz, 2020, págs. 186-187)

1.5 Características del acoso laboral.

A lo largo de la historia es posible conocer sobre diversas investigaciones que han conceptualizado las diferentes características que posee el acoso laboral, a modo de ejemplificación se presentan las siguientes:

Sujetos. - Son las personas que intervienen como actores, identificados por dos figuras que son: el acosador y la víctima.

Conductas. – la doctrina ha sabido plenamente identificar aquellas actuaciones típicas que configuran el acoso laboral como un hecho constitutivo, según Morales (2016) son:

Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.

Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.

Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.

Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera. (pág. 76)

Esto significa que todas aquellas conductas antes descritas vienen a constituir un hecho de Mobbing que puede darse de manera constante o por un determinado lapso de tiempo.

Fases en las que se produce el acoso laboral. – De acuerdo con Cornejo, Lara, Gómez & Mejía quienes citan a Piñuel (2017), se reconoce las siguientes fases de esta problemática: primero, la fase de incidentes críticos, en la cual se da un conflicto frecuente que ocurre en cualquier entorno, mismo que si no es solucionado, al poco tiempo trasciende a la segunda fase, de acoso y estigmatización, donde se hostiga e irrita a la víctima con ataques prolongados, hasta que esta llega a sentir cierta culpabilidad; de igual manera, si esto permanece, se da lugar a la siguiente etapa, conocida como la fase de intervención de la dirección, es decir en este periodo intervienen los directivos de la compañía para solucionar el problema, pero siempre considerando que la persona afectada es responsable de todo, llegándole a quitar responsabilidad al acosador.

Posteriormente, tiene lugar la fase de ayuda externa, donde no existe un especialista que ayude a solucionar los conflictos que se producen dentro del puesto de trabajo y se le adjudican datos errados a la víctima como que sufre de depresión, ansiedad, estrés etc.

Finalmente, se da la fase más difícil y extrema, la salida de la víctima de su lugar de trabajo, ya sea por medio de un despido o por falta de productividad

dentro de la empresa, entre otras razones posibles. (Cornejo Escalante, Fabián Lara, Gómez Orellana, & Mejía Montano, 2017)

1.6 Formas en las que se produce el acoso laboral.

Para entender este aspecto, es posible destacar a la Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia, quienes han elaborado una cartilla de carácter informativo sobre el acoso laboral, y que en uno de sus apartados han determinado cuáles son las formas de acoso laboral, designándolas en:

1.6.1 Maltrato laboral

Viene a ser todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado; además de toda aquella expresión verbal que resulte injuriosa o ultrajante y el comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.

1.6.2 Persecución laboral

Es aquella conducta cuyas características de frecuencia o evidente arbitrariedad induzca a la renuncia de la persona.

1.6.3 Discriminación laboral

Rechazo caracterizado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

1.6.4 Entorpecimiento laboral

Cualquier acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más molesta o retardarla.

1.6.5 Inequidad laboral

Realizar cualquier asignación de funciones y como resultado de el menosprecio del trabajador.

1.6.6 Limitar los canales de comunicación

Todo acto que restringe al perjudicado la probabilidad de proteger su postura una vez que se discute cualquier problema.

1.6.7 Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador. (Defensoría del Pueblo, 2014)

1.7 Consecuencias del Mobbing.

El acoso laboral no siempre llega a tener las mismas consecuencias en todas las personas que están sufriendo tal situación, esto debido a que existen diversas causas que puede acarrear derivaciones tanto individuales, sociales y organizacionales, mismas que a continuación se detallan:

1.7.1 Consecuencias individuales o personales.

Dentro de las consecuencias individuales, las víctimas llegan a tener un grado de participación negativa, esto no significa que entiendan o acepten el acoso

laboral, sino que están soportando ciertas emociones distorsionadas que les imposibilitan reaccionar de manera diferente. Es decir, las personas acosadas se vuelven inseguras y confundidas por sentir demasiada culpabilidad.

Por consiguiente, empieza una represión imparable donde el sujeto que es objeto del acoso pierde la fe en sí mismo y su autoestima baja notablemente, dejando en duda sus capacidades y experiencia laboral, lo que lleva a que el equilibrio mental se dañe gravemente (Olivares, 2017).

Del mismo modo Olivares (2017) citando a Camacho menciona que: “El desenlace es casi siempre el mismo, largas temporadas de bajas médicas por enfermedad que acaban conllevando que la víctima abandone voluntariamente la empresa o se vea obligada a ello por un despido” (Olivares, 2017, pág. 30) A más de ello, la víctima sufre de un impacto psíquico que se deriva en síntomas físicos y emocionales, detallados a continuación.

1.7.2 Síntomas físicos

La víctima puede presentar cuadros de insomnio, pesadillas, pérdida de apetito, migraña, fobia, cambios metabólicos, náuseas, sudoración y tendencia al consumo de sustancias como el tabaco y el alcohol.

1.7.3 Síntomas emocionales

Entre los síntomas emocionales se presentan ansiedad, aislamiento, pérdida de autoestima y confianza en sí mismo, sentimientos de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación, ideas suicidas y pérdida de satisfacción laboral (Ávila Cadavid, Bernal Toro, & Alzate, 2016)

Estos padecimientos pueden tener solución cuando la víctima se desconecta de la fuente que los genera. Sin embargo, si la situación continúa, la víctima se mantendrá severamente afectada.

1.7.4 Consecuencias dentro de la empresa.

El acoso dentro de una empresa puede tener una variedad de efectos en el trabajo y la productividad; genera mal clima laboral, la cantidad y calidad del trabajo no cumple con los estándares necesarios, reduce la creatividad y la productividad, daña la imagen social de la empresa, ocasiona costos legales, pérdida de motivación e interés, y desinterés en clientes y proveedores, aumenta el ausentismo, incrementan las ausencias por enfermedad y los accidentes de trabajo, así como lo indica Olivares (2017).

Además de ello, debido al mal ambiente laboral que existe, los trabajadores no llegan a preocuparse por los clientes y se percibe una despreocupación total por el producto final o servicio, impactando negativamente las ventas de la empresa. Así también puede generarse un alto grado de rotación de personal en los puestos de trabajo, lo que significaría un mayor costo para la compañía.

1.7.5 Consecuencias familiares y sociales.

De hecho, la víctima de acoso también afecta el entorno del hogar, pues el latente riesgo de perder el trabajo genera inseguridad en el seno familiar, sumándole la falta de interés en el desenvolvimiento de los hijos, discusiones constantes, el cónyuge asumiendo demasiada responsabilidad por la familia y la crianza de los niños, entre otros. Las víctimas también perciben un distanciamiento entre marido

y mujer como consecuencia que afecta gravemente su salud social. Finalmente, están diversas consecuencias sociales como el estigma social, aislamiento social, inadaptación social, abandono de sus conexiones sociales (amigos y parejas).

1.8 Sujetos que intervienen en el Acoso Laboral

El Moobing nace de conductas negativas como el hostigamiento y los malos tratos entre compañeros de trabajo, cuyo objetivo es causar angustia, frustración, terror o desmotivación laboral en una persona específica que conlleva incluso en algunos casos a su renuncia. Tiene sus raíces en la asimetría laboral que se caracteriza no solo por la desigualdad jerárquica, sino por características como la experiencia, la formación académica o diferentes cualidades que poseen la víctima o el agresor.

Los sujetos que intervienen en el acoso laboral son tres: la víctima, el agresor y los cómplices.

1.8.1 La Víctima

De acuerdo con lo estudiado, cualquier persona puede ser víctima de moobing; pues en la mayoría de los casos, estas poseen características que van a ser vistas por parte del agresor como una amenaza laboral.

Varios investigadores han llegado a la conclusión de que las personas que poseen las siguientes tres características son más propensos a ser víctimas de acoso laboral: la primera es la inocencia, es decir no son capaces de detectar las intenciones negativas por parte de sus compañeros de trabajo, de igual forma no tienen la capacidad de causar daño a ninguna persona; la segunda es la dependencia

emocional, cuando no son capaces de estar solos, tienen miedo al rechazo y a ser excluidos, por lo que buscan mantener relaciones sociales con gran parte del grupo; y, finalmente, la tercera característica es la autenticidad, pues buscan alcanzar cada uno de los objetivos que se proponen, persiguen su autorrealización y el autoconocimiento.

Además de las mencionadas, hay otras características que poseen las víctimas, por ejemplo, que suelen mostrarse tal y como son, con gran transparencia; tienden a culpabilizarse y suelen ser muy susceptibles a las críticas; dudan de sus capacidades laborales y presentan gran apoyo a sus compañeros de trabajo.

Según Schuster citado por Valverde Torres, las víctimas de acoso laboral poseen ciertos rasgos como el ser “depresivos, con baja autoestima, con tendencia a auto culpabilizarse y están necesitados de afecto y aprobación constante, en definitiva, dan la impresión de ser inofensivos y de encontrarse indefensos” (pág. 38).

Así también, en concordancia con algunos investigadores, no existe una personalidad definida en las víctimas de acoso laboral, pero hay ciertas características que hacen que una persona sea más propensa a ser víctima de este; destacan el ostentar ciertos rasgos intelectuales positivos que el agresor no posee, lo que hace que perciba a la víctima como una amenaza latente que debe ser excluida y suprimida del grupo. Esto forma la base del acoso laboral.

1.8.2 El Acosador

El autor Field citado por Valverde Torres (2017), describe al acosador como un sujeto “mentiroso, encantador, con falsa apariencia de seguridad, controlador,

crítico, irritable, buen actor, líder convencido, vengativo, violento, irritable, agresivo e incapaz de asumir las culpas” (pág. 39). En tal sentido, es posible confirmar que tiene una identidad definida con fuertes rasgos negativos.

El acosador, en especial se caracteriza por no poseer las capacidades y atributos que muestra la víctima; puede percibirse como una persona llena de envidia, resentimiento y frustraciones que varían en mayor o menor medida, además, busca resaltar sobre los demás y acaparar el protagonismo, el reconocimiento y la admiración, aun cuando lo consiga destruyendo o pisoteando a otros.

En general, el fin que tiene el acosador es el Asesinato Psicológico de la víctima, intentando enterrar y cubrir su mediocridad laboral, por lo que convierten a las víctimas en sus encubridores al tratar de desviar la atención sobre su trabajo hacia ellos. Es muy común que el acosador actúe frente a un grupo de personas, con actos previamente descritos como insultos, gritos, hostigamiento, bromas, ocultamiento de información y apodosos que provocan un verdadero castigo psicológico en la víctima que debe enfrentar esta realidad a diario.

