



**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO: ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL RESPECTO AL  
ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA LEGISLACIÓN  
LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO COMPARADO**

**Trabajo de Investigación,  
previo a la obtención del  
Título de Abogada de los  
Tribunales de Justicia de la  
República.**

**AUTOR: Maria Estefania Jimenez Quito  
Cédula de Ciudadanía: 0106911241**

**TUTOR: Dr. Manuel Carpio Flores**

**AÑO: 2019**



## INDICE

INDICE .....	I
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
TITULO.....	VI
RESUMEN.....	1
PALABRAS CLAVES.....	1
ABSTRAC.....	2
KEY WORDS: .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
METODOLOGIA .....	5
DESARROLLO.....	7
1.- ASPECTOS GENERALES Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES .....	7
1.1 Antecedentes del acoso sexual y el acoso sexual laboral .....	7
1.2 Conceptos del fenómeno .....	9
1.3 Elementos que integran el acoso sexual laboral .....	12
1.3.1 Conducta de carácter sexual .....	12
1.3.2 Conducta no bienvenida .....	14



1.3.3 Afectación al empleo.....	15
1.4 Responsabilidad del empleador .....	16
1.4.1 Responsabilidad del empleador en el acoso sexual por chantaje .....	16
1.4.2 Responsabilidad del empleador en el acoso sexual de ambiente hostil de trabajo.....	17
1.4.3 Nuevas tendencias .....	17
1.5 Consecuencias del acoso sexual laboral.....	17
1.6 Tipos de acoso sexual laboral.....	19
1.6.1 Vertical: .....	19
1.6.2 Horizontal:.....	19
2.- EL ACOSO SEXUAL EN EL ECUADOR NORMATIVA VIGENTE .....	19
2.1 Constitución de la República del Ecuador. ....	20
2.2 Código de Trabajo del Ecuador.....	21
2.3 Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador .....	23
2.4 Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano.....	24
2.5 Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral.....	26
3. DERECHO COMPARADO.....	27
3.1 España: Código Laboral y de la Seguridad Social .....	27



3.2 España: Código Penal y Legislación Complementaria .....	28
3.3 Perú: Ley General del Trabajo .....	29
3.4 Chile: Código de Trabajo .....	30
3.5 Panamá: Código de Trabajo .....	32
CONCLUSIONES.....	35
BIBLIOGRAFIA.....	36
ANEXOS.....	38



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

## DEDICATORIA

Dedico este Trabajo de Titulación primeramente a Dios, a mis padres, a mi familia, al Dr. Manuel Barrera y a mis amigos que me apoyaron y ayudaron a cumplir con este proyecto.



## AGRADECIMIENTO

Mi más grande agradecimiento a la Universidad Católica de Cuenca, a la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y derecho, a sus autoridades quienes han hecho posible que alcance esta importante meta.

Y de forma especial al Dr. Manuel Carpio por su tiempo y dedicación en la orientación para elaborar este artículo académico



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

## **TITULO**

Análisis del Marco Legal respecto al Acoso sexual en la Legislación Laboral Ecuatoriana y el Derecho Comparado.

## **TITLE**

Legal Framework Analysis of Sexual Harassment in Ecuadorian Labor Law and Comparative Law.



## RESUMEN

El Acoso sexual laboral es un fenómeno real, existente y muy extendido en la sociedad, que necesita de importantes y significativas leyes y procedimientos a fin de evitar, combatir y eliminar las consecuencias que provoca en la salud psicológica y física además de lo profesional del trabajador víctima del acoso sexual laboral y para la sociedad en general. Además, varios autores que han realizado estudios sobre este fenómeno han concluido que aun cuando este tipo de acoso afecta a hombres y mujeres es el género femenino el que resulta más propenso a ser la víctima, esto como una forma de discriminación debido a la violencia de género que se encuentra todavía presente en nuestra sociedad. Asimismo, debemos tener presente que el acoso sexual laboral es una manifestación de poder y desigualdad que existe en las clases sociales. Por tanto, debe ser tratado desde dos perspectivas la primera intentar en la mayor medida posible disminuir los efectos negativos que provoca el acoso sexual laboral aplicando normativas cuyos resultados sean en beneficio de quien lo sufre y la segunda abordar el problema de raíz, es decir, aplicar leyes que sean lo más rígidas posibles para el empleador o empleado que intente cometer la acción hacia otra persona al igual que lo hacen países como España, Perú, Chile y Panamá.

**PALABRAS CLAVES: ACOSO SEXUAL, VICTIMA, DESIGUALDAD, EMPLEADO, EMPLEADOR, LEY.**



## ABSTRAC

Sexual harassment at work is a real and widespread social phenomenon that demands appropriate and significant laws as well as procedures in order to prevent, fight and eradicate the consequences it has on psychological and physical health, as well as occupational aspects of employees who are harassed in their jobs and for society itself. In addition, several authors who have studied this phenomenon also concluded that even though this type of harassment involves men and women, females are more vulnerable, which is a kind of discrimination due to gender-based violence that is still evident in our society. We also must consider that sexual harassment at work is an expression of authority and inequality within social groups. Therefore, it must be considered from two points of view, the first trying to reduce as much as possible the negative effects caused by sexual harassment by applying policies that benefit those who suffer it and the second dealing with the source of the problem, that is, to apply laws that are as strict as possible for employers or employees who attempt to perpetrate these acts towards someone else in the same way as they do in countries such as Spain, Peru, Chile and Panama.

**KEY WORDS: SEXUAL HARASSMENT, VICTIM, INEQUALITY, EMPLOYEE, EMPLOYER, LAW.**



## INTRODUCCIÓN

La investigación que se ha realizado está enfocada, como objetivo principal en analizar el acoso sexual laboral, como se encuentra regulado en la legislación ecuatoriana y las respectivas falencias de la misma, y como último punto tenemos el análisis como se encuentra planteado y reglamentado el acoso sexual laboral en las legislaciones de otros países para concluir si el Ecuador cuenta o no con una legislación que reglamente el acoso sexual laboral de forma correcta a diferencia de otros países.

Por el notable desarrollo de los derechos humanos en nuestra época se da gran importancia a todo aquello que atente contra la sociedad, entre lo cual tenemos al acoso sexual laboral, fenómeno presente en asuntos públicos y privados del que por mucho tiempo muy pocas personas han querido hablar pero han callado posiblemente debido a la mirada insistente, al chiste grosero, la intimidación, al no ser consciente de que están siendo acosad(a)os, el chantaje, miedo a las represalias, culpa o vergüenza del que muchos son víctimas (Mars, 2009, párr.1).

También es claro que en la mayoría de casos de acoso existe desigualdad entre el acosado y el acosador, ya que es el segundo quien goza de privilegios, debido al poder, autoridad y jerarquía que posee, todo esto da paso a manifestaciones de violencia ejercidos por lo general contra las mujeres, por creerlas vulnerable, más fáciles de abordar o por una situación precaria, lesionando sobre todo sus derechos, principios y garantías como la igualdad, salud, la no discriminación, entre otros (Mars, 2009, párr.6).

El concepto de acoso sexual empieza a ser denominado así en la década de los setenta ya que es un fenómeno relacionado con la discriminación principalmente de las



mujeres en los diferentes espacios como la política, el trabajo, los estudios y otros, como forma de exclusión. Entonces para tener una idea más clara, el acoso sexual laboral consiste en situar a la víctima en un ambiente laboral ofensivo y humillante por el acosador quien generalmente se encuentra en una situación laboral superior o de igual jerarquía que la persona acosada (Álvarez Chavez, 2009, p. 29).

En el acoso sexual laboral el agresor lo que busca es tener algún tipo de beneficio de naturaleza sexual con la víctima, mas no tiene directamente el propósito de dañarla, aun cuando inevitablemente atente contra la intimidad de la persona acosada, además de ser el responsable de convertir el entorno en donde desarrolla sus labores en un lugar hostil y degradante, todo esto con el fin de conseguir sus objetivos (Álvarez Chavez, 2009, p. 29).

La OIT se ha referido al acoso sexual como una conducta de caracter sexual, que es desagradable y ofensiva para la víctima, por lo que en 1985, la Conferencia internacional del trabajo aprobó la resolución de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, con el fin de implementar medidas para combatirlo y evitarlo con el objetivo de llegar a la igualdad (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 9).

Con lo expuesto anteriormente se considera que el Ecuador no cuenta con una adecuada atención legal para el acoso sexual laboral, ya que no se encuentran establecidas leyes ecuatorianas que lo regulen como un causal de visto bueno o dar por terminado el contrato de trabajo, lo que deja en un estado de indefensión a la persona acosada que al demandar acoso sexual en el trabajo se encontraría con leyes insuficientes sobre la cual apoyarse especialmente leyes laborales que garanticen tener seguridad en el trabajo.



## METODOLOGIA

El presente trabajo de investigación se realizó a partir de la problemática y los objetivos ya mencionados en el Diseño del proyecto de investigación para la elaboración del ensayo o artículo académico. En cuanto al tipo de investigación se ha optado por el método cualitativo ya que nos permite a través de la información recogida, seleccionada y fundamentada describir el acoso sexual laboral, centrándonos primero en los antecedentes, conceptos, causas, consecuencias, entre otros, que engloban el tema.

Posteriormente se realizó un análisis de las legislaciones ecuatorianas que brindan leyes sobre el acoso en el siguiente orden: Constitución del Ecuador, Ley orgánica del servicio público, Código de trabajo, Código orgánico integral penal y Ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público y el código de trabajo, transcribiendo cada uno de los artículos referentes al tema y realizando el respectivo análisis de cada uno de ellos.

Con la ayuda del método cualitativo se efectuó una investigación sobre las legislaciones de otros países realizando consultas principalmente en los códigos que regulan el área laboral de cada estado con el fin de ampliar más nuestros conocimientos respecto al tema y al igual que en los diferentes códigos ecuatorianos, también en estos se realizó el análisis respectivo de cada uno de los artículos de las legislaciones extranjeras.