1.8. 3 Los Cómplices

Para que el acoso laboral pueda ser llevado a cabo, es necesario que concurren estos tres factores: el acosador que sienta rencor o envidia de las capacidades intelectuales, sociales, etc. que tienen los demás; la víctima, que en la mayoría de los casos es una persona tranquila y sumisa, con la capacidad de no causar daño a nadie; y tercero, los cómplices, también conocidos como testigos mudos, compañeros de trabajo que presencian los abusos y las diferentes conductas

negativas pero no hacen nada al respecto, llegando a culpabilizar a la víctima creyendo que son pertinentes las acciones perpetradas contra esta.

El escaso apoyo de los compañeros de trabajo hacia las víctimas se debe a la gran influencia que ejerce el acosador en el grupo de trabajo, especialmente en el caso de que el acosador sea jerárquicamente superior, es decir propiciándose el mobbing vertical; mientras que, si se tratase de mobbing horizontal, este se da por un denominado “contagio social” que causa el desinterés de los compañeros, e incluso provoca que los testigos mudos pasen a convertirse en acosadores.

Los cómplices tratan de dar superioridad a los demás, son inseguros, buscan el resguardo de otros, así también son indecisos y se someten a cualquier disposición u orden, siempre y cuando haya una recompensa. Además, que pueden actuar de manera violenta e inescrupulosa contra la víctima cuando se sienten respaldados por el agresor.

CAPITULO 2

PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DEL ACOSO LABORAL, Y LAS ATRIBUCIONES QUE EJERCEN LOS INSPECTORES DE TRABAJO.

2.1 Una Aproximación al contrato individual de trabajo.

Toda relación jurídica laboral debe estar sujeta a un contrato individual de trabajo, instrumento por el cual empleador y trabajador se exigen entre sí: por un lado, el trabajador reconoce la prestación de sus servicios lícitos y personales a partir de la realización de cualquier actividad material o inmaterial; por otra parte, el empleador está obligado a pagar una remuneración económica al empleado por su actividad laboral, bajo los parámetros de ley. En ese sentido, el Código de Trabajo (2005) establece que:

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

Entonces, la relación laboral es un acuerdo de voluntades que no debe contener vicio alguno entre las partes contrayentes. Está constituido por el patrono, quien es la persona que direcciona el trabajo, y el empleador, quien es el subordinado que presta sus servicios lícitos y personales.

2.2 Terminación del contrato individual de trabajo.

Toda relación laboral empieza y termina legalmente con el contrato individual de trabajo. Como lo indica Santacruz (2008), el dar por terminado un

contrato individual implica la culminación de la relación laboral entre trabajador y empleado y da por finalizado el derecho a conservar el empleo. Además, no es un acto contrario que pueda arremeter contra la estabilidad laboral, siempre y cuando sea consecuencia de una causa justa.

La finalización de la relación laboral tiene un efecto inmediato y cesa la obligación del trabajador de prestar sus servicios. Este acto está claramente establecido en el Código de Trabajo (2005) de la siguiente manera:

El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio. (Código de Trabajo, 2005, Artículo 169)

Dicho código establece nueve razones para la culminación del contrato. La primera de ellas indica que la finalización se debe a toda causa establecida en este

instrumento, por ejemplo, el plazo de duración, por obra cierta o destajo. En segundo lugar, puede ejecutarse por acuerdo mutuo, proceso que es realizado de manera libre, voluntaria y sin vicio alguno que pueda anular este proceso. En tercera instancia, un contrato puede verse terminado ante la conclusión de una obra, servicio o periodo de labores; en este caso la prestación es concreta y para una diligencia específica que cubre todas las exigencias del patrono.

En cuarto lugar, la relación laboral finaliza ante la incapacidad o muerte del empleador o de la persona jurídica contratante, siempre y cuando no exista algún sucesor que pueda continuar con las actividades de la empresa. Como quinta opción, el deceso del empleado es causa suficiente para la culminación inmediata de sus derechos y obligaciones, así como la incapacidad permanente y total que ya no le permita al trabajador realizar su actividad laboral. En sexta instancia, el contrato puede terminarse ante un caso fortuito y de fuerza mayor, hecho que imposibilita la realización de cualquier trabajo, como terremotos, explosiones y otros eventos no previsibles ni evitables.

En séptimo lugar, el Código de Trabajo (2005) establece que un contrato culmina ante el visto bueno, figura a la que pueda aplicar el empleador y está determinado en el artículo 172 de dicho código. Como penúltima alternativa, el trabajador puede dar por concluido su relación laboral en base el artículo 173. Finalmente, por desahucio, en el que el trabajador notifica al empleador su interés de finalizar el contrato de trabajo.

2.3 El procedimiento de visto bueno en la legislación ecuatoriana

La legislación es flexible, se adapta de manera continua ante los cambios políticos, sociales y económicos y tiene siempre que estar acompañada de la construcción de un sistema que garantice la consecución de la paz y la justicia. Así, el primer código laboral fue establecido en 1938, cuyo cuerpo normativo buscaba instaurar parámetros para una mejor relación entre trabajadores y empleadores; sin embargo, no alcanzó el objetivo planteado

La primera vez que se determinaron las causas para que trabajador y empleador den por terminada su relación laboral fue gracias a la Ley de Contrato Individual del Trabajo, promulgada en 1928 y ejecutada en 1930 en la presidencia de Isidro Ayora. Este instrumento estableció el despido del trabajador y el abandono del trabajo, pero en realidad mencionaba acciones sin justificación, como el hecho de que solo sea necesaria la voluntad de una de las partes para finalizar con el contrato y no establecía el procedimiento adecuado para la defensa (Velasguy, 2016, pág. 10).

Como lo indica Moreno (2013), el 21 de enero de 1936 “cuando Federico Páez estaba a cargo de la presidencia” se incorporó una disposición a la Ley de Contrato Individual del Trabajo que designaba a inspectores de trabajo a calificar las causas alegadas y a autorizar la culminación laboral. Este proceso debía darse de manera inmediata; caso contrario, el inspector era sancionado económicamente.

Además, el Decreto 177 de la administración de Alberto Gallo mencionaba que las decisiones tomadas por el inspector de trabajo tendrían el carácter de verdadero fallo, obligatorias y solo cabía el recurso de apelación ante el director general de trabajo. Previo al Código de Trabajo de 1938, las disposiciones en

materia laboral estaban dispersas en diferentes decretos y leyes, pero fue dicho código que ordenó la normativa y otorgó especial tutela al trabajador. A partir de la segunda codificación del 7 de junio de 1971 del Código de Trabajo, se menciona que es un requisito previo el visto bueno para dar por terminado la relación laboral, hecho sustentado en los artículos 151 y 152

En la institución del visto bueno no puede observarse una evolución o desarrollo en su procedimiento ni en la misma figura jurídica; tanto su tratamiento como su normativa mantiene la misma esencia y razón de ser.

2.3.1 Definición

El visto bueno es una de las figuras jurídicas por las que puede darse por terminado la relación laboral. Es resuelta por el inspector de trabajo, quien asume la facultad obligatoria de conocer y tramitar reclamos individuales de los empleados y atender al procedimiento. Monesterolo (2018) (como se citó en Rojas y Herrera, 2020) determina que el visto bueno es la autorización del inspector de trabajo que ratifica que las causales para dar por finalizada la relación laboral, solicitadas por el empleador, son totalmente legales.

Bósquez, Campaña, Lopez . (2021) lo establece textualmente de la siguiente manera:

La institución jurídica del Visto Bueno laboral es la resolución (autorización), que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato

Individual de Trabajo, previo trámite de Ley. (Bósquez Remache, Campaña Muñoz, & Chica López, 2021).

Velasteguí (Citado por Chávez, 2016) es más conciso, pues indica que el visto bueno es el proceso administrativo que se requiere para que el empleador tenga la autorización de dar por culminado el contrato de trabajo, debido a que el trabajador ha incurrido en una de las causales de ley.

El visto bueno es una figura propia del ordenamiento jurídico ecuatoriano que es determinada por una decisión administrativa de un funcionario del Ministerio del Trabajo. Por su puesto, para dar paso a este proceso es necesario que exista una causal registrada en la legislación, específicamente en el Código de Trabajo, y se deriva ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales. Entonces, el trabajador tiene el deber de cumplir con las disposiciones particulares especificadas por el patrón; en cambio, entre las obligaciones del empleador incluye el pago de una remuneración previamente convenida con el trabajador, de manera puntual, para que la armonía del trabajo -a la que ambos están obligados contractualmente no se pierda.

2.3.2 Causales y procedimiento de visto bueno.

Trabajador y empleador tienen un vínculo que debe ser recíproco y que se encuentra enmarcado en las diferentes obligaciones y derechos que ambos tienen. Pero claro, no es de extrañarse que las relaciones laborales presenten diferentes conflictos, sea por conductas inadecuadas, actos que ponen en peligro la relación de cooperación mutua, la confianza y que van en contra de las disposiciones contractuales contraídas. Con la finalidad de frenar este tipo conductas, existen figuras jurídicas

que establecen los parámetros a seguir para que estas actitudes sean corregidas o que se dé por terminada la relación laboral.

Para finalizar un contrato laboral, el Código de Trabajo (2005), específicamente en los artículos 172 y 173, hace alusión a las diferentes causales que pueden ser invocadas por empleador y trabajador; en el caso del empleador, para hacer uso del visto bueno debe acudir al artículo 183. Esta figura también es determinada en el acuerdo ministerial MDT-2021-219 del 30 de agosto de 2021, que da paso a expedir la normativa técnica para regular el proceso de visto bueno.

2.3.3 Causales de visto bueno que puede recurrir el empleador.

El Código de Trabajo (2005) establece ocho causales por las que el empleador puede solicitar la terminación del contrato de trabajo, una de ellas es:

Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor. (Código de trabajo,2005, artículo 172, numeral 1)

El incumplimiento del horario de trabajo es causa suficiente para dar por culminada la relación laboral . También lo son la falta de asistencia a una parte de la jornada laboral, en donde el trabajador solo acude a la empresa deliberadamente por ciertas horas, o bien cuando no se presenta a trabajar en ningún momento. Todas estas faltas tienen que ser repetitivas, injustificadas y darse durante tres días consecutivos en el mismo mes de labores.

La segunda causal que establece el Código de Trabajo (2005) en el artículo 172 es “la falta de disciplina y desobediencias graves al reglamento interno de trabajo” (Código de Trabajo, 2005, artículo 172, numeral 2) dado que al ser este un instrumento legalmente aprobado tiene toda la facultad de exigir a los empleados un correcto comportamiento. Como tercer punto establece que la falta de integridad y conductas inmorales por parte del empleado vulneran el buen proceder y destruyen la confianza entre ambas partes; por lo tanto, poner en riesgo a la empresa y son motivo suficiente para finalizar el contrato laboral.

También, el Código de trabajo (2005) establece que “Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante” (Código de trabajo, 2005, artículo 172, numeral 4). Cualquier tipo de agresión psicológica, escrita, verbal y gestual en contra del empleador o de sus familiares es razón suficiente para que sea dado por finalizado el contrato de trabajo. No debe confundirse las calumnias con las injurias laborales, que son expresiones ofensivas y deshonrosas mediante burlas, menosprecio y otras acciones que atentan contra la dignidad.

También, “Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió” (Código de trabajo, 2005, artículo 172, numeral 5). Los trabajadores deben cumplir con sus obligaciones laborales con el mayor esmero, intensidad, dedicación, cuidado y poner en práctica sus aptitudes y habilidades para alcanzar un desempeño satisfactorio. No debe haber duda alguna de que el trabajador no cuenta con la capacidad de cumplir con el trabajo o que la labor asignada no tiene ningún resultado.

En sexto lugar, el Código de Trabajo (2005) establece que “Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes” (Código de Trabajo, 2005, artículo 172, numeral 6). Este inciso es un respaldo del empleador ante denuncias maliciosas que el trabajador pueda realizar.

Finalmente, “Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos” (Código de Trabajo, 2005, artículo 172, numeral 7). Esta causal tiene como objetivo el dar cumplimiento a todas las medidas de seguridad y salud que son necesarias para evitar posibles consecuencias negativas que puedan desencadenar en pérdidas humanas.

2.3.4 Causales de visto bueno que puede recurrir el trabajador.

El Código de Trabajo (2005) contempla tres causales por la que el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo En primer lugar:

“Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendiente. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código” (Código de Trabajo, 2005, Artículo 173 numeral)

Al igual que sucede en el numeral 4 del artículo 172, las injurias en materia laboral son todas aquellas expresiones, gestos, palabras y escritos que tengan el objetivo de humillar, ofender, denigrar y cualquier otra acción que atente contra la dignidad de la persona y de su familia.

En segunda instancia, “Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada” (Código de Trabajo, 2005, artículo 173, numeral 2). Esta causal es sumamente clara, vela por los interés y derechos del trabajador puesto que la remuneración es el motivo por el que el empleado presta sus servicios y constituye el soporte económico para satisfacer sus necesidades y la de sus familiares.

Como tercer punto, el Código de Trabajo (2005) establece que “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” (artículo 173, numeral 3). Los contratos deben ser cumplidos a buena fe y no es posible designar al trabajador una tarea distinta de la que fue contratado, solo por la simple voluntad del empleador; en ese caso, el trabajador tiene la capacidad de exigir la finalización del contrato. Es importante tomar en cuenta que sí se le puede ordenar el desempeño de una función diferente al trabajador en el caso de urgencia y de manera temporal, siempre apegado a lo manifestado y acordado por las partes en el contrato.

2.4 El Acoso Laboral como causal de visto bueno.

La presente investigación está centrada en el acoso laboral, motivo por el cual el estudio y análisis del visto bueno, mencionado en los artículos 172 y 173, debe realizarse de manera independiente para identificar las características adecuadamente.

El 9 de noviembre de 2017 fue publicado en el registro oficial la Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código de

Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, instrumento que incorpora una definición de visto bueno, así como el acoso laboral como causal de visto bueno. De manera textual indica que:

En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y” ; al final de numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “; y,” y añádase un numeral 8 que dirá:

Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, artículo 8)

Es así que se contempla al acoso laboral que es llevado a cabo por un trabajador, de manera individual o colectiva, hacia el empleador o cualquiera de sus compañeros. Lo interesante de este artículo es precisamente ello, pues no solo impone una sanción cuando la acción es cometida directamente al empleador, sino además sanciona si la persona tiene este tipo de actitudes hacia subordinados. Cabe indicar que previo a la incorporación del acoso laboral como causal de visto bueno, la legislación ecuatoriana no contaba con soluciones frente a estas conductas que atentan contra la dignidad de la persona.

Por su puesto, también puede ocurrir que el empleador arremeta contra el trabajador: “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, 2005, artículo 173, numeral 4). La víctima de acoso, en este caso el

trabajador, cuenta con la determinación de los elementos del artículo 46 de dicho instrumento legal. Esta causal no solo hace referencia al acoso laboral ejercido por el empleador de forma directa hacia el trabajador, sino por todo hecho u omisión que permita la consecución de los actos de acoso en contra de los compañeros de trabajo, terceras personas o personas que ocupan caragos superiores.

Cabe aquí mencionar textualmente al artículo 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, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. (Código de Trabajo, 2005)

Entonces, el trabajador podrá solicitar el visto bueno por la causal de acoso laboral, por acción u omisión de los diferentes representantes mencionados en el artículo anterior. Además, es importante tener claro cuando existe un delito de omisión:

La omisión, o los delitos por omisión, son aquellos que se verifican, no por la realización de una conducta prohibida por la norma, sino por la abstención de un comportamiento que el imperio de la ley exige que se realice; radican en no ejecutar o cumplir la expectativa legítima de un actuar (manifestación de la voluntad de forma corporal) que es normativamente exigible. (Villacreses Palomeque, 2018).

Es decir, el empleador no solo es responsable por no otorgar y tomar las medidas preventivas necesarias, sino por tener conocimiento de un caso de acoso laboral y no realizar ningún acto que frene dicha conducta.

En cuanto al proceso de visto bueno por acoso laboral, debe señalarse lo establecido en el segundo inciso del numeral 4 del artículo 173 del Código de Trabajo (2005), que indica que, al presentar la solicitud de visto bueno, el inspector de trabajo deberá procurar la apertura de la conciliación. Además, el último inciso de dicho artículo establece que le corresponde la carga de la prueba al empleador, quien debe demostrar que las medidas, conductas y actos no están cubiertos de ningún tipo de hostigamiento u acoso al trabajador.

2.5 Acuerdo No. MDT-2021-219 que regula el procedimiento de Visto Bueno.

Para iniciar el procedimiento de visto bueno debe tenerse en cuenta las disposiciones establecidas en el acuerdo ministerial MDT-2021-219 (2021), por ejemplo, “El inspector de trabajo competente para conocer la solicitud de visto bueno será el de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde tenga su domicilio la parte accionada” (artículo 3).

Es decir, el inspector de trabajo está habilitado para conocer y llevar a trámite el procedimiento de visto bueno, siempre y cuando se encuentre dentro de la circunscripción territorial en la que fue efectuado el contrato de trabajo o del domicilio de la persona afectada.

El acuerdo ministerial MDT-2021-219 (2021) establece también las directrices para solicitar el visto bueno:

- 1) La designación del inspector de trabajo ante quien se la propone.
- 2) Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica del accionante, casillero judicial o dirección electrónica de su abogado defensor. Cuando se actúa en calidad de procurador o representante legal se hará constar también los datos del representado.
- 3) El número del registro único de contribuyentes en los casos que así se requiera.
- 4) Los nombres completos y la designación del lugar en que debe notificarse al accionado, para lo cual se podrá adjuntar el croquis correspondiente.
- 5) La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
- 6) Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
- 7) El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañará la nómina de los informantes, sean estos las partes o terceros, con indicación de sus nombres completos, de sus direcciones de domicilios, y de los hechos sobre los cuales informarán; y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias.
- 8) La pretensión clara y precisa que se exige.
- 9) La solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo, de así requerirlo. Sin embargo, la suspensión también puede ser pedida posteriormente.
- 10) Las firmas, autógrafas o electrónicas, del accionante o de su mandatario y de su abogado defensor. (Capítulo II, artículo 5)

Una vez designado el inspector de trabajo mediante el sorteo correspondiente, tiene la facultad de avocar conocimiento y calificar si la solicitud cumple con los requisitos preestablecido en el artículo 5 y 6 del presente acuerdo;

de cumplirse con todos los requisitos, ordena la notificación a la contraparte. Por el contrario, de no cumplirlos, el inspector solicita al accionante que complete o aclare dentro del término de tres días la información faltante; si no lo hace, el proceso es archivado y devuelta toda la documentación que se haya adjuntado.

La notificación a la parte accionada debe realizarse en 24 horas, lapso establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo (2005). Además, conforme al acuerdo ministerial MDT-2021-219 (2021):

La notificación será una sola y se dará dónde se encuentre el accionado o en su domicilio. Si en este último caso el accionado no se encontrase, la boleta de notificación será entregada a uno de sus dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quién entregarle la boleta de notificación, esta se fijará en la puerta del lugar del domicilio del accionado. (artículo 9)

El accionado debe contestar en lapso de dos días y cumplir con los mismos requisitos de la demanda; es decir, con lo que determina los artículos 5 y 6 del presente acuerdo. Finalmente, el inspector llama a las partes a una diligencia de investigación, en máximo tres días, que es desarrolla en dos etapas: de saneamiento, en donde son mostradas las exposiciones previas, se establecen los puntos en debate y un proceso conciliatorio; la segunda fase tiene que ver con la presentación de pruebas y alegatos. (Acuerdo MDT-2021-219, 2021)

2.6 Funciones el inspector de trabajo en el trámite de visto bueno.

En lo que respecta a la terminación del contrato laboral por visto bueno, en base a las causales de los artículos 172 y 173 del Código de trabajo (2005), serán sometidas a conocimiento y resolución del inspector de trabajo, al ser la autoridad encargada de tomar la decisión de continuar o no con la relación laboral. Para ello, esta persona debe realizar las actuaciones necesarias para garantizar el respeto a los

derechos de las partes procesales y vigilar el pleno cumplimiento de la normativa laboral.