También se hizo uso del método de investigación exploratoria sobre todo en el desarrollo del tema de acoso sexual laboral, debido a que nos permite tener un primer acercamiento al problema que se pretende estudiar y conocer, mediante la búsqueda de



información sobre el tema o problema objeto de estudio, esto por resultarnos relativamente desconocido y finaliza cuando se ha obtenido el conocimiento suficiente para poder desarrollar completa y correctamente el tema.

Se aplicó el método sintético en todo aquello que engloba el acoso sexual laboral debido a que mediante esta investigación una vez recopilada la información necesaria se puede analizar y razonar de forma breve y clara cada uno de los puntos que se refiere al tema, ya sean antecedentes, características, consecuencias, entre otros. Y por último se hizo uso del método inductivo – deductivo en el razonamiento lógico de las legislaciones ecuatorianas.

Así también este último método se aplicó de la misma forma en las legislaciones extranjeras, ya que mediante el uso de información auténtica y fidedigna de los artículos de cada legislación se pudo llegar a una conclusión inicialmente específica y consiguientemente general sobre la existencia y regulación del acoso sexual laboral en las leyes ecuatorianas y leyes de los países que se han optado por analizar, todo esto con el fin de llegar a una importante elaboración de conocimiento sobre el tema.



## DESARROLLO

### 1.- ASPECTOS GENERALES Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES

#### 1.1 Antecedentes del acoso sexual y el acoso sexual laboral

La violencia contra la mujer es un antiguo problema que se encuentra hasta la actualidad, por lo cual se ha realizado estudios, convenciones, organizaciones de los cuales podemos mencionar la Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1953), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y la Aprobación de la convención interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer (1994) (Rivas, 2010, p. 9).

Esta última tiene como objetivo principal de iniciar un sistema jurídico que corrija cualquier forma de maltrato en contra de la mujer en el continente americano, mientras que al igual las otras tienen el fin de persuadir a otros países a tomar las respectivas medidas en las distintas áreas como la económica, política, laboral, social, familiar, entre otras, para el beneficio de la sociedad. (Rivas, 2010, p. 10).

El acoso sexual se ha conceptualizado, denominado y regulado a partir de los años setenta y por consiguiente no hace muchos años se inició una investigación jurídica relevante en cuanto al acoso sexual en el área laboral que fue definido por Lyn Farlen en otoño de 1974 mientras impartía un curso en la universidad de Cornell New York, luego en un artículo del New York Times publicado en 1975 escrito por Enid Nemy con el título Las mujeres empiezan a hablar claro contra el acoso sexual en el trabajo (Balta, 2005, pp. 15-16).

Pero es Chatherine Mackinnon quien anteriormente aplica un avance lingüístico muy importante debido a que no existía las palabras para definir al acoso sexual, la



sociedad no era consciente del problema que acarreaba, además; a eso hay que sumarle la inclusión de las mujeres al trabajo y los movimientos feministas que se hacían cada vez más fuertes, aportando la creación y aplicación de leyes en contra del acoso sexual en cualquiera de las circunstancias que se cometan (Balta, 2005, p. 16).

Entonces se pudo dar inicio a las denuncias por acoso sexual tomando diversas decisiones en las cortes federales de los Estados Unidos fallando a favor de las víctimas, debido a esto varios países a nivel mundial empezaron a implementar con algunas diferencias, definiciones, reglas y por último legislaciones en relación al acoso sexual que se rigen en la actualidad con la finalidad de que el acoso sexual sea sancionado (Balta, 2005, p. 16).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los casos Barnes vs Costle y Bundy vs Jackson en Estados Unidos definieron los parámetros del acoso sexual, aun cuando fue la ley americana de igualdad de oportunidades la que se aplicó para adoptar las decisiones finales, es esta última ley la que se adaptó y ajustó a las leyes que actualmente se rigen en los diferentes países alrededor del mundo en el área del derecho (Balta, 2005, p. 17).

Anita Bernstein no de acuerdo con las referencias anteriores, describe que la frase acoso sexual fue hecho en América por mujeres, ya que se publicó un cuestionario en la revista Redbook en la cual se preguntaba a las mujeres acerca de la intimidación sexual y nueve mil de ellas respondieron, lo cual dio inicio a una discusión nacional que se ha extendido hasta hoy, innegablemente ya que en la actualidad existen reglas y conceptos básicos sobre el acoso sexual que se puede encontrar en muchas legislaciones (Balta, 2005, p. 18).



El fenómeno ha sido nombrado de varias formas ya sea como acoso sexual, hostilización sexual y hostigamiento sexual, o en Holanda como intimidación no bienvenida, en Francia como chantaje sexual y en Italia como faltamiento sexual que en fin hacen referencia al mismo hecho. En Ecuador por lo general se utiliza la palabra acoso ya que el diccionario de la RAE lo relaciona con el acoso sexual (Balta, 2005, p. 19).

Pero aun cuando la legislación de igualdad de oportunidades de los Estados Unidos de América fue la pionera para el desarrollo de leyes que se rigen en la actualidad en cuanto a la regulación legal del acoso sexual como ya se mencionó, esta se basa en la discriminación por el género de la persona y lo que actualmente se trata es de regular el acoso sexual de forma autónoma con el objetivo de determinar si existe un marco legal adecuado con el fin de prevenir y castigar el acoso sexual en el trabajo (Balta, 2005, p. 20).

## **1.2 Conceptos del fenómeno**

El psiquiatra alemán Heinz Leymann (2010) define el acoso laboral como un escenario en donde una o varias personas ejecutan extrema violencia psicológica de forma repetida mediante conductas hostiles e intimidación hacia un trabajador según la posición jerárquica del acosador, durante un tiempo prolongado, con el fin de arruinar la reputación de la víctima, sus labores y finalmente conseguir que termine por abandonar el trabajo (Rivas, 2010, p. 67).

Castillo (1997) considera que el acoso sexual representa uno de los comportamientos más frecuentes de violencia hacia la mujer que normalmente sucede en los lugares de trabajo, estudio y atención profesional, pero hay que recalcar que no



solo las mujeres pueden ser víctimas de este fenómeno, ya que los hombres también pueden resultar afectados aun cuando no es de extrañar que el género femenino suele ser más propenso y vulnerable al acoso (Rivas, 2010, p. 68).

Stockdale (1986) en su trabajo de investigación en relación al tema señalo que el acoso sexual en el trabajo es una atención sexual indeseada que acarrea abuso de autoridad como por ejemplo un no asenso o amenazas que afectan a una de cada diez mujeres o inclusive a más que han experimentado acoso sexual en el trabajo. Por lo tanto la lucha contra acciones que afectan la dignidad de la persona se ha vuelto un deber para las distintas organizaciones a nivel mundial como (Rivas, 2010, pp. 68-69):

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres la cual indica que el acoso sexual abarca una variada gama de comportamientos sexuales indeseados y repetidos como: innecesarios contactos físicos, manoseos o toqueteos, comentarios sugerentes y desagradables, chistes, agresiones verbales deliberadas, invitaciones deshonestas y comprometedoras, el uso de material pornográfico en el lugar de trabajo, pedidos de favores sexuales y agresiones físicas (Rivas, 2010, p. 69).

La Real academia española define al tema de la siguiente manera: el acoso sexual en el trabajo “tiene por objeto obtener favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto a quien los sufre” (Blanco, 2014, p. 21). Pero, por considerarlo insuficiente la doctrina lo ha definido así: “El acoso sexual en el trabajo es el requerimiento de carácter sexual que una persona realiza a otra sin su consentimiento lo que puede perjudicar la situación del acosado en el trabajo” (Blanco, 2014, p. 21).



Según Barak A. y Fisher W. (1991) catalogan el acoso sexual como acoso de género y solicitud de actividad sexual explícita a cambio de algún premio o castigo. Livingston A. especifica que el poder económico y social de los acosadores y acosados influye en el acoso sexual y considera que son tres los factores importantes que permitirán tratar este fenómeno:

1) Las diferencias culturales: El contacto femenino de forma amistosa puede ser malinterpretado como interés sexual por parte del hombre lo que desemboca a la agresión sexual (Rivas, 2010, p. 70).

2) Factores de ambiente de trabajo: Mientras mayor jerarquía tenga el victimario existe más probabilidades de que la víctima sea explotada sexualmente, o en ocupaciones laborales generalmente realizadas por el sexo masculino y sea una mujer quien lo ejerza, esta tendrá mayor probabilidad de ser acosada (Rivas, 2010, p. 71).

3) Respuesta de la víctima: Si la persona quien sea víctima de acoso no responde a las acciones en su contra, existe mayor probabilidad de ser acusada de que acepta el acoso (Rivas, 2010, p. 71).

La experta española María de Jesús Iglesias (2008) entiende que el acoso sexual está enlazado a las relaciones de poder en el trabajo público y privado y es más frecuente en lugares donde no existe sindicalización y en las organizaciones gremiales. Aparte de lo antes mencionado el acoso sexual en el trabajo viola la integridad humana y los derechos del individuo ya que no le permite realizar sus labores en un ambiente digno del cual obtiene los medios económicos para cubrir sus necesidades y las de su familia (Rivas, 2010, pp. 72-73)



Gran parte de los autores quienes han expuesto algún criterio sobre el tema coinciden que el mayor número de experiencias las han sufrido el género femenino que en gran parte puede ser debido a que las mujeres consideran acoso a varias conductas o inclusive a las más sutilmente impropias a diferencia de los hombres, mientras ellos atribuyen al atractivo sexual de ser el factor fundamental del acoso sexual, ellas además del atractivo sexual culpan también al poder económico y al estatus (Rivas, 2010, p. 72).