Cuando existen conflictos que causan fricción en la relación laboral y cualquiera de las partes buscan la extinción del contrato, el inspector es el primero en tener un contacto directo con el trabajador, el empleador y en conocer los hechos que alegan las partes, que deben ser valorados con apego y respeto a la normativa vigente. Entonces, la función del inspector de trabajo es investigar, conciliar, asesorar y, ante la presentación de la solicitud de visto bueno, sustentar el proceso para adoptar una decisión que acarrea efectos económicos y laborales.

Cabe aquí citar a la Constitución de la República del Ecuador (2008):

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

Por lo tanto, el inspector de trabajo, al ser un funcionario público, tiene el deber de proteger los derechos y garantías constitucionales de quienes acuden ante su autoridad. Además, sus funciones exactas están establecidas en el Código de Trabajo (2005) de la siguiente manera:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo “De la Prevención de los Riesgos” y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;

4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código;
8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta
9. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado. (Artículo 545)

El deber del inspector de trabajo es velar por la protección de los derechos de los trabajadores, por el cumplimiento de sus obligaciones y se constituye en un asegurador o garante del cumplimiento de las normas laborales, tanto por parte del empleado como del empleador. Para ello, tiene que realizar inspecciones a los centros y lugares de trabajo a fin de corroborar el cumplimiento de las medidas de seguridad y reglamentarias de cada empresa, que son fundamentales para propiciar un ambiente laboral sano.

En este contexto, el Código de Trabajo (2005) determina “Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código” (Artículo 445, numeral 5). Al evidenciarse alguna causa que provoque un quebrantamiento en la relación laboral y al solicitar la extinción del contrato laboral mediante visto bueno, cada una de las partes debe determinar la legalidad de la causa alegada y apearse al procedimiento correspondiente.

El inspector de trabajo debe garantizar la igualdad, actuar con imparcialidad, sin subjetividad ni prejuicios para evitar a toda costa el ser acusador

y parte al mismo tiempo. También, tiene que cumplir con las siguientes funciones: guiar, conciliar, investigar y decidir. En primera instancia, es un guía debido a que encamina a los involucrados en este proceso sobre la naturaleza por la que se presenta el visto bueno, así como exteriorizar los derechos sobre los que están asistidos, tiempos procesales y normativa aplicable. Por otro lado, es conciliador porque tiene que comunicar a las partes procesales sobre las ventajas de cada una de las medidas de solución y buscar un acuerdo que beneficie a ambos. También, es investigador debido a que debe exigir la presentación de documentos, datos, registros y cualquier otro medio disponible, siempre y cuando cumpla con la normativa vigente. Finalmente, tiene la facultad de decidir, pues da su criterio en base a cada uno de los elementos que él ha investigado o que fueron facilitados por las partes.

Aunque este es el proceso ideal, dichas funciones no suelen cumplirse fielmente en vista de que en varias ocasiones las resoluciones de los inspectores de trabajo no se apegan con estricta observancia a los derechos de las partes. En el caso de la conciliación, los involucrados realizan un regateo del dinero que debe cancelarse, pero suele ser el trabajador el más afectado al ser la parte más débil, por lo que para no entrar en una exhaustiva disputa legal cede a una pequeña parte de ella. Además, la investigación del inspector tiende a ser muy limitada, pues al acudir al lugar de trabajo lo único que hace es escuchar lo mismo que está establecido en la solicitud escrita y no va más allá de ello.

Es importante recordar que el deber del inspector de trabajo es garantizar y velar el pleno respeto a los derechos constitucionales de las partes; sin embargo, como puede apreciarse, su actuar no es siempre apegado a la normativa ni a los

principios procesales. También, debe destacarse que las escasas líneas del numeral 5 del artículo 445 del Código de Trabajo (2005) no indican con precisión las atribuciones de este servidor público dentro del procedimiento de visto bueno.

CAPITULO 3

DERECHOS CONSTITUCIONALES DENTRO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL ACOSO LABORAL.

3.1 La Prueba

Para abordar el estudio de los medios probatorios sobre el acoso laboral, es necesario tener nociones básicas sobre lo que significa “la prueba”. En tal sentido, cabe indicar que esta no es una conceptualización única y exclusiva del derecho, pues se encuentra arraigada en la propia naturaleza del ser humano y se manifiesta en su diario vivir, en la cotidianidad de un padre de familia, un albañil, o una ama de casa, pues siempre se busca la evidencia que respalde una verdad dicha.

Por lo expuesto, es importante preguntarse ¿cuál es la importancia de la prueba en forma general?, y probablemente la respuesta más acertada se basa en la necesidad de constatar una afirmación mediante la demostración hechos pasados.

Sobre esto, el autor Devís Echandía citado por Mayancela Iguasnia (2020) manifiesta que “el concepto de prueba se encuentra fuera del derecho y es instrumento indispensable para cualquiera que haga, no ya derecho, sino historia” (p. 14). El mismo doctrinario también establece que “compatibilidad de la prueba procesal ‘con la prueba universal, extraprocesal y metajurídica, ya que la prueba (...) no es solo un concepto jurídico, sino que trasciende del campo del derecho al de la ciencia y de la vida” (p. 14), por lo que se demuestra la importancia de la prueba en el día a día.

Siguiendo la misma línea planteada, Echandía (2002) afirma que:

Por consiguiente, no puede afirmarse que la prueba en derecho tenga finalidad o naturaleza diferentes de las que le corresponde en cualquier

ciencia reconstructiva, y mucho menos que su función sea exclusivamente procesal, pues quizá tiene un uso práctico más frecuente y general en las actividades extraprocesales. Dellepiane explica admirablemente este aspecto de la ciencia probatoria, que forma parte, tanto de la metodología de las ciencias reconstructivas como de la filosofía y de la lógica aplicada en especial. (Echandía, 2002)

Mientras que, según José Seoane Spiegelberg citado por Mayancela Iguasnia (2020) señala que las diferentes ciencias que utilizan el término “prueba” en sus metodologías, donde se encuentra incluido el derecho, son ciencias ideográficas, puesto que:

En la formación del juicio fáctico, se ha comparado, en no pocas ocasiones, la labor del Juez con la del historiador, en tanto en cuanto ambos pretenden investigar como acontecieron hechos pasados con sus connotaciones, esta coincidencia se identifica con la circunstancia de que ambas actividades pertenecerían al ámbito de las denominadas ciencias ideográficas, que son las que tiene por objeto el conocimiento de sucesos únicos e irrepetibles, si bien con una diferencia importante, cual es que la labor judicial está condicionada por límites temporales (...) mientras que la labor del concienzudo historiador no está sometida a la usura del tiempo. (pág. 5)

Por lo tanto, es importante resaltar que la prueba no es un instrumento de carácter exclusivo del derecho o utilizado únicamente por jueces, abogados, fiscales y demás auxiliares de justicia, sino que los historiadores, arqueólogos, arquitectos, artistas o investigadores de cualquier tipo, requieren usar esta herramienta de forma imprescindible para respaldar sus estudios, donde buscan reconstruir un hecho pasado analizándolo desde un contexto actual de sus ensayos y pruebas.

3.1.1 Concepto de Prueba.

Por otro lado, la prueba en el ámbito jurídico ha sido definida por Cornejo citado por León, León y Duran (2019) como: “la palabra prueba, deriva del término latín *probatio* o *probationis*, que proviene del vocablo *probus* que significa: bueno;

de lo cual se deduce que todo aquello que resulta probado es bueno y se ajusta a la realidad” (pág. 360). De igual forma, el autor Cornejo señala que “la prueba no consiste en averiguar sino en verificar. Averiguar, según el mismo autor, significa tender, ir, caminar, hacia algo en este caso la verdad; mientras que verificar se refiere a hacer o presentar como verdad, como cierto” (pág. 361). Es decir que la prueba tiene lugar cuando se demuestran los hechos que se están afirmando, y nace de la obligación de hacer palpable aquello que se afirma.

Para Giacomette citado por Ramírez la prueba es “un instrumento elemental no tanto del proceso como del Derecho” (pág. 20); esto se afirma debido a que existe una relación complementaria entre el derecho sustantivo y el derecho procesal, ya que el ejercicio efectivo del derecho sustancial basa su argumento en la prueba.

Otra definición que resulta importante de mencionar es la brindada por Pacheco Samayoa citado por Atancuri Niquinga (2021), quien indica que es:

Aquel conjunto de circunstancias que vienen siendo huellas, vestigios y rastros dejados por la realización de un hecho, que se materializan y se recolectan mediante la investigación y averiguación, para luego convertirse en medios y formas que legalmente sean incorporadas a una actuación judicial o no, y así formar una tesis de los hechos que se reconstruyen a través de tal actuación, tesis que el encargado de dicha actuación, ya sea el juez o árbitro, estudie, valore y posteriormente le dé la calidad de certera (pág. 53).

Por su parte, Taruffo (2003) manifiesta que:

Cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que pueda proporcionar informaciones útiles para resolver esta incertidumbre. [...] En este contexto suele decirse que la función de la prueba es la de proporcionar al juez elementos para establecer si un determinado enunciado, relativo a un hecho, es verdadero o falso. Correlativamente, suele decirse que un enunciado fáctico es verdadero si cuenta con la confirmación que las pruebas le proporcionan y es falso si las pruebas disponibles confirman su

falsedad, y que no está probado si en el proceso no han sido aportadas pruebas suficientes para demostrar su verdad o falsedad. Dependiendo de que se produzca la primera, la segunda o la tercera de estas posibilidades, el juez decidirá en un sentido o en otro y obtendrá diferentes consecuencias jurídicas (pág. 114)

Asimismo, Matheus López Citado por Cárdenas Paredes (2022) señala:

La prueba judicial desarrolla una función demostrativa, en cuanto provee un fundamento cognoscitivo y racional para la selección que el juez realiza individualizando una versión atendible y verídica de los hechos relevantes de la causa, y justificando racionalmente tal elección. (pág. 21).

3.1.2 Importancia y objeto de la prueba.

Por los conceptos expuestos se puede deducir que la prueba es de gran importancia dentro del derecho, pues como indica Echandía (2002) de no estar presente en la vida jurídica “los derechos subjetivos de una persona serían, frente a las demás personas o al Estado y entidades públicas emanadas de éste, simples apariencias, sin solidez y sin eficacia alguna” (pág. 12), es decir que si no existiera la prueba los derechos serían simples manifiestos sin valor alguno, que pueden ser de cualquier forma adquiridos o excluidos, ya sea por el uso de la fuerza, egoísmo o por la ambición propia del ser humano.

El mismo doctrinario refiere que “sin la prueba del derecho estaríamos expuestos a su irreparable violación por los demás, y el Estado no podría ejercer su función jurisdiccional para amparar la armonía social y secundariamente restablecer el derecho conculcado” (pág. 13), por lo tanto, la administración de justicia, la seguridad y la protección de los derechos resultaría imposible sin la prueba, puesto que puede ocurrir cualquier tipo de atropello en contra de los derechos, en este punto es posible citar el adagio: “vale tanto no tener un derecho, cuanto no poder

probarlo”, por lo que la prueba constituye un pilar fundamental para el ejercicio de justicia.

Ahora bien, al entender la importancia de la prueba para cualquier procedimiento judicial, es primordial resaltar el objeto de esta, mismo que es el de llevar al convencimiento del juez de que los hechos que se están alegando son verdad y carecen de cualquier tipo de mentira o falsedad.

Sobre lo mencionado, Galarza Basantes citado por León , León y Duran (2019) manifiesta que:

La prueba, como mecanismo del derecho probatorio, se erige, así como la herramienta esencial cuya finalidad es la de demostrar un hecho: la que para que tenga valor y eficacia, deberá cumplimentar principios y exigencias formales y legales. Así, cuestiones tales como pertinencia, utilidad, necesidad, legalidad, conducencia entre otras, provocan en la prueba y en la actividad probatoria, un cúmulo de condiciones que favorecen su admisibilidad y eficacia, y ejercen influencia sobre la postura del juzgador (pág. 362).

Interpretando sobre esta base que el autor hace referencias a la prueba como aquella herramienta que busca demostrar y esclarecer un hecho, misma que sirve para influir a un juez con la intención de que tome una decisión acertada.

En Ecuador, el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) establece que “La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos” (COGEP, 2015, Artículo 158); dicha normativa es sumamente clara al mencionar que la prueba tiene como finalidad llevar al convencimiento del juzgador sobre los hechos de la controversia puesta a su conocimiento.

Además del propósito descrito, es importante considerar que toda prueba debe cumplir con las características de pertinencia y conducencia, por lo que Ricci

citado por Valarezo Loayza (2015) indica que “aun cuando el medio de prueba esté determinado y admitido por la ley, no basta para que el juez tenga, sin más, que admitirlo; es necesario que se convenza de la pertinencia y eficacia de la prueba misma” (pág. 18).

Por su parte, el juzgador en todo proceso deberá buscar que prevalezca el orden y claridad, lo que se consigue cuando se emite una sentencia que contenga una adecuada motivación de cuáles fueron los medios de prueba que orillaron a su resolución. En consecuencia, en una causa no todas las pruebas son relevantes para poder demostrar la verdad de una hipótesis, las pruebas deberán probar cada hecho alegado, además las mismas deben guardar relación con el objeto de la controversia. Cabe indicar que en muchas ocasiones las partes solicitan o presentan pruebas que no guardan relación con la litis, sino que se presentan con la intención de retardar el proceso, por lo que el juez tendrá la facultad de anular o considerar dichas pruebas.

3.1.3 Clases de Medios Probatorios.

Los medios probatorios forman parte de un proceso judicial y sirven para demostrar los hechos que se alegan en un juicio, con el fin de llegar a “fundar en el juez el convencimiento de la verdad o la falsedad de una afirmación” (pág. 215)); por tal motivo, a continuación, se brinda mayor detalle sobre algunos medios de prueba.

Prueba testimonial.

Es aquella declaración que se lleva a cabo ante el juez que está sustanciando la causa con relación a la materia de controversia, misma que puede ser rendida por

una de las partes o por un tercero mediante un interrogatorio y contrainterrogatorio que será dirigido por un juez, donde se tomará juramento a los involucrados y a las partes pueden objetar motivadamente las preguntas inconstitucionales, impertinentes, capciosas, oscuras y auto incriminatorias.

Sobre esto, Ramírez (2021) señala:

La prueba testimonial es un medio el cual consiste en la declaración que da una persona que no es parte del proceso en que se alega, hace a un juez con fines procesales, sobre lo que dice saber respecto de hechos de cualquier naturaleza. (pág. 28)

Declaración de parte

La declaración de parte es también un medio de prueba testimonial dada por una de las partes procesales sobre los hechos que son materia de controversia, la misma puede ser realizada durante la audiencia de juicio, aunque también llega a anticiparse la práctica de esta prueba cuando se trata de una urgencia.

Prueba Documental.

La prueba documental es:

Cualquier cosa que es susceptible a ser percibida por el oído, la vista o ambos sentidos humanos, que tiene como finalidad enseñar o corroborar por vía de representación a una o más persona la existencia de algún hecho o la exteriorización de un acto humano (Ramírez, 2021, p. 31)

En tal sentido, los datos que aportan los documentos sirven para que el juez forme su convicción de cómo sucedieron los hechos, y, por consiguiente, la información que contiene aquel documento es lo que en realidad se va a probar y que debe estar incorporado dentro del proceso de forma original o como copia certificada, según determine la ley para ser considerada como una prueba válida.

Prueba pericial

La prueba pericial consiste en establecer las causas de cómo sucedieron los hechos, para ello se utiliza la ayuda de un experto en la materia; este es denominado perito y el acto realizado se conoce como pericia. Este tipo de prueba puede ser solicitada por cualquiera de las partes litigantes y ayuda al juez a formar un criterio y afinidad sobre los hechos; sin embargo, cabe destacar que en Ecuador estas pericias deben ser realizadas por profesionales que se encuentren legalmente acreditados por el Consejo de la Judicatura, y que además de ello deben acudir a la audiencia para sustentar su informe de la pericia realizada con objetividad e imparcialidad.

Inspección judicial.

En la inspección judicial el juez toma contacto directo con las cosas u objetos que están sujetos a controversia, dicho proceso se lleva a cabo mediante una diligencia preparatoria cuando se tiene certeza de que los objetos o cosas puedan llegar a perderse antes de iniciar el proceso legal.

Para López (2019) la inspección judicial es:

Una diligencia procesal, que es practicada por un funcionario judicial, con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción, por lo cual se realiza un examen y una observación, con el uso de sus sentidos, de los hechos que susciten durante la diligencia, e incluso en la existencia, aun de huellas o rastros. (López Cobo, 2019, pág. 27).

Por tal motivo, este medio de prueba se torna importante para que el juez pueda observar de manera directa todos aquellos actos que resulten esenciales en la

demostración o esclarecimiento de los hechos, considerando que por su propia naturaleza se requiera la presencia de la autoridad competente.

3.2 Análisis de aquellos medios probatorios que pueden ser aptos para la determinación del acoso laboral.

Con base en lo señalado previamente, dentro del presente trabajo de investigación se puede deducir que existe una gran dificultad para que un trabajador consiga pruebas plenas que sirvan de fundamento para determinar un acto de acoso laboral. En este sentido, el gran beneficiado, por llamarlo así, sería la parte empleadora, ya que es aquella que posee toda la documentación necesaria para desacreditar los hechos y que, a más de ello, cuenta con el personal que labora dentro de la empresa como contadores, abogados, administradores, entre otros, que podrían parcializarse a favor del patrono por su propio beneficio, ya que en ellos está representada una figura de poder.

Mientras que, para la parte subordinada, la obtención de pruebas es mucho más compleja porque no cuenta con los medios o recursos para conseguir pruebas conducentes y útiles que le ayuden dentro del proceso judicial; a todo esto, se suma el hecho de que convencer a un testigo para que rinda un testimonio a su favor resulta aún más complicado por lo expuesto anteriormente.

Por consiguiente, es evidente que suelen existir dificultades para conseguir pruebas directas, pues es necesario analizar en qué consiste la prueba indiciaria que servirá de fundamento para acreditar los hechos por parte del trabajador. En este sentido Falconí citando a Montero Aroca (2019) sostiene que la prueba indiciaria o presunción es:

Un razonamiento en virtud del cual, partiendo de un hecho que está probado o admitido por las dos partes, se llega a la consecuencia de la existencia de otro hecho, que es el supuesto fáctico de una norma, atendido el nexo lógico existente entre los dos hechos. (Ruiz Falconí, 2019, pág. 24)

Es así como, el trabajador, al considerarse como la parte débil de la relación laboral, puede llegar a formular pruebas como la testimonial y pericial, que, por la doctrina, son conocidas como pruebas indiciarias, para así poder demostrar los hechos que menciona han ocurrido, y en el caso de no ser así, por lo menos haber formulado la duda razonable ante la autoridad competente para que conozca la causa, esto aportará ciertos indicios sobre la posible violación de derechos fundamentales del trabajador, generando una sospecha de que la persona está siendo acosada laboralmente.

Se debe destacar que la autoridad competente que este sustanciando la causa debe valorar las pruebas en conjunto entre las plenas e indirectas para formular un juicio de valor que beneficiará a una de las partes. A continuación, constan aquellas pruebas indiciarias que se pueden usar e incluir dentro del proceso para que de alguna forma se llegue a demostrar lo sucedido:

- Muestras de sobrecarga de trabajo que se le esté asignando al empleado.
- Los actos de acoso laboral que figuren en cualquier medio de tipo electrónico con su correcta materialización.
- Cambio del puesto de trabajo realizando otras actividades para las cuales no fue contratado el trabajador.
- Los testimonios de aquellas personas que estuvieron presentes cuando sucedieron los actos de acoso laboral.

- Los audios y videos de las cámaras de seguridad dentro de las instalaciones de la empresa pública o privada donde se ha dado el hecho.
- Inspección de la autoridad en el lugar donde sucedieron los hechos.
- Cualquier otro medio de prueba que sea lícito y con apego a la ley que el trabajador pueda conseguir.

3.3 El acoso laboral en Colombia

En Ecuador, el acoso laboral fue incorporado dentro de la normativa laboral como causal de visto bueno en el 2017, a diferencia Colombia lleva varios años luchando contra los diferentes tipos de acoso; por ejemplo, en el año del 2006 se aprobó el Proyecto de Ley No. 88 de 2004, donde se promulgaría la Ley 1010 de 2006 con la cual se define, previene, corrige y sanciona las formas de agresión en el contexto de una relación laboral privada o pública (Velásquez Wilche, 2019).