### **1.3 Elementos que integran el acoso sexual laboral**

#### **1.3.1 Conducta de carácter sexual**

Para definir la conducta de carácter sexual los autores de esta rama han optado por mencionar los diferentes comportamientos que la conforman, iniciando por Kenneth Cooper que ha considerado en clasificarlos en seis categorías de la siguiente manera:

a) La apreciación estética: Se refiere a comentarios claros y no agresivos sobre las características físicas o sexuales de un individuo (Balta, 2005, p. 27).

b) La hostilización verbal directa: Hace referencia a bromas con contenido sexual acerca del trabajador y una mirada con la sensación de que otro te “está desvistiendo” (Balta, 2005, p. 27).

c) El tocamiento social: El cual podría manifestarse en alguna conversación con tocamientos sensuales como por ejemplo en la pierna, espalda u hombro (Balta, 2005, p. 27).

d) La hostilización de juego: Se podría presentar en forma de contacto físico que no pretende ser inocente pero tampoco directo (Balta, 2005, p. 27).



e) El abuso sexual: Sucede cuando el trabajador se ve obligado a tener contacto físico (Balta, 2005, p. 27).

f) La amenaza máxima: Cuando una persona con un cargo mayor amenaza a algún trabajador con el fin de obtener favores sexuales (Balta, 2005, p. 27).

La agencia federal independiente y judicial de los Estados Unidos de América Merit Sistema Protection Board nos brinda una clasificación de lo que podría considerarse dentro de la conducta de carácter sexual: cartas no solicitadas, llamadas telefónicas, material de naturaleza sexual, tocamientos, recostarse, esquinar, pellizcar, miradas o gestos sexualmente sugestivos, presión para favores sexuales, presión para una cita, bromas, chistes, comentarios o preguntas de carácter sexual (Balta, 2005, p. 28).

Para concluir Rubenstein nos menciona la siguiente tipología que él considera dentro de las conductas de carácter sexual:

La conducta física de naturaleza sexual: Se refiere al contacto físico como dar palmadas, pellizcos, tocamientos que no son necesarios y otros hasta llegar a las relaciones sexuales obligadas (Balta, 2005, p. 28).

La conducta verbal de naturaleza sexual: Representa a las sugerencias, proposiciones, comentarios o presión de naturaleza sexual de manera directa en el trabajo aun cuando las persona acosada haya dejado claro que esas insinuaciones no son de su agrado (Balta, 2005, p. 29).

La conducta no verbal de naturaleza sexual: Trata sobre la exhibición de imágenes, objetos o algún tipo de material que contenga referencias sexuales directas o indirectas que resulten molestas o amenazantes para la o el compañero de trabajo (Balta, 2005, p. 29).



### 1.3.2 Conducta no bienvenida

El segundo elemento contempla que la conducta de naturaleza sexual no debe ser ni bienvenida ni deseado por la persona a quien se la destina. Este tema es complicado ya que para probar si existe acoso sexual en el trabajo hay que distinguir si el avance sexual no es provocado y bienvenido, los que no son provocados pero si bienvenidos y aquellos que no son aceptados ni tampoco bienvenidos (Balta, 2005, p. 31).

Se comprende que la conducta no es bienvenida cuando a la persona a quien se remite el acoso no provocado le resulta incómodo, inaceptable u ofensivo, aunque no necesariamente tiene que ser ofensiva para que provoque reacciones molestas, además es importante saber si la víctima tuvo algún tipo de relación sentimental con el acosador y como se dieron los hechos, sobre todo cual fue la actitud de la persona acosada antes durante y después del acoso sexual (Balta, 2005, p. 32).

Además hay que tener en cuenta que cada individuo puede percibir de diferente manera si una conducta es o no bienvenida sobre todo cuando no hay un concepto claro de las conductas que son o no bienvenidas, entonces depende si el destinatario considera la conducta como acoso sexual o no, aunque también hay que acotar que aun cuando la víctima haya participado en los actos de acoso sexual no significa que la conducta es necesariamente bienvenida (Balta, 2005, p. 33).

Lo que la autora Ellen Wagner considera que para resolver esta difícil problemática es necesario establecer cuáles fueron las reacciones de la víctima al momento de que ocurrían los hechos, que hacen o que dicen, cuál es su actitud cuando sucedían las conductas sexuales y especialmente cuales son las interacciones que tuvieron antes y después con la persona que la (o) acosó (Balta, 2005, p. 34).



### 1.3.3 Afectación al empleo

Para que se considere como acoso sexual es absolutamente indispensable que la conducta sexual no bienvenida perjudique de forma negativa las funciones laborales de la víctima., por lo que no es suficiente con algún cambio o alteración en el puesto de trabajo, o una broma o comentario pasajero para que la conducta sea calificada como acoso sexual. La afectación al empleo se debe evaluar según dos modalidades y estas son acoso sexual por chantaje y acoso sexual por ambiente hostil de trabajo (Balta, 2005, p. 36).

a) Acoso sexual por chantaje: Puede darse en casos que exista despido o traslado extremo a otro lugar de trabajo, o que la persona no pueda acceder a un puesto o beneficio por no haber aceptado cumplir con alguna conducta de carácter sexual. Pueden existir conductas tan graves que con solo realizarlas una vez podría afectar el desempeño en el trabajo y también existen conductas que deben ser reiteradas para provocar la respuesta mencionada, estas acciones por lo general se le atribuyen al empleador (Balta, 2005, pp. 39-40).

b) Acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo: Esto sucede cuando la conducta de carácter sexual es tan grave que provoca un ambiente hostil, humillante e intimidatorio que interfiere en las acciones laborales de una persona, aun cuando los hechos no suceden en el lugar de trabajo, como por ejemplo, una azafata que por cuestiones laborales se hospeda con su equipo de trabajo en un hotel y esta sufre acoso sexual por parte de uno o varios de sus compañeros. (Balta, 2005, pp. 41-42).

A diferencia del acoso sexual por chantaje, el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo no necesariamente tiene que provocar en el demandante una pérdida económica



o impedir el acceso a un ascenso o beneficio, se refiere más bien a que a causa del acoso que sufre la víctima el lugar de trabajo se vuelve indiscutiblemente incómodo para seguir cumpliendo con sus funciones laborales de manera normal, que pueden ser provocadas por superiores compañeros de trabajo o clientes (Balta, 2005, pp. 42-43).

#### **1.4 Responsabilidad del empleador**

No hay duda que el acosador es incuestionablemente el culpable de la conducta de acoso sexual, pero existen circunstancias que podrían permitir que esto ocurra, como el hecho de que no exista un reglamento interno que proteja a los trabajadores y les permita tomar las medidas necesarias contra actos impróvidos de naturaleza sexual, ya que al no ser así el empleador podría verse afectado sin necesidad de haber conocido o participado en los hechos (Balta, 2005, pp. 51-52).

##### **1.4.1 Responsabilidad del empleador en el acoso sexual por chantaje**

En este tipo de casos la responsabilidad del empleador resultaría directa ya que al delegar facultades a sus empleados y recibir beneficios de ello, también debe asumir las consecuencias negativas de lo que puede causar, esto coincide con lo regulado con la Organización Internacional del Trabajo que señala que el empleador es automáticamente responsable por el acoso sexual por chantaje cometido por los supervisores (Balta, 2005, p. 52).

La justificación por lo cual se faculta con responsabilidad automática al empleador es que debido a la autoridad que delega a una persona que si bien puede acarrear algunos beneficios al empleador, también puede afectar la situación laboral de otros trabajadores, por lo tanto las acciones de los supervisores son también imputadas automáticamente al empleador (Balta, 2005, p. 52-53).



#### **1.4.2 Responsabilidad del empleador en el acoso sexual de ambiente hostil de trabajo.**

Se refiere a que el empleador no tenía conocimiento de los sucesos de acoso sexual ejecutado por el empleado, cliente o proveedor por lo tanto no tiene responsabilidad automática, salvo que al estar al tanto de los hechos no tomó las medidas necesarias para corregirlo o estas fueron insuficientes y entonces se reconocerá como si al empleador no le importó u optó por ignorar los acontecimientos, además de que en el trabajo debe existir un procedimiento para presentar reclamos o denuncias (Balta, 2005, p. 53-54).

#### **1.4.3 Nuevas tendencias**

Hace referencia a que el empleador resultara libre de toda culpa si prueba que procedió con diligencia ordinaria, es decir, que este haya establecido, difundido y hecho valer reglas anti acoso, además de algún medio para asentar las respectivas quejas con el fin de evitar y corregirlo, asimismo el trabajador también tendrá que probar que hizo uso de todos esos mecanismos para evitar el daño, pero que irremediablemente falló. Si las dos partes ejercen diligencia ordinaria, la defensa decaerá (Balta, 2005, p. 56-57).

#### **1.5 Consecuencias del acoso sexual laboral**

María de Jesús Pindo Iglesias declara que aquellas mujeres víctimas de acoso sexual laboral pueden presentar agotamientos, dolores de cabeza, desgano, baja autoestima, o incluso pueden sentirse culpables de lo sucedido creyendo que ellas fueron quienes incitaron a la acción, además puede provocar que una mujer renuncie a sus labores para poder escapar de su acosador (Rivas, 2010, p. 73).



También puede darse el caso que la víctima prefiera callar los sucesos antes de verse envuelta en una difícil situación económica si renunciara o le puedan ocasionar dificultad a la hora de desenvolverse laboralmente, ya sea por la presión social o el temor de que alguien tenga conocimiento de la situación, por lo tanto la víctima ya no sentirá la misma satisfacción cuando concluya sus labores diarias (Rivas, 2010, p. 73).

De igual forma cuando la persona acosada decide informar de los sucesos o se niegue a cumplir con los favores sexuales el acosador puede afectar la duración en el trabajo, oportunidades o ascensos, además del daño a la imagen y el prestigio de la empresa, gastos en los procedimientos administrativos e indemnizaciones, dificultad para llenar los vacantes en lugares con problemas de acoso sexual, es decir, una baja en la economía en donde trabaja el acosador (Rivas, 2010, p. 73).