Así también, con la Ley 1010, Colombia legisló una normativa exclusiva para prevenir y sancionar el acoso laboral, misma que establece el concepto de acoso y las diferentes modalidades de acoso laboral, así como las acciones que no son consideradas como tal, por ejemplo, “El cumplimiento de deberes y responsabilidades frente al cargo. - El uso de la confidencialidad respecto a la información. - Actos por parte de la compañía donde pretenda mantener la disciplina, el orden y las relaciones interpersonales” (Ley sobre el acoso laboral. (Ley 1010), 2006), Artículo 8)

El mismo cuerpo legal establece su ámbito de aplicación, es decir, las relaciones laborales en las que se encuentren presentes los elementos de subordinación y jerarquía. La ley 1010 al igual que las leyes de Ecuador, hace su

aplicación en la relación de trabajo bajo subordinación, por lo que las relaciones de carácter comercial y las prestaciones de servicios profesionales quedan excluidas. Dicha ley presenta varias circunstancias consideradas como atenuantes, que de acuerdo con Velásquez Wilche (2019) no deberían ser parte de esta, puesto que, según su criterio, si existiese una buena conducta y además se dé una reparación a la víctima, esto no desplaza el despojo de la dignidad a la que se vio expuesta, por tal motivo, no se debería atenuar la responsabilidad de quien comete dichos actos.

Sin embargo, a continuación, se encuentran varias circunstancias atenuantes de la Ley 1010:

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias (...) (Ley 1010, 2006, Artículo 3)

Así como se establecen circunstancias atenuantes, también se indican circunstancias agravantes, mismas que son claras y precisas para generar una sanción suficiente que evite que en lo posterior se reincida con la conducta negativa; entre ellas están:

Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria (Ley 1010, 2006, Artículo 4)

La normativa colombiana establece las diferentes formas de sanción que se encuentran tipificadas en el Artículo 10, siendo las más relevantes:

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

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.

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 de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral (...).

Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno (Ley 1010, 2006, Artículo 10).

Sobre esto, de acuerdo con Camacho, Morales y Güiza (2014):

Las querellas que no son desistidas al llegar a la etapa probatoria resultan ser archivadas, dado que generalmente se solicitan pruebas testimoniales que no se pueden practicar debido a la incomparecencia de los declarantes, o se allegan documentos como grabaciones o vídeos que, por ser recabados sin el consentimiento del empleador, vulnerando el debido proceso, no son apreciados. Esto último constituye una barrera adicional dentro de la “ausencia de pruebas” (pág. 130).

Evidentemente, Colombia ha elaborado una ley específica y exclusiva sobre el acoso laboral, donde se indica el concepto, sus diferentes modalidades, las circunstancias atenuantes y agravantes de la conducta, y las diferentes sanciones. Una diferencia clara de nuestro país y Colombia es el despido sin justa causa, donde se establece una multa de 2 a 10 salarios a la persona agresora y el pago del 50% a los profesionales en el tratamiento de la víctima, inclusive la terminación del contrato laboral para quien ejecute la conducta. Como se puede observar, en dicho

país se han abarcado varias aristas sobre el tema, mientras que en el caso de Ecuador no se menciona nada de esto.

A pesar de lo descrito, se debe mencionar que Colombia posee una dificultad probatoria, ya que como establece el concepto de Camacho, los testigos de las conductas, al ser compañeros de trabajo, por lo general no van testificar en contra del empleador por miedo a perder su empleo; además, que si se incorpora en el proceso videos o grabaciones que son tomados sin consentimiento del agresor, se estarían vulnerando sus derechos, por lo que el juez no podría considerarlas, es así que tanto en Ecuador como en Colombia aún existen barreras probatorias que dificultan salvaguardar y proteger los derechos de los trabajadores.

3.4 Derechos Vulnerados en relación a la prueba en el Acoso Laboral

3.4.1 El Debido Proceso y el Derecho a la Defensa

Con el paso del tiempo se han elaborado un sinnúmero de definiciones sobre el debido proceso, dependiendo del contexto social e histórico en el que fuese tratado. Para Chacón (2021) “este es un derecho fundamental, que procura salvaguardar todas las garantías necesarias en cualquier proceso y busca alcanzar una tutela judicial efectiva” (Chacón Dulcey, 2021).

Por otra parte, Wray citado por Espinoza (2019) manifiesta que:

El debido proceso tiene como finalidad la protección de los ciudadanos contra arbitrariedades, que pudiesen ser emanadas de parte de algún personero del Estado, esto se cumple mediante la promulgación y el respeto a procedimientos formales previamente establecidos y susceptibles de aplicarse por una autoridad imparcial. (pág. 25)

Chacón (2021) complementa el concepto indicando que el debido proceso tiene dos finalidades, la primera es salvaguardar los derechos fundamentales de una relación procesal; y la segunda, es buscar una sentencia que no únicamente sea justa y razonable, sino que también sea confiable. Por lo tanto, el debido proceso es un derecho fundamental que se encuentra integrado por garantías constitucionales de ámbito procesal que influyen en un estado de derecho y justicia, ya que garantiza a los ciudadanos un proceso, razonable, justo, claro y que respete los pasos establecidos previamente.

Por otra parte, el hablar de garantías hace referencia al derecho a la defensa; sobre esto, Barney citado por Vélez y Olaya León (2021) manifiesta que:

El derecho a la defensa se trata de un derecho fundamental que es reconocido constitucionalmente, y también en los tratados internacionales relacionados con los derechos humanos, este debe ser protegido en cualquier tipo de causa; su incumplimiento dará como resultante la violación del debido proceso, dejándolo sin validez. Dicho de otra manera, el derecho a la defensa es la posibilidad legal y material de tener acceso a la defensa de los derechos e intereses de las partes involucradas en el proceso, cuyo objetivo fundamental es garantizar el real y efectivo cumplimiento de los principios de igualdad de las partes y de contradicción, (pág. 10).

Sobre esta base se entiende que el derecho a la defensa y cualquier tipo de quebrantamiento constituye una violación al derecho al debido proceso, cuyo objetivo es garantizar que cualquier ciudadano pueda comparecer a un procedimiento en igualdad de condiciones para obtener una decisión justa, precisa y equitativa.

Una vez desarrollado en qué consiste el derecho al debido proceso, así como también el derecho a la defensa, es importante analizar si los derechos antes mencionados se encuentran vulnerados en relación con la prueba ante un delito de acoso laboral. En el caso ecuatoriano, el procedimiento de Visto Bueno se rige bajo

los parámetros del Código de Trabajo en concordancia con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, mismo que hace referencia al contenido de la solicitud de Visto Bueno, los documentos que deben acompañar a la solicitud, el sorteo, la calificación, la audiencia, la contestación, sobre la contestación y la resolución.

Ahora bien, en lo referente a la prueba, la normativa no indica cuáles son los medios probatorios que pueden aplicarse en el procedimiento, ni cómo deberá ser la actuación del Inspector de Trabajo en la valoración de la prueba. Dicha reglamentación establece en sus disposiciones generales que en lo que no se encontrare previsto se deberá aplicar las disposiciones del COGEP, por lo tanto, los inspectores deberán guiar su procedimiento según lo indicado, lo que resulta similar a la actuación de los jueces, pero con la diferencia de que no poseen las mismas facultades, potestades y atribuciones que asisten a la función judicial.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219 (2021) establece que:

Una vez notificado con la solicitud de visto bueno, el accionado tendrá el término de dos días para contestar. La contestación deberá de cumplir con los requisitos del artículo 5 y 6 de este Acuerdo, en lo que corresponda. Con la contestación, o en rebeldía, el inspector de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud. (Artículo 10)

Por lo tanto, se interpreta que el acuerdo no permite que el accionante o parte actora pueda presentar pruebas nuevas que considere indispensables en relación a la contestación, cosa que sí dispone el Artículo 151 del COGEP (2015) que indica que “se notificará con su contenido a la parte actora, quien, en el término de diez días, podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación” (Código Orgánico General de Procesos, 2015, Artículo 151).Entonces, al no existir la posibilidad de presentar una prueba nueva, se vería vulnerando el derecho a la defensa, puesto que no se permite impugnar sobre las

que se hayan presentado en contra, así también lo indica el Artículo 76, numeral 7, literal h, de la Carta Magna del Ecuador (CRE, 2008).

En el supuesto que un trabajador presente como prueba una valoración de su estado psicológico realizado por un profesional en la materia, la misma podría constituir un rol fundamental para determinar la existencia de posibles daños psicológicos en la víctima, pero de ahí nace la interrogante: ¿hasta qué grado podría ser considerada dicha prueba realizada por un profesional escogido libremente por el trabajador? Además, que el Inspector de Trabajo, a pesar de que conoce sobre el tema a resolver, no posee la facultad de designar un perito acreditado para realizar la valoración y que este de un informe imparcial sobre la prueba presentada. En síntesis, se está vulnerando el derecho a la defensa al no contar con los medios adecuados que especifiquen y guíen cuando las partes procesales pretendan presentar este tipo de pruebas dentro del proceso.

Otra prueba que podría ser presentada por parte de la víctima, y que constituye todo un reto, es un video digital o una grabación de audio, dado que las mismas, al ser obtenidas sin el consentimiento del agresor, constituirían una prueba inválida que atenta contra el derecho al debido proceso, de conformidad con el Artículo 76, numeral 4 de nuestra constitución que indica que “Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 76, numeral 4).

De igual forma al pretender hacer similar a un proceso judicial no permite prestar pruebas de forma oportuna debido a los términos sumamente cortos, por

ejemplo, a mí me notifican un día viernes solo contaríamos con dos días para revisar que existen de pruebas y de existir un mensaje de texto en un teléfono celular para poder desmaterializar ante un notario.

3.4.2 Seguridad Jurídica.

La normativa constitucional determina que el deber primordial del Estado es garantizar los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, para así salvaguardar aquellas libertades que poseen hombres y mujeres.

En ese contexto, la Corte Constitucional, dentro de la sentencia N.º 121-13-SEP-CC (2013) respecto a la seguridad jurídica, estableció que:

(...) la seguridad jurídica constituye el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana respecto de las actuaciones de los poderes públicos, pues brinda a las personas certeza de que la aplicación normativa se realizará acorde a la Constitución y que las normas aplicables al caso concreto han sido determinadas previamente, son claras y públicas, y aplicadas únicamente por autoridad competente. Solo de esta manera se logra conformar una certeza de que la normativa existente en la legislación será aplicada cumpliendo ciertos lineamientos que garantizan el acceso a la justicia y una tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses. (p. 8)

Por lo tanto, se reitera la obligación que tiene el Estado de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en la Carta Magna, y en el supuesto de que una persona entre en conflicto con la ley deberá contar con toda la protección para que no se vean violentados sus derechos y que tenga un juicio normado de forma clara y expedita.

De esta manera, siguiendo la misma línea, la Constitución determina que. “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y

en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (CRE, 2008, Artículo. 82.

En tal virtud, se entiende que la seguridad jurídica es aquella garantía que recibe cada persona por parte del Estado para que todos sus bienes y derechos no se vean violentados, sin embargo, según lo expuesto en el tema de investigación no se refleja un fiel cumplimiento al Principio Constitucional de la Seguridad Jurídica, ya que desde la creación del Visto Bueno dentro de la legislación ecuatoriana no surte o no ha surtido todos los efectos deseados en cuanto a la resolución que dicta el inspector de trabajo por cualquiera de las causales que están determinadas en la ley; es decir que la resolución que dicta es considerada como un simple informe que aportará ciertos elementos de opinión o juicio; por lo tanto, al ser el visto bueno un acto administrativo es claramente susceptible de impugnación tal como establece la Constitución en su artículo 173 que “Los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial” (CRE, 2008).

Es evidente que todo lo que sucede en la práctica diaria en el ámbito laboral es lo contrario a lo que debe garantizar el Estado, puesto que el Código de Trabajo de cierta manera llega a imposibilitar la forma de impugnar ante el mismo órgano administrativo, dándole solo la facultad objetar el dictamen ante el Juez del Trabajo; por lo cual, un hito importantísimo sería el poder ejercer el derecho de replicar un fallo ante la misma autoridad administrativa que dictó la correspondiente resolución, y así darle mayor seguridad jurídica a las partes. Adicionalmente se estaría cumpliendo con el principio de celeridad y economía procesal, porque, de ser el caso de realizarse como está normado en la actualidad, el Juez de Trabajo

llevaría a efectuar gastos económicos extra, y por ende las causas en los despachos de los juzgadores aumentaría con tendencia a demoras.

Como se ha mencionado anteriormente, el proceso de Visto Bueno está sujeto a realizarse en etapas o por dos vías distintas; la primera ante el inspector de trabajo que viene a ser la autoridad administrativa, y la segunda ante el juez competente del trabajo, es decir ante la justicia ordinaria. En ese escenario, lo más lógico sería que se sustancie mediante una sola vía, la administrativa, así se podría dar fiel cumplimiento al principio de celeridad y economía procesal, además de garantizar de mejor manera el principio de la seguridad jurídica.

En este sentido, se debe tener presente la recomendación que realizó la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, que estableció lo siguiente:

Se debe conceder a la decisión del Inspector del Trabajo el valor de la sentencia de primera instancia, apelable ante el Director o Subdirector del Trabajo quien de oficio podría efectuar nuevas investigaciones para establecer la verdad o debe privarse al Inspector del Trabajo la capacidad de conceder o negar el visto bueno, de modo que toda solicitud sea resuelta por el Juez del Trabajo, garantizando desde luego que mientras dure el litigio el trabajador conserve su puesto de trabajo. (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, 1982, p. 52)

Según lo citado se puede observar que lo propuesto resulta ser una mejor manera de tramitar el procedimiento de Visto Bueno, ya que se lo haría ante una sola autoridad administrativa.

3.5 Derechos que se vulneran al sufrir acoso laboral.

Dentro del acoso laboral existe un grupo de derechos que se ven afectados y que de cierta manera llegan a ocasionar un daño a los bienes jurídicos protegidos. A continuación, se indica cuáles serían los derechos violentados.

3.5.1 Ambiente laboral Sano.

Para entender en qué consiste el derecho a un ambiente laboral sano es importante conocer lo que significa el clima laboral; Forehan y Von Gilbert citados por Rodríguez Guerrero (2015) manifiestan que es “el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (pág. 6).

De igual forma, Álvarez citado por García define al clima laboral como:

El ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y, por lo tanto, en su creatividad y productividad (pág. 47).

Es decir que el clima laboral y el clima organizacional son sinónimos utilizados para definir aquellas características de índole personal o física que poseen las organizaciones o grupos laborales, las mismas que influyen de manera significativa en el desempeño de las funciones de los trabajadores o miembros de una organización.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) citada por Álzate, Ospina y Ospino y otros (2020) dicta que:

Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación

laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general”. El medio psicosocial está vinculado con las interacciones laborales, la satisfacción, las condiciones de su organización, capacidades del trabajador, su cultura, su condición personal y extralaboral, todo lo anterior puede influir en su estado de salud y su rendimiento laboral (pág. 14)

Por consiguiente, el acoso laboral dentro de un equipo de trabajo u organización es perjudicial, inclusive representa un impacto económico desfavorable para la empresa, ya que un individuo, al no estar a gusto en su lugar de trabajo, disminuye su desempeño laboral pudiendo incluso mostrar problemas en su salud como estrés, depresión e incluso anemia. Es así que se busca lograr lo establecido en la CRE (2008), para garantizar al trabajador el “desempeño de un trabajo saludable” (Artículo 33).

Es importante indicar que se debe evitar y luchar contra el acoso laboral mediante charlas de prevención, boletines impresos o seminarios, que son algunas de las formas más sencillas que van a contribuir a alcanzar un ambiente laboral sano, lo que permitirá que tanto trabajadores como el empleador gocen de un estado óptimo de salud y rendimiento en sus funciones.

3.5.2 Derecho al honor

El derecho al honor es considerado como uno de los bienes jurídicos más importantes de la personalidad del ser humano, además que forma parte indispensable para la protección de los matices morales y personalidad.

Martin morales citado por Montalván menciona que el honor “lo describiría como autoestima o sentimiento personal de propia valía, al mismo tiempo como la

consideración o estima de la que goza una persona en la vida social, o sea, su reputación social” (Montalván, 2020).

Por otra parte, el doctrinario Dr. José García Falconí citado por Tinizaray

“El derecho a la honra es un derecho consagrado en la Constitución de la República que protege este bien jurídico como es la dignidad de las personas, por lo tanto, desde la norma constitucional debe regirse en las demás leyes pertinentes haciendo prevalecer la supremacía de este derecho a la honra de las personas” (Tinizaray Jaramillo, 2018). Nuestra Constitución establece que el “Art. 66 numeral 18 “Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, ART 66, Numeral 18).

Entonces enfocados desde el ambiente laboral cuando un trabajador se lo violenta su reputación profesional, se estaría transgrediendo su derecho al honor, el cual provoca daños en su autoestima y confianza.

En el acoso laboral es muy común que el agresor que pretende hacer daño a la víctima recurra a falsos rumores o más conocidos como chismes, lo cual denigra la imagen de la persona o a su vez se realiza comentarios negativos sobre el desempeño de las funciones del trabajador, como que es ineficientes, lento, poco productivo o desastroso: lo cual destruye el amor propio, la seguridad de la persona y además dañando la imagen que refleja hacia los demás. Las consecuencias psicológicas que pueden prestarse son cuadros de depresión, ansiedad, aislamiento, e incluso en instancias extremas llegar al suicidio.

3.5. 3 Integridad física, psíquica y moral.

La integridad física, psíquica y moral son aquellos aspectos mas sensibles de la naturaleza humana, por lo tanto, no puede ser perjudicada bajo ninguna circunstancia dentro de las relaciones laborales. De esta manera la Constitución en su artículo 66 numeral 3 determina que:

“3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Así mismo María Isabel Afanador citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostiene que:

La integridad física hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud. (Afanador, 2002)

Por otro lado, también tenemos que el derecho a la integridad física y moral está reconocido dentro de la Declaración de los Derechos Humanos haciendo mención a que el ser humano de ninguna manera será sometido a tratos crueles, humillantes o degradantes.

Y de esta manera resulta menester tomar conciencia de lo que llega a producir el acoso laboral, ya que es una forma de menoscabar o lesionar la integridad física psíquica y moral de otra persona en su entorno laboral; pudiendo darse en instituciones públicas o privadas, y resultando de una gama de actitudes y comportamientos que son agresivos, hostiles, insultantes y humillantes hacia una

persona que realiza su trabajo dentro de la institución. Llegándose así a atentar contra este derecho reconocido en la Constitución y en los Instrumentos y Tratados Internacionales.

CONCLUSIONES

El acoso laboral es un fenómeno latente a nivel nacional e internacional, y que ha estado presente desde los inicios del trabajo, se puede considerar al acoso laboral como tal a todas las conductas enfocadas a intimidar o causar miedo a una persona en el ámbito laboral. En Ecuador no estamos exentos de esta problemática, y pese a que existen leyes, normas y acuerdos, como el MDT-2021-219, aún es evidente la dificultad probatoria debido a la naturaleza de este acto, pues suele ocurrir a espaldas de la víctima o a en un ambiente privado y sin testigos en donde difícilmente existen señales o rastros que puedan ser utilizados como pruebas.

Si bien en Ecuador han sido ejecutadas varias acciones para dar solución al acoso laboral, realmente no son eficientes y constituyen decisiones apresuradas y generalizadas. Es importante tomar en cuenta que un problema de esta índole requiere que exista un tratamiento único y especial.

Actualmente, el acoso laboral es un hecho difícil de comprobar y que no pueden ser demostrado totalmente. Tal es el caso que el acuerdo ministerial No. MDT-2021-219 establece como norma supletoria al COGEP, pero no es factible utilizarlo de forma correcta debido a que en dicha norma existen pruebas que son de conocimiento exclusivo de un juez y no de una autoridad administrativa, como el inspector de trabajo. Tal es el caso de la prueba pericial que es indispensable para demostrar los hechos. Otra prueba que pueden ser presentada son los testigos; sin embargo, no cumple con las solemnidades del COGEP en el contexto de la toma del juramento, dado que dicha atribución no está otorgada hacia el inspector de trabajo.

Cabe indicar que la similitud de un proceso judicial no permite la preparación oportuna de las pruebas, en vista de que los plazos establecidos son muy cortos y en varias ocasiones no es tiempo suficiente dependiendo de la naturaleza de las pruebas.

El derecho a la defensa por acoso laboral debe estar compuesto por garantías claras, instrumentos y medios idóneos que sean fáciles de comprender y que estén enfocados estrictamente a este problema. Por su puesto, es el Estado el responsable de establecer este campo de acción legal a fin de que exista una defensa efectiva de los derechos de los ciudadanos, hecho que hasta el momento no sucede y, por ende, también vulnera el derecho a la defensa y al debido proceso.