La sociedad también resultaría afectada ya que el estado por medio de nuestros recursos generados tendrá que correr con los costos de los gastos procesales y penales por parte de los auxiliares de justicia (jueces, fiscales, ayudantes judiciales, peritos, miembros de la policía y demás) además de los costos para la reintegración de las víctimas a la sociedad (Rivas, 2010, p. 74).

Entre las consecuencias de acoso sexual laboral Moyer R. y Nath A. también mencionan:

Problemas psicológicos: Duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad de concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas (Rivas, 2010, p. 72).

Problemas fisiológicos: Dolores estomacales y de cabeza, náuseas, disturbios del sueño, problemas de digestión, eructivos, entre otros (Rivas, 2010, p. 72).



Problemas relacionados con el trabajo: Reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo (Rivas, 2010, p. 72).

### **1.6 Tipos de acoso sexual laboral**

**1.6.1 Vertical:** Puede provenir del empleador hacia el trabajador como del trabajador hacia el empleador. La denuncia por acoso sexual laboral deberá realizarse en la inspectoría de trabajo ya que son quienes realizarán las investigaciones necesarias (Blanco, 2014, p. 21).

**1.6.2 Horizontal:** No hay distinción en relación al cargo, puede suceder entre trabajadores o empleadores (Blanco, 2014, p. 22).

## **2.- EL ACOSO SEXUAL EN EL ECUADOR NORMATIVA VIGENTE**

Como se evidencio en la sección anterior el acoso sexual laboral es un fenómeno que le puede suceder a cualquier persona en el trabajo o fuera de él en el ejercicio de cuestiones laborales, no importa que la víctima sea hombre o mujer aunque cabe mencionar que la mujer es más propensa a ser víctima de acoso sexual, ya sea en el sector público o privado, puede afectar de forma diferente o similar no solo a los involucrados sino también a la sociedad que nos rodea.

El Ecuador no es ajeno a esta problemática y como muchos otros Estados, han adoptado las medidas que han creído necesarias con el fin de prevenir, corregir, sancionar y evitar el acoso sexual laboral y otros hostigamientos relacionados al tema como el mobbing laboral, tal vez algunos con mayor o menor importancia o limitaciones que las medidas aplicadas por otros países, por lo cual se va a realizar un análisis de la normativa legal vigente en el país.



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

Artículo 33 análisis: La Constitución en el presente artículo ordena reforzar los derechos de los trabajadores, no solo en el área económica en donde manda a respetar todos los beneficios que le otorga la ley, también en cuanto al entorno sano, la dignidad y el respeto en donde el trabajador debe desarrollar sus labores diarias con la finalidad de que tenga una vida digna y una remuneración justa de acuerdo al trabajo realizado.

Artículo 66 numeral 3 literal b análisis: La Constitución del Ecuador señala que cualquier representación de violencia en espacios públicos o privados contra la mujer, niño, niña, adolescentes y las personas vulnerables serán rechazadas y castigadas además de implementar cualquier forma con el fin de evitar acciones violentas, esto también se aplica a la esclavitud y explotación sexual.

Artículo 326 numeral 3 y 5 análisis: La Constitución Ecuatoriana menciona que en caso de que una ley no sea clara para el legislador y la sociedad, esta será interpretada de forma más favorable para el trabajador; y además establece que todos los trabajadores tendrán derecho a desempeñar sus funciones en un lugar adecuado para la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, sin inconvenientes más que los propios de cualquier trabajo.

Artículo 331 análisis: La Constitución del Ecuador en este artículo establece que será descartada cualquier forma que impida a las mujeres desarrollarse de forma jerárquica y saludable en el trabajo, así como también deberán recibir un trato justo en cuanto al acceso al empleo, la remuneración y la libre opción de escoger un trabajo que se ajuste a sus capacidades, además se prohíbe cualquier atentado discriminatorio o actos violentos contra la mujer en el entorno laboral.



## 2.2 Código de Trabajo del Ecuador

Artículo 9 análisis: El Código de Trabajo en el presente artículo nos menciona a quien se le debe considerar como trabajador según los requisitos establecidos por la ley, es decir, aquel individuo que preste sus servicios u ejecute alguna obra u obras será calificado como empleado u obrero.

Artículo 10 análisis: El Código de Trabajo señala quien debe ser considerado como empleador según los requisitos y características laborales cumplidas, esto para cualquier trámite de ley, es decir que a la persona o entidad a quien se preste servicios o se ejecute alguna obra a su orden y entregue una remuneración por aquello será considerado como empleador, también menciona que las personas jurídicas también figuran en calidad de empleadores sobre todos aquellos que tengan obreros a su cargo ya sea por periodos de tiempo o tiempo indefinido realizando trabajos en obras públicas y locales.

Artículo 42 numeral 13 análisis: El Código de Trabajo establece que los empleadores deben tratar a los trabajadores a su cargo con el debido respeto tanto físicamente como de palabra, ya que, caso contrario se infringe la norma impuesta.

Artículo 44 literal m análisis: El Código de Trabajo prohíbe al empleador ejercer u ordenar que otra persona cometa cualquier forma de acoso laboral hacia algún empleado.

Artículo 46.1 análisis: En el año 2017 se reformaron y agregaron algunos artículos al Código de trabajo ecuatoriano según la Ley Orgánica Reformativa a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral con el fin como ya menciona el título del código; prevenir y castigar el acoso laboral, claro



ejemplo este artículo el cual nos brinda una clara definición de acoso laboral para cualquier trámite judicial o extrajudicial que indica lo siguiente:

Será considerado como acoso laboral a cualquier comportamiento que atente a la dignidad de una persona y que este comportamiento sea de forma repetida y dañina en el lugar de trabajo ya sea entre trabajadores, trabajador y empleador o viceversa, que tenga como resultado efectos negativos graves a la situación laboral de la víctima. Además podría considerarse como discriminación si reúne los requisitos contenidos en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución del Ecuador.

La denuncia de acosos laboral deberá ser examinada por las autoridades competentes en materia laboral a fin de resolver si los actos realizados cumplen o no con los necesarios para ser considerados como acoso laboral.

Artículo 161 numeral 3 análisis: El Código de Trabajo contempla que el empleador no tendrá por ningún motivo que proferir algún tipo de ofensa al trabajador, es decir cualquier forma de comunicación deberá ser con la debida consideración.

Artículo 172 numeral 8 análisis: El Código de Trabajo Ecuatoriano señala que el empleador podrá terminar el contrato con el trabajador si este último tiene alguna relación en caso o casos de acoso laboral hacia algún compañero/a de trabajo, empleador/a o subordinado/a y si la ley lo permite previo a la petición del visto bueno se podrá realizar un arreglo o conciliación entre las partes involucradas ante la autoridad laboral adecuada en la que acudirán los interesados además de sus representantes legales a fin de que todos sean escuchados con el objetivo de que el conflicto llegue a su fin.



Artículo 173 numeral 4 análisis: Similar al artículo 172, el artículo 173 en el ya mencionado numeral señala que el trabajador podrá terminar el contrato laboral si ha sufrido acoso laboral por parte de su empleador o representante, el artículo 195 numeral 3 del Código de Trabajo del Ecuador señala la indemnización a la cual es acreedora la víctima, y si la ley lo permite se podrá realizar un arreglo o conciliación entre las partes involucradas ante la autoridad competente con el objetivo de que el conflicto llegue a su fin, con la reparación económica, psicológica y/o social que la autoridad considere

Además, el segundo párrafo menciona que en un caso de acoso laboral es el empleador y no el empleado quien deberá justificar de forma razonable las acciones cometidas, ante la autoridad competente.

Artículo 510 análisis: El Código de Trabajo establece que no solo los autores directos serán responsables de alguna falta violenta, si no también aquellos que participen o encubran la misma.

Artículo 545 numeral 8 análisis: El Código de Trabajo menciona que los inspectores de trabajo tienen la potestad de ordenar que se realicen las disculpas públicas correspondientes por parte del agresor si el caso así lo requiere.

### **2.3 Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador**

Artículo 23 numeral 1 literal r análisis: La Ley Orgánica del Servicio Público contempla que el trabajador tendrá derecho a laborar en un entorno adecuado en cuanto se refiere a higiene, seguridad, salud bienestar e integridad y sin inconvenientes más que las propias del trabajo. Además según la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley



Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral se cambia el contenido del literal r en relación al rechazo del acoso laboral al trabajador.

Artículo no numerado análisis: En el año 2017 se reformaron y agregaron algunos artículos a la Ley Orgánica del Servicio Público según la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, esto con el fin de prevenir y castigar el acoso laboral como lo indica este artículo no numerado que señala una definición de acoso laboral para cualquier trámite judicial o extrajudicial la cual indica lo siguiente:

Será considerado acoso laboral a cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de una persona, que sea realizado de forma frecuente y que resulte dañino para la víctima que tenga como objetivo y resultado interferir y dañar la situación laboral del trabajador. Además si cumple con alguna de las razones dispuestas en el artículo 11.2 de la Constitución Ecuatoriana las acciones cometidas serán consideradas como discriminación.

Artículo 48 literal ñ análisis: La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral agregó a la Ley Orgánica del Servicio Público el literal ñ el cual hace referencia a que una de las causales de destitución de un servidor público es el acoso o algún acto de violencia en contra de algún compañero (a) o superior del trabajo.

#### **2.4 Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano**

Artículo 47 numeral 8 análisis: Según lo establece el Código Orgánico Integral Penal algún delito penal cometido se agrava si el denunciado se aprovecha de un cargo



superior ya sea laboral, docente o religiosa y demás, que ejerza para cometer la infracción

Artículo 105 numeral 1,4 y 5 análisis: El Código Orgánico Integral Penal menciona que se sancionará con una pena privativa de libertad de diez a trece años a la persona que someta a otra u otras personas a algún tipo de explotación laboral según los siguientes casos.

1. Mediante engaños u obligando a una persona a realizar algún trabajo o servicio con la amenaza de dañarla a ella o a otras personas.
4. Cuando se obligue a una persona a prestar algún trabajo o servicio mediante amenazas o violencia.
5. Cuando una persona obligue a otra a trabajar o prestar un servicio en garantía de una deuda.

Artículo 157 numeral 2 análisis: Según lo establece el Código Orgánico Integral Penal será sancionada con una pena privativa de la libertad de seis meses a un año el individuo que de forma violenta atente contra la tranquilidad de la mujer o miembros del núcleo familiar en alguna actividad ya sea académica, laboral, social u otra que ella ejerza mediante amenazas, hostigamiento, manipulación, chantaje, humillación u otras formas violentas que perjudique la salud mental de la víctima.

Artículo 166 análisis: El Código Orgánico Integral Penal sostiene lo siguiente; la sanción será con distintas penas dependiendo de la gravedad del delito a todo aquel que con el fin de obtener algún beneficio de naturaleza sexual se favorezca de su situación superior jerárquicamente ya sea en lo laboral, religioso o alguna forma similar. En caso de que la víctima sea menor a 18 años o posea alguna discapacidad o no tenga la aptitud



para comprender lo ocurrido o que por cualquier razón no pudo oponerse, la pena privativa será de tres a cinco años para el agresor.

Y en el caso que una persona solicite favores sexuales que violenten la integridad sexual de otra persona y que no se encuentre indicado en el inciso primero de este artículo la pena para el agresor será de seis meses a dos años.

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

Los artículos contenidos en esta ley ya se encuentran adjuntos a los respectivos códigos mencionados anteriormente y como ya se señaló, estos artículos consideran el acoso laboral en sus reformas, pero de una forma general.

#### **2.5.1 Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público**

Artículo 1.- Incluir un artículo no numerado después del artículo 24.

Artículo 2.- En el artículo 23 literal r.

Artículo 3.- En el artículo 48, literal ñ.

#### **2.5.2 Reformas al Código de Trabajo**

Artículo 4.- Artículo no numerado después del artículo 46.

Artículo 5.- En el artículo 42, se añadió un numeral 36.

Artículo 6.- En el artículo 44 se añadió un literal m.

Artículo 7.- En el artículo 46 se añadió una literal j.

Artículo 8.- En el artículo 172 se añadió un numeral 8.

Artículo 9.- En el artículo 173 se añadió un numeral 4.

Artículo 10.- En el artículo 545, el numeral 8 pasa a ser numeral 9, el numeral 8



### 3. DERECHO COMPARADO

#### 3.1 España: Código Laboral y de la Seguridad Social

Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores

Título 1: De la relación individual de trabajo

Capítulo I: Sección 2 Derechos y deberes laborales básicos

Artículo 4 numeral e análisis: El Código Laboral y de la Seguridad Social de España establece que los trabajadores tienen derecho a que se respete su intimidad y dignidad en cuanto al acoso racial, étnico o religioso, por discapacidad, orientación sexual y a la protección frente al acoso sexual en el trabajo.

Sección 4. Extinción del contrato

Artículo 54 numeral g análisis: El Código Laboral y de la Seguridad Social de España considera que el empleador esta en toda la capacidad legal de despedir al trabajador a su cargo cuando este cometa actos de acoso por religión, discapacidad, edad, orientación sexual o por acoso sexual a empresarios o trabajadores de la empresa, ya que según la sección 4 se está incumpliendo al contrato de trabajo y por lo tanto la relación laboral puede darse por terminada y el contrato podrían declararse extinguido.

Título II: Régimen profesional del trabajador autónomo

Capítulo II: Régimen profesional común del trabajador autónomo.

Artículo 4 numeral 3 literal c análisis: El Código laboral de la seguridad social de España contiene una sección de derechos para aquellos trabajadores autónomos que quieran ejercer su profesión en el cual establece que a todo profesional en el ejercicio de la profesión el Estado tiene la obligación de brindarle la protección necesaria contra acciones de acoso sexual u otra circunstancia dañinas hacia su persona.



Texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social

Capítulo II Infracciones laborales

Sección 1. Infracciones en materia de relaciones laborales

Subsección 1. Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

Artículo 8 numeral 13 y numeral 13. Bis. Análisis: El Estado Español considera una infracción muy grave para los empleadores los casos de acoso ya sea por religión, etnia, discapacidad orientación sexual u acoso sexual hacia los trabajadores, especialmente en los casos de que a pesar de tener conocimiento de los hechos antes mencionados el empleador no haya realizado las respectivas investigaciones para sancionar a los responsables y tomar las acciones necesarias a fin de evitar que se repitan este tipo de actos.

### **3.2 España: Código Penal y Legislación Complementaria**

Título VII: De las torturas y otros delitos contra la integridad moral.

Artículo 173 numeral 1 análisis: El Código Penal y Legislación Complementaria de España establece que aquellos que hagan uso de su autoridad superior en el trabajo o de alguna relación laboral para realizar actos de acoso de forma frecuente que resulte en actos hostiles, humillantes y degradantes hacia algún empleado afectando gravemente la integridad moral de este la pena impuesta será de seis meses a dos años.

Capítulo III: Del acoso sexual

Artículo 184 numeral 1 y 2 análisis: El Código Penal y Legislación Complementaria de España manifiesta que, la persona que solicite un favor de naturaleza sexual para sí mismo o para otra persona valiéndose de una relación laboral y que esto lo realice de

forma repetida causando a la víctima temor en el trabajo se le impondrá prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.

Además si la persona agresora hace uso de su superioridad laboral, docente o jerárquica; o mencione dañar a la víctima con el fin de cumplir su propósito sexual tendrá que cumplir una pena de privación de la libertad de cinco a siete meses o una multa de diez a catorce meses.

### **3.3 Perú: Ley General del Trabajo**

Artículo 47 numeral 3 análisis: La Ley General del Trabajo del Perú decreta que el Estado debe proteger la dignidad, honor e intimidad de los trabajadores además de protegerlos en caso que sean víctimas de acoso sexual u otras formas de ofensa, esto en cuanto a sus derechos.

Artículo 157 numeral 8 análisis: La Ley General del Trabajo del Perú menciona que el empleador tiene el derecho de despedir al trabajador que sea autor de acoso sexual hacia otro trabajador de igual o menor jerarquía laboral, esto como falta grave cometida, además se podrá aplicar lo establecido en el artículo 158 configuración de la falta grave, esto como sanción.

Artículo 165 numeral 7 análisis: La Ley del Trabajo del Perú consideran actos hostiles en contra del trabajador si el empleador o algún compañero de trabajo ya sean de mayor, igual o menor jerarquía ejerza actos de acoso sexual hacia otro trabajador de menor o igual jerarquía y el empleador estaba en pleno conocimiento de los hechos y no haya tomado ninguna acción de acuerdo a lo establecido por la ley.

Para esto se va a aplicarse lo señalado en el artículo 174 Impugnación del acto de hostilidad, que establece que el trabajador mediante un escrito tiene que dar a conocer



al empleador el acto de hostilidad al que está siendo sometido, y este último a su vez tiene que ordenar lo que corresponda según sea el caso en un plazo no menor de cinco días. Si el empleador no cumple, el trabajador puede accionar para que se dé fin a la hostilidad mediante una demanda o dar por terminado el contrato de trabajo.

### **3.4 Chile: Código de Trabajo**

Artículo 2 análisis: El Código de Trabajo de Chile en el mencionado artículo segundo párrafo señala que el trabajador está en la libertad de solicitar el acceso a algún trabajo al que considere puede cumplir y el trabajador así mismo está en toda la autonomía de contratarlo. Cuando exista la relación laboral también debe existir el respeto a la dignidad del trabajador y el acoso sexual cometido hacia algún empleado contra su voluntad o mediante intimidación es todo lo contrario a este derecho

Además este artículo indica que se considera acoso laboral a toda acción que se considere agresión u hostigamientos frecuentes hacia un trabajador por el empleador, empleado o empleados valiéndose de alguna forma o medio, que dé como resultado efectos negativos al trabajador en sus actividades laborales presentes o futuras.

#### **Del Reglamento Interno**

Artículo 154 numeral 12 análisis: El Código de Trabajo de Chile en el capítulo V ordena a las organizaciones, empresas u otros, deberán contar con un reglamento interno y entre los requisitos es el numeral 12 el cual contiene las medidas necesarias que se deben adoptar en los casos de acoso sexual.

Además en el segundo párrafo del mismo numeral señala que si el empleador toma las medidas necesarias establecidas en el libro II título V que se refiere a la investigación y sanción del acoso sexual este no se verá afectado en el pago de las



indemnizaciones aumentadas en un 80% por actos de acoso sexual en el trabajo según lo establece el artículo 168 literal c del inciso primero de presente código.

Artículo 160 numeral 1 literal c análisis: El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo y no se verá en la obligación de indemnizar al trabajador que haya procedido a realizar algún acto de acoso sexual en el trabajo según lo establece el Código de Trabajo de Chile.

Artículo 168 y literal c análisis: El Código de Trabajo de Chile ordena que cuando un contrato termine según lo establecido en los artículos 159,160 y 161, y el trabajador involucrado no esté de acuerdo con lo ejecutado por el empleador, este podrá acudir al juzgado para que el juez competente ordene el pago de lo que le corresponda lo cual se encuentra dispuesto en los artículos 162 y 163 del mismo código.

En cuanto al análisis del literal c menciona que en los casos de acoso sexual si el empleador ha tomado las medidas necesarias según lo establece el artículo 153 del título V del presente código, no se verá obligado a pagar algún recargo a la indemnización si el despido es declarado injusto, indebido o improcedente.

#### Título IV: De la investigación y sanción del acoso sexual

Artículo 211 A análisis: Si un empleado considera que se encuentra en una situación de acoso laboral hacia su persona este deberá realizar el reclamo de forma escrita y entregarle a la autoridad correspondiente dentro de la empresa o lugar en donde se encuentre laborando.

Artículo 211 B análisis: Una vez que el empleador reciba la denuncia deberá poner en marcha las medidas que ya deberán estar establecidas en el reglamento interno de la empresa la o las cuales se aplicaran de acuerdo del estado de gravedad de las supuestas

acciones ocurridas en el entorno laboral. Si se ha involucrado a la inspección del trabajo esta se encontrará en la obligación de ordenar al empleador que se adopten las medidas necesarias contenidas en el reglamento de la empresa.

Artículo 211 C análisis: El empleador en el plazo no mayor a cinco días deberá ordenar que se ejecute la respectiva investigación en relación a las acciones de acoso sexual en el lugar de trabajo la cual deberá finalizar en el plazo de 30 días y los resultados deberán ser entregados a la dirección de trabajo. Si se considera realizar una investigación interna sobre lo ocurrido se deberá garantizar a las partes involucradas que serán escuchadas y lo expresado se podría considerar en la investigación cuyas conclusiones deberán ser enviadas a la inspección de trabajo pertinente.

Artículo 211 D análisis: Las partes involucradas, es decir el empleador, el denunciante y denunciado deberán encontrarse notificados con las conclusiones u observaciones de la investigación realizada por la inspección de trabajo o las ejecutadas de forma interna en el lugar de trabajo.

Artículo 211 E análisis: De acuerdo a las conclusiones realizadas según la investigación, le corresponde al empleador ejecutar las medidas o sanciones hacia los autores del hecho según concierna.

Análisis de los artículos correspondientes al Título V de la investigación y sanción al acoso sexual: El Código laboral de Chile en el libro II, Título IV, artículo 211 A, B, C, D y E expone cuales son las reglas a seguir por parte del trabajador y el empleador en casos de acoso sexual en el trabajo.

### **3.5 Panamá: Código de Trabajo**

Título IV: Derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores



## Capítulo I. Obligaciones de los trabajadores

Artículo 127 numeral 12 análisis: El Código de Trabajo de Panamá demuestra que encuentra importante que en el trabajo no existan acciones que puedan causar molestias a los trabajadores, estableciendo que los empleadores como trabajadores no pueden realizar actos de acoso sexual en contra de otros trabajadores.

## Capítulo II. Obligaciones de los empleadores

Artículo 128 numeral 28 análisis: Al igual que el Código de Trabajo de Chile, el Código de Trabajo de Panamá también ordena que el lugar de trabajo debe tener procedimientos que guíen a los trabajadores en casos de acoso sexual, con la diferencia que el Código de Trabajo de Chile explicaba cuáles eran las normas y sanciones que se deben agregar, mientras que el Código de Trabajo de Panamá le da la libertad al empleador de implementar las medidas que crean convenientes siempre que sean con el objetivo de respaldar al trabajador víctima de acoso sexual.

Artículo 138 numeral 15 análisis: El Código de Trabajo de Panamá establece entre las prohibiciones de los empleadores el no poder abusar de su jerarquía, autoridad o poder con el fin de acosar sexualmente a los trabajadores.

Artículo 139 análisis: En caso de que los empleadores decidan incumplir con lo que comprende el capítulo segundo del código de trabajo de Panamá, Obligaciones de los empleadores, la multa será de 25 a 200 balboas (25 a 200 dólares americanos) según lo establezca la autoridad competente. Entre los artículos en caso de ser incumplidos y que se podrá la sanción se encuentran el artículo 128 numeral 28 y artículo 138 numeral 15 del Código de Trabajo de Panamá que hacen referencia al acoso sexual en el trabajo.



Artículo 213 y numeral 15 análisis: El empleador podrá despedir al trabajador y dar por terminado el contrato de trabajo si este último realiza actos de acoso sexual en el trabajo como lo establece este artículo, para lo cual se regirá según lo señalado en el artículo 217 del Código de trabajo de Panamá, es decir será necesario obtener de los tribunales de trabajo la autorización previa para despedir.



## CONCLUSIONES

1.- El acoso sexual laboral es un fenómeno social que se ha presentado desde el desarrollo de la humanidad hasta la actualidad.

2.- El acoso laboral está conformado por comportamientos sexuales indeseados que pueden ir desde palabras ofensivas o incómodas, hasta tocamientos molestos no consentidos y por último el acto sexual.

3.- El acoso laboral es ejecutado en el trabajo público o privado, ejercido por una persona hacia otra cuya víctima en su mayoría suele ser mujer y el acosador por lo general una persona con jerarquía superior.

4.- El acoso laboral va envuelto en promesas de ascensos, un mayor pago, mejores condiciones de trabajo, excelentes oportunidad, entre otros, con el objetivo de acosador de cumplir su objetivo de naturaleza sexual.

5.- Las consecuencias a la víctima del acoso sexual laboral pueden ser varias como la renuncia al trabajo, presión social, depresión, náuseas, ansiedad, bajo rendimiento en el trabajo, desconfianza, agotamiento, daño a la imagen, temor a represalias, dificultad para obtener un ascenso o mejor sueldo, entre otros.

6.- El acoso y el acoso sexual en el Ecuador está presente en varios espacios; en lo laboral, la política, en lo académico y otras actividades.

7.- El Estado ha tomado las medidas pero son consideradas insuficientes, con el fin de castigar el acoso sexual laboral, además estas normas y leyes regulan el acoso o acoso sexual más no el acoso sexual laboral específicamente.

8.- Las legislaciones laborales de España, Perú, Chile y Panamá si cuentan con normas claras y específicas que regulen el acoso sexual laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- Álvarez Chavez, V. (2009). *Mobbing, estrés y acoso en el ámbito de trabajo*. Buenos Aires: García - Alonso.
- Balta, J. (2005). *Acoso Sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima - Perú: ARA Editores.
- Blanco, C. (2014). *Acoso Laboral y Procedimiento de Tutela*. Santiago - Chile: El Jurista.
- Código del Trabajo. (12 de Agosto de 1995). Decreto de Gabinete No. 252. Panamá: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá.
- Código del Trabajo. (01 de Enero de 2019). Dirección del Trabajo. *Edición Actualizada*. Santiago, Chile: Carlos Hernán Ramírez Guerra.
- Código del Trabajo del Ecuador. (02 de Julio de 2019). Registro Oficial. *Tomo I Marco legal, legislación conexas, concordancias y jurisprudencia*. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Código Laboral y de la Seguridad Social. (25 de Junio de 2019). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Madrid, España: Boletín Oficial del Estado.
- Código Orgánico Integral Penal. (17 de Septiembre de 2014). Registro Oficial. *Legislación Codificada*. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Código Penal y Legislación Complementaria. (04 de Marzo de 2019). Ministerio de Justicia. Madrid, España: Boletín oficial de Estado.
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (20 de Octubre de 2008). Registro Oficial 449. Quito, Ecuador: Ediciones Legales.



Ley General del Trabajo. (2006). *Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que propone la Ley General del Trabajo*. Obtenido de Documento de Trabajo:

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador. (02 de Agosto de 2018). Registro Oficial. Quito, Ecuador: Lexis Finder.

Ley Organica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. (09 de Noviembre de 2017). Registro Oficial. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

Mars, A. (06 de Junio de 2009). *El Pais.com*. Obtenido de Por qué callan las mujeres:  
[http://cemical.diba.cat/a-fixters/acosoPA06\\_06\\_09.pdf](http://cemical.diba.cat/a-fixters/acosoPA06_06_09.pdf)

Rivas, M. (2010). *El Acoso Sexual Laboral - Análisis jurídico, psicológico y social*. Caracas - Venezuela: Ediciones Paredes.

Trabajo, O. I. (2013). *Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad: Exploracion con hombres de la población general. Centro América y República Dominicana*. Costa Rica: SGP Asociados. Obtenido de  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_219961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf)



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

# ANEXOS



Cuenca, 20 de noviembre del 2019

UNIDAD DE TITULACIÓN E INVESTIGACIÓN FORMATIVA DE LA  
CARRERA DE DERECHO MATRIZ

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente al informe en primera revisión de la investigación de la señorita **MARIA ESTEFANIA JIMENEZ QUITO**, con **0106911241**, titulado **“ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL RESPECTO AL ACOSO SEXUAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO COMPARADO”**, indica un 10% de índice de similitud, 9% de fuentes de internet, 1% de publicaciones y tesis de maestría, 0% coincidencias excluidas.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,

Ab. Paola Vallejo Cárdenas

**Unidad de Titulación e Investigación Formativa**



# Análisis del Marco Legal respecto al Acoso Sexual en la Legislación Laboral Ecuatoriana y el Derecho Comparado.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.ccq.ec">www.ccq.ec</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="http://www.coitm.org">www.coitm.org</a> Fuente de Internet	<1%
4	<a href="http://dspace.utb.edu.ec">dspace.utb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Jose Maria Vargas University Trabajo del estudiante	<1%
6	<a href="http://www.organojudicial.gob.pa">www.organojudicial.gob.pa</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad de Salamanca Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="http://www.apsique.com">www.apsique.com</a> Fuente de Internet	<1%

9	halshs.archives-ouvertes.fr Fuente de Internet	<1%
10	ugt.es Fuente de Internet	<1%
11	www.lrmcidii.org Fuente de Internet	<1%
12	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
13	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
14	docs.com Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
16	buenastareas.com Fuente de Internet	<1%
17	www.ilanud.or.cr Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Universidad de Murcia Trabajo del estudiante	<1%
19	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1%

**20**[www.indepaz.org.co](http://www.indepaz.org.co)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**21**

Submitted to Universidad Catolica De Cuenca

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

**22**[www.sindicatodeseguridad.com](http://www.sindicatodeseguridad.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**23**[www.boe.es](http://www.boe.es)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**24**[www.tusitio.ccbierzo.net](http://www.tusitio.ccbierzo.net)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**25**

Submitted to Escuela Politecnica Nacional

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

**26**[cdn01.pucp.education](http://cdn01.pucp.education)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**27**[www.reicaz.com](http://www.reicaz.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**28**[www.judicatura.com](http://www.judicatura.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**29**[ucw-project.org](http://ucw-project.org)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**30**[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

**31**

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Apagado



## CENTRO DE IDIOMAS

### TITULO

Análisis del Marco Legal respecto al Acoso sexual en la Legislación Laboral Ecuatoriana y el Derecho Comparado.

### RESUMEN

El Acoso sexual laboral es un fenómeno real, existente y muy extendido en la sociedad, que necesita de importantes y significativas leyes y procedimientos a fin de evitar, combatir y eliminar las consecuencias que provoca en la salud psicológica y física además de lo profesional del trabajador víctima del acoso sexual laboral y para la sociedad en general. Además, varios autores que han realizado estudios sobre este fenómeno han concluido que aun cuando este tipo de acoso afecta a hombres y mujeres es el género femenino el que resulta más propenso a ser la víctima, esto como una forma de discriminación debido a la violencia de género que se encuentra todavía presente en nuestra sociedad. Asimismo, debemos tener presente que el acoso sexual laboral es una manifestación de poder y desigualdad que existe en las clases sociales. Por tanto, debe ser tratado desde dos perspectivas la primera intentar en la mayor medida posible disminuir los efectos negativos que provoca el acoso sexual laboral aplicando normativas cuyos resultados sean en beneficio de quien lo sufre y la segunda abordar el problema de raíz, es decir, aplicar leyes que sean lo más rígidas posibles para el empleador o empleado que intente cometer la acción hacia otra persona al igual que lo hacen países como España, Perú, Chile y Panamá.

**PALABRAS CLAVES: ACOSO SEXUAL, VICTIMA, DESIGUALDAD, EMPLEADO, EMPLEADOR, LEY.**





## CENTRO DE IDIOMAS

### TITLE

Legal Framework Analysis of Sexual Harassment in Ecuadorian Labor Law and Comparative Law.

### ABSTRACT

Sexual harassment at work is a real and widespread social phenomenon that demands appropriate and significant laws as well as procedures in order to prevent, fight and eradicate the consequences it has on psychological and physical health, as well as occupational aspects of employees who are harassed in their jobs and for society itself. In addition, several authors who have studied this phenomenon also concluded that even though this type of harassment involves men and women, females are more vulnerable, which is a kind of discrimination due to gender-based violence that is still evident in our society. We also must consider that sexual harassment at work is an expression of authority and inequality within social groups. Therefore, it must be considered from two points of view, the first trying to reduce as much as possible the negative effects caused by sexual harassment by applying policies that benefit those who suffer it and the second dealing with the source of the problem, that is, to apply laws that are as strict as possible for employers or employees who attempt to perpetrate these acts towards someone else in the same way as they do in countries such as Spain, Peru, Chile and Panama.

**KEY WORDS: SEXUAL HARASSMENT, VICTIM, INEQUALITY, EMPLOYEE, EMPLOYER, LAW.**



2/3 P



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA

COMUNIDAD  
EDUCATIVA AL  
SERVICIO DEL PUEBLO

## CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 13 de noviembre de 2019

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO

Dr. Wladimir Quinche Orellana  
SECRETARIO



3/3/A

Cuenca, 08 de noviembre del 2019

**Señor Doctor**

Ernesto Robalino Peña

**DECANO DE LA UNIDAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**Su despacho**

De mis Consideraciones

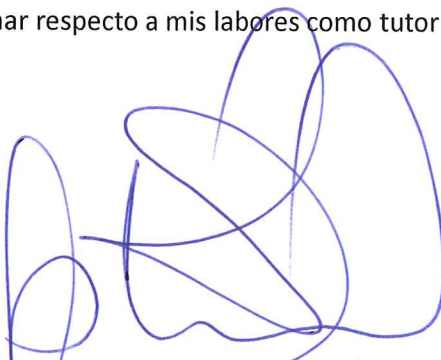
**LUIS MANUEL CARPIO FLORES**, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante **JIMENEZ QUITO MARIA ESTEFANIA** con número de cédula **0106911241**, quien realizó su Trabajo de Titulación denominado **"ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL RESPECTO AL ACOSO SEXUAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO COMPARADO"**, dede informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de 10 /50 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:



Dr. **LUIS MANUEL CARPIO FLORES**, Mgs.  
**DOCENTE TUTOR**



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL

Yo, Maria Estefanía Jimenez Quito portador(a) de la  
cédula de ciudadanía N° 0106911241.....En calidad de autor/a y titular de los derechos  
patrimoniales del trabajo de titulación  
" Análisis del Marco Legal respecto al Acoso Sexual en la  
Legislación Laboral Ecuatoriana y el Derecho Comparado.....

....." 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, Así mismo; autorizo a la Universidad 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, 21 de Noviembre 2019

F: 



**SOLICITUD PARA:**

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: 17 de Junio del 2019  
 Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Peña  
 Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales  
 Solicitante: María Estefanía Jiménez Quito. CI 0106911241  
 Carrera: Derecho  
 Año/Ciclo: Décimo Paralelo: "A" Precoercial  
 Asunto: Solicito a usted y por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi Diseño de Trabajo de Investigación con el Título "Análisis del Marco Legal respecto al Acoso Sexual en la Legislación Laboral Ecuatoriana y el Derecho Comparado."

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Resolución: \_\_\_\_\_

Valor \$ 5,00

Nº 0170039



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, EN SESION REALIZADA EL 11 DE JULIO DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICI DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): **MARIA ESTEFANIA JIMENEZ QUITO**: "ANALISIS DEL MARCO LEGAL RESPECTO AL ACOSO SEXUAL EN LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO COMPARADO". TUTOR: DR. MANUEL CARPIO FLORES, MGS.

Cuenca, 12 de julio de 2019.

  
Ab. Xavier Iniguez Vivar, Mgs.  
SECRETARIO - ABOGADO





**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**REPUBLICA DEL ECUADOR**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACIÓN Y**

**DERECHO**

**CARRERA DE DERECHO**

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL**

**TÍTULO DE ABOGADA**

**TÍTULO:**

**Análisis del Marco Legal respecto al Acoso Sexual en la Legislación Laboral Ecuatoriana y el**

**Derecho Comparado.**

**AUTOR: MARIA ESTEFANIA JIMENEZ QUITO**

**TUTOR: DOCTOR MANUEL CARPIO**

**FECHA: 17 DE JUNIO DEL 2019**



**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

## **Tema**

Acoso Sexual Laboral

## **Título del Proyecto de Investigación**

Análisis del Marco Legal respecto al Acoso Sexual en la Legislación Laboral Ecuatoriana y el

Derecho Comparado

## **Marco contextual**

El fenómeno del Acoso Laboral, el Acoso Laboral Sexual o el Mobbing Laboral no es nuevo para la humanidad ya que ha nacido con ella y es una parte negativa que se ha venido dando en el área laboral desde la antigüedad y todavía en la actualidad no se ha podido poner freno a las causas y consecuencias que lo provocan aun cuando se ha planteado varias leyes y derechos a favor de los trabajadores ya que no se puede pasar por alto, contribuir o tolerar este tipo de conductas porque sus resultados siempre llevarán a destrucción la de la persona afectada y a su dignidad.

La resolución del Parlamento Europeo sobre el Acoso Moral en el Área de Trabajo lo admite como un problema grave al cual debe darse una gran importancia, además de fortalecer las formas de combatirlo ya que un trabajo no solo debe ser bien remunerado, también debe dignificar al trabajador y complementarlo en todas las facetas de su vida, por lo cual se solicita a los países de la Comunidad Europea que se revisen las respectivas legislaciones de cada país y si es posible complementarla con el fin de que las relaciones laborales se respeten por quienes ejercen este tipo de conductas abusivas que además de afectar al trabajador afecta también a la empresa involucrada y a la economía del país.



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

De acuerdo con la Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral que pertenece al Ministerio de Trabajo de la República de Argentina nos da a entender que la violencia laboral es toda acción, omisión, comportamiento, destinado a provocar directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral de un trabajador como amenaza o acción consumada, que incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo provocado por rangos a nivel jerárquico superior, igual o inferior. (Bubugia M. , 2015)

Los agresores o agresoras actúan con el fin de que la persona agredida abandone el trabajo o con otros resultados, en caso de no actuar en el debido momento puede ocasionar varias situaciones negativas como el abandono voluntario del trabajo por parte de la víctima, también como se mencionó anteriormente daño físico o psicológico provocado por sus superiores jerárquicamente o por sus compañeros de trabajo que se vean molestos con la presencia del agredido, rivalidad laboral, posibles asensos, empeño laboral, beneficios, etc.

En el Acoso Sexual Laboral la víctima se encuentra situada en una posición jerárquica desfavorable ante aquel que ejerce el control es decir el acosador, quien o quienes someten a la víctima a humillaciones y vuelven su ambiente laboral en un lugar ofensivo y peligroso afectando la dignidad e integridad de la persona que con el paso del tiempo llevarán al abandono del trabajo o incluso a tomar medidas más severas que se describirán más adelante.

A diferencia del Acoso Laboral o el Acoso Moral en el trabajo en la cual el acosador tiene el fin de realizar un daño psicológico, físico o ambos en la víctima, en el Acoso Sexual Laboral se trata más bien de tener una ventaja sexual sobre esta, no con el objetivo directo de dañarla si no de tener un beneficio de naturaleza sexual, por supuesto la conducta no es menos grave que la del acoso moral y acoso laboral, ya que al igual que estos el lugar de trabajo puede convertirse en un



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

lugar hostil y desagradable pero no es la intención expresa del acosador por lo cual no podría constituirse un elemento en ciertos casos en el acoso sexual laboral el causar daño directamente intencional a la víctima sino más bien de obtener beneficios de carácter sexual de ella, a través de diferentes métodos en la cual podríamos mencionar el chantaje, un puesto laboral o un sueldo mejor, entre otros.

Generalmente cuando nos referimos a un concepto o definición de Acoso Sexual Laboral estas contiene tres elementos claves: un comportamiento de carácter sexual, que sea no deseado y que la víctima conciba el lugar de trabajo como hostil, humillante e incómodo. Los comportamientos pueden variar en formas de contacto físico, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes con contenido sexual, exhibición de contenidos pornográficos o material sexual o comentarios fuera de lugar y no permitidos por el acosado sobre el aspecto de una persona. (Alvarez Chavez , 2009)

El Acoso Laboral Sexual tiene tantos efectos como ya lo mencionamos anteriormente que repercuten en la vida del trabajador que hasta puede llevarlo/a a quitarse la vida ¿Por qué? Por lo general las personas pasamos la mayor parte de nuestra vida en el lugar de trabajo ya que no solo nos brinda los medios para subsistir si no que es allí en donde el ser humano busca dignificarse como una persona útil y valiosa para la sociedad, por lo tanto si es en el mismo lugar de trabajo en donde se suscita hostigamiento, acoso, violencia física o psicológica en donde resulta afectado el sistema nervioso de una persona que provoca dañar gravemente la salud física y mental, la vida laboral, familiar y social del trabajador, puede conllevar a la víctima a tomar soluciones arriesgadas con tal de ponerle fin al daño causado.



**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Entre las formas de solucionar los problemas que ocasiona el Acoso Laboral Sexual tenemos a la psicológica y judicial, y es justamente en la segunda en lo que se va profundizar ya que es necesario formar una estrategia para poder hacer frente y concluir el problema de la mejor manera posible sin que esto traiga repercusiones a largo plazo. (Bubugia M. , 2015)

### **Formulación del Problema**

¿Existe una adecuada normativa que regule del Acoso Sexual laboral en el Ecuador?

### **Objeto de estudio**

Derecho Laboral

### **Campo de acción**

El Acoso Sexual en el Área Laboral en el Ecuador.

### **Líneas de investigación de la carrera**

Derecho y Administración de Justicia

### **Objetivo general**

Analizar el Marco Legal respecto al Acoso Sexual en la Legislación Laboral Ecuatoriana y el Derecho Comparado.

### **Objetivos específicos**

Analizar la Legislación Ecuatoriana respecto al Acoso Sexual Laboral en el Ecuador.

Determinar las consecuencias que provocaría la falta de una legislación específica sobre el Acoso Sexual Laboral en el área legal.

Analizar las falencias de la legislación respecto al Acoso Sexual Laboral.

Efectuar un análisis comparado respecto al Acoso Sexual Laboral de la normativa Ecuatoriana con la de otros países.



## **Tipo de Investigación**

En cuanto a la metodología de la investigación se recurrirá a la CUALITATIVA ya que este tipo de investigación nos permite recoger y utilizar una gran variedad de información (Revisión Documental o bibliográfica) del punto focal en el cual nos vamos a centrar. Una vez que se tiene identificado el tema se va a buscar toda la información posible sobre el mismo es decir se trata de establecer el estado de la cuestión sin llegar a detalles extremos (libros, artículos, informes) que más adelante se ira focalizando hacia una información mucho más específica.

“El término cualitativo implica un énfasis en los procesos y en los significados que no son rigurosamente examinados u medidos en términos de cantidad, intensidad o frecuencia. Los investigadores cualitativos enfatizan la naturaleza de la realidad construida socialmente, la íntima relación entre el investigador y lo que se investiga y las restricciones situacionales que modelan la búsqueda, buscan dar respuestas a situaciones que enfatizan como se crea la experiencia social y como se le da significado.

Investigación exploratoria: Consiste en buscar información sobre algún tema o problema objeto de estudio por resultarnos relativamente desconocido, el estudio se da por finalizado cuando hemos adquirido el conocimiento suficiente sobre el tema para realizar una investigación completa.

## **Marco teórico y conceptual**

La psiquiatra alemana Suecia Heinz Leymann define al mobbing o Acoso Laboral como:

La situación en la que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona finalmente abandone el lugar de trabajo. (Heinz, 2015, pág. 22)



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

La autora francesa Marie – France Hirigoyen nos brinda un significado en el que comprende que “el mobbing o acoso psicológico o moral en el trabajo causa en las personas expuestas a: depresión y angustia, originada por conductas despectivas y agresiones verbales de superiores o compañeros de trabajo”. (Marie, 2015, pág. 23)

La distinguida jurista Estela Milagros Ferreiros nos puntualiza que “la violencia laboral es la discriminación como forma de lograr que otro cambie lo que no tiene por qué cambiar, por medio de distintas formas de discriminación”. (Milagros, 2015, pág. 24)

Según la Dra. Andrea Fabiana Mac Donald en su trabajo literario bajo el título “Mobbing: Un nuevo fenómeno en el derecho laboral” y “Mobbing: Acoso Moral en el Derecho de Trabajo”, citando a Heinz Leymann experto Europeo se refiere al Acoso Laboral como “el encadenamiento durante un tiempo corto de intentos o acciones hostiles consumadas o/y manifestadas por una o varias personas hacia una tercera persona (víctima) a la que puede llevar a profundas depresiones o incluso al suicidio del acosado”. (Heinz, 2015, pág. 25)

El acoso sexual en el área laboral podemos definirlo como “una conducta o comportamiento de carácter sexual que no bienvenida por la persona a quien se dirige y que tiene el propósito de afectar de forma negativa sus términos y condiciones de empleo”. (Balta Varillas, 2005, pág. 25)

Entonces para definir al Acoso Sexual Laboral debemos tener en cuenta estos tres elementos indispensables para que exista esta conducta: primero que exista una conducta o comportamiento de carácter sexual, dos esta conducta o comportamiento no es bienvenida por la persona a quien se destina y tres la conducta o el comportamiento afectan negativamente los términos y condiciones de empleo de la persona.



Analizando de forma breve estos elementos en la cual dos de los tres se encuentran establecidos como formas de acoso sexual reconocidos por la doctrina y experiencia internacional, podemos decir que:

1) La conducta de carácter sexual

No es algo tan sencillo de definir, su clasificación según uno de los autores de esta materia Kenneth Cooper es amplia, interesante y poco usual, entre estas conductas tenemos la apreciación estética, la hostilización verbal directa, el tocamiento social, la hostilización de juegos, el abuso sexual, la amenaza máxima.

Otra topología es mencionada por el Meryt Systems Protection Board de los Estados Unidos de América recogidos según unos de los estudios más amplios realizados sobre acoso sexual de las cuales podemos mencionar seis categorías:

1) Cartas no solicitadas, llamadas telefónicas o materiales de naturaleza sexual, 2) tocamientos no solicitados y deliberados, recostarse, esquinar o pellizcar, 3) miradas y gestos no solicitados sexualmente sugestivos, 4) Presión no solicitada para favores sexuales, 5) presión no solicitada para obtener una cita y 5) bromas, chistes, comentarios o preguntas no solicitadas de carácter sexual. (Board, 2005, pág. 27)

También resulta importante dar a conocer la tipología realizada por Rubestein quien considera que la conducta de carácter sexual puede estar dentro de las siguientes categorías:

1) La conducta física de naturaleza sexual que consiste en el contacto físico injustificado desde tocamientos innecesarios hasta la imposición de relaciones sexuales, 2) la conducta verbal de naturaleza sexual: la cual se refiere a proposiciones, comentarios o presión que no son bienvenidos por la víctima para tener actividad sexual dentro o fuera del trabajo, y 3) la conducta no verbal de naturaleza sexual. (Rubestein, 2005, pág. 28):

Que hace referencia a la exhibición de algún tipo de material pornográfico o sugestivo sexualmente lo cual hace sentir a la víctima incomoda o amenazada en el lugar de trabajo.

Según las conductas descritas por los autores se puede decir que son típicamente de carácter sexual pero a más de estos existen conceptos más amplios en lo que se refiere al tema los cuales



consideran que de no ser por el sexo de la víctima la conducta no se hubiera producido: Dentro de este enunciado las conductas de naturaleza sexual comprenderían ridiculizar, intimidar o denigrar física o psicológicamente a la víctima por su sexo, apariencia o la forma de vestir, pero también a estas conductas se lo podría denominar Acoso de Género que es un comportamiento, aborrecible, molesto agresivo y denigrante que se expresa según el género de la persona.

Y son algunos los países que contemplan esta hipótesis como Grecia y Finlandia cuyas legislaciones hacen referencia a un comportamiento no bienvenido sexual o de otra naturaleza basada en la diferencia de género y a una conducta no deseada de naturaleza sexual u otra conducta basada en el sexo. En Estados Unidos las Cortes Judiciales cuentan con el criterio de acoso no sexual como al acoso de género.

## 2) Conducta no bienvenida

El segundo elemento de la definición de acoso sexual se refiere a que la conducta de naturaleza sexual no debe ser consentida por la persona a quien va dirigida. El problema en este elemento está en definir que conducta es provocada y bienvenida, las que no es provocada pero si bienvenida y la cual no es ni provocada ni bienvenida, la contrariedad sucede cuando la conducta si es bienvenida ocasionalmente, en cualquiera de los casos la conducta puede o no ser ofensiva.

En un asunto de prueba la conducta puede resultar un reto para la víctima ya que puede darse el caso