Es indudable que al momento no existe seguridad jurídica que garantice verdaderamente los derechos establecidos en la constitución, dado que no se cuenta con un procedimiento único y especial para tratar el acoso laboral a través del visto bueno; únicamente puede acudir al COGEP y al acuerdo ministerial No. MDT-2021-219.

Es inaudito que el COGEP sea utilizado para el acoso laboral, pues este instrumento está enfocado a los procesos judiciales y no es de naturaleza administrativa. En ese sentido, debe tomarse en cuenta que una resolución administrativa constituye un mero informe dentro de la vía judicial y no llega a tener carácter de fuerza obligatoria. Entonces, es incomprensible por qué no se impugna directamente ante la autoridad administrativa con el afán de agilizar el proceso evitar imponer de mayor carga procesal al juez de trabajo y que el

trabajador incurra en gastos innecesarios. Este hecho corrobora que existe una falta de seguridad jurídica.

Además de los derechos vulnerados inherentes a cada caso de acoso laboral, existen otros que también son quebrantados, por ejemplo, el derecho a un ambiente laboral sano. Al vivenciar conductas negativas, burlas, menosprecio, intimidación, entre otras, es indudable que la persona bajará su rendimiento, no podrá desenvolverse adecuadamente en su trabajo y tendrá problemas de salud física y psicológica: estrés, depresión, ansiedad y anemia, por nombrar unas pocas.

Sin duda, el acoso laboral no respeta edad, sexo, puede presenciarse en instituciones públicas o privadas y afecta totalmente a la integridad de la persona, en vista de que es una forma de menoscabar y lesionar su dignidad dentro del entorno laboral mediante actitudes hostiles y discriminatorias.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable incorporar un equipo de profesionales en el Ministerio de Trabajo conformados por psicólogos, médicos y trabajadores sociales, quienes ayuden a realizar una valoración física y psicológica del trabajador a fin de determinar las consecuencias del acoso laboral, además de aportar a elaborar mecanismos de defensa y erradicación de toda forma de acoso.
- Es necesario crear una nueva ley o insertar un capítulo nuevo dentro del Código de Trabajo y LOSEP donde se establezca tiempos adecuados para una defensa adecuada y determinar cuáles son las conductas constitutivas y no constitutivas del acoso laboral; ya que hoy en día queda al libre albedrío del Juez de determinar si existió o no el acoso laboral. Y así garantizar una reparación integral de manera eficaz contra las personas víctimas de acoso laboral.
- El Ministerio de Trabajo debe exigir mayor grado de compromiso por parte de los empleadores, a quienes podría obligarse a que, en los lugares más concurridos por trabajadores, como cafetería y áreas en común, sean colocados afiches con datos relevantes de las consecuencias que acarrea el acoso laboral. Además, incentivar a que se realicen charlas para que todos los colaboradores tengan presente las conductas que configuran el acoso laboral, el procedimiento a seguir y las sanciones.
- Es recomendable que cada empresa por medio de su departamento de medicina ocupacional y encargados del área de talento humano realice evaluaciones mensuales sobre el grado de satisfacción laboral y social de

los trabajadores, para así determinar qué tan a gusto están en sus puestos de trabajo y la relación que tienen con sus compañeros y jefes, de tal manera que puedan ejecutarse los correctivos correspondientes.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo MDT-2021-219. (30 de Agosto de 2021). Registro Oficial. Quito: Ministerio de trabajo.
- Afanador, M. I. (2002). EL DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL -ELEMENTOS PARA SU ANALISIS. *Reflexión Política*, 93.
- Alzate Pérez, L. J., Ospina Montoya, C. A., Ospino Tapias, V. P., Oviedo González, M. A., Rave Valencia, E., & Villota Erazo, A. (2020). *Características del Entorno Laboral Saludable en la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad de los Trabajadores en el Sector Formal de la Economía en Países de Suramérica*. Universidad CES, Medellín.
- Atancuri Niquinga, R. M. (2021). *La prueba en la acción de protección Elementos para una teoría de la prueba*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing? *Revista electrónica dsyconex*, 8(13), 4-5.
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). : El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 5.
- Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E., & Güiza Suárez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*.
- Cárdenas Paredes, K. D., & Cárdenas Paredes, C. E. (2022). La Prueba y su Valoración dentro del Código Orgánico General de Procesos. *Revista científica Sociedad& Tecnología*.
- Chacón Dulcey, J. M. (2021). *El acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho al defensa previsto en la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela*. Universidad Católica André Bello, Caracas.
- Código de Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Registro Oficial. Congreso Nacional . Obtenido de Congreso Nacional
- Código Orgánico General de Procesos. (22 de Mayo de 2015). Registro Oficial. Quito: Asamblea Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Registro Oficial. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.
- Cornejo Escalante, C. C., Fabián Lara, N. Y., Gómez Orellana, W. J., & Mejía Montano, K. G. (2017). Características del acoso laboral de los empleados del Sector Comercio en el Municipio de Antiguo Cuscatlán y Sta.Tecla, Departamento de La Libertad, El Salvador. *Realidad Empresarial*, 3, 21. Obtenido de <https://revistas.uca.edu.sv/index.php/reuca/article/view/4712/4705>

- Defensoría del Pueblo. (2014). *Conciencia comprometida por los derechos humanos, el acoso laboral vulnera los derechos humanos*. La Paz- Bolivia: Editorial ABBASE.
- Díaz Valle, S. D. (2020). *Reconocimiento en la legislación Ecuatoriana del acoso Laboral: estudio a su eficacia en las capitales de Azuay y el Oro*. Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Díaz Valle, S. D. (2020). *Reconocimiento en la legislación Ecuatoriana del acoso Laboral: estudio a su eficacia en las capitales de Azuay y el Oro*. Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Echandía, D. (2002). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Buenos Aires: Victor P. de Zavalia.
- Espinoza Ludeña, L. Y. (2019). *LA NOTIFICACION UN ACTO DE COMUNICACIÓN BASE DEL RESPETO DEL DEBIDO PROCESO*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, Guayaquil.
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. *Cuadernos de Administración*.
- Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores. (1982). Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral Ecuador.
- León Ordoñez, D., León Ortiz, R. B., & Durán Ocampo, A. R. (2019). *La prueba en el código orgánico general de procesos*. *Universidad y Sociedad*.
- Ley sobre el acoso laboral. (Ley 1010). (2006). Diario Oficial. Bogotá, Colombia: Congreso de la República de Colombia.
- López Cobo, M. J. (2019). *La inspección judicial dentro del proceso de audiencia única*. *La inspección judicial dentro del proceso de audiencia única*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Mayancela Iguasnia, H. F. (2020). *El juicio de admisibilidad de medios probatorios en el Código Orgánico General de Procesos*. Universidad Internacional SEK, Quito.
- Meseguer de Pedro, M. (2008). *El Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola*. Universidad de Murcia, Murcia.
- Montalván, S. (2020). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno*. Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Morales Ramírez, M. A. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*. *UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 76*.
- Morales, J. (2015). *Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico*. Universidad de León, León.

- Olivares, I. P. (2017). El acoso laboral: Fenómeno, antecedentes, consecuencias e implicaciones para su gestión. *Trabajo Fin de Grado - Grado en RR.LL y Desarrollo de RR.HH.* Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca.
- Olivera Carhuaz, E. S. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *San Gregorio*, 7-8.
- Ramírez Arreaga, M. M. (2021). La Admisibilidad de los Medios de Prueba en los procesos Civiles, a partir de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos y la Vulneración del Derecho a la Defensa. *Previo a la Obtención del Grado Académico De: Magíster en derecho Mención Derecho Procesal.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Ramírez, C. (2017). Apuntes sobre la prueba en el COGEP. Quito, Ecuador : Corte Nacional de Justicia.
- Rodríguez Guerrero, H. R. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social.* Universidad de las Fuerzas Armadas, Quito.
- Rojas Montoya, G. L. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 8(3), 103.
- Rosenberg, L. (2007). Tratado de Derecho Procesal Civil . En L. Rosenberg, *Tratado de Derecho Procesal Civil* (pág. 215). Perú: ARA Editores E.I.R.L.
- Ruiz Falconí, O. V. (2019). Maestría en Derecho Procesal. *La prueba indiciaria y la presunción judicial en el Código Orgánico General de Procesos.* Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Santacruz Arcos, E. P. (2008). *La terminación del contrato individual de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vigente.* Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.
- Sentencia N.º 121-13-SEP-CC, 0586-13-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 19 de diciembre de 2013). Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/7ab7429b-faca-467c-842f-2621259afc30/0586-11-ep-sen.pdf?guest=true>
- Taruffo, M. (2002). Consideraciones sobre la Prueba y la Verdad. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Instituto Bartolomé de las Casas : Boletín Oficial del Estado.
- Tinizaray Jaramillo, M. (2018). *Potenciales afectaciones al derecho a la honra del sujeto pasivo en juicios de alimentos con presunción de paternidad.* Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Valarezo Loayza, A. (2015). *Análisis del Sistema Probatorio en el Proceso Civil Ecuatoriano y la Aplicación de las Pruebas de Oficio.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.

- Valverde Torres, Y. L. (2017). *El Mobbing laboral y la Seguridad Jurídica*. UNIANDES, Santo Domingo.
- Velásquez Wilche, M. C. (2019). EL ACOSO LABORAL: Un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano.
- Velastegui, P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Villacreses Palomeque, J. L. (2018). Los delitos de omisión propia y el derecho ecuatoriano. *Revista San Gregorio*, 49.
- Vintimilla Vélez, E. R., & Olaya León, P. M. (2021). *Violación al derecho a la defensa por inadmisión probatoria en procedimientos de una sola audiencia del COGEP*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, Guayaquil.

ANEXOS

JONNATHAN DAVID MATUTE BONILLA portador de la cedula de ciudadanía N.º **0107010357** y **RAFAEL ALEXANDER CASTAÑEDA CÁRDENAS** portador de la cedula de ciudadanía N.º **0105926117**. En calidad de autores y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“ANÁLISIS DE LA POSIBLE VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES EN RELACIÓN A LA PRUEBA EN EL ACOSO LABORAL”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **15 de agosto del 2022**

F: 

Jonnathan David Matute Bonilla

C.I. 0107010357

F: 

Rafael Alexander Castañeda Cárdenas

C.I.0105926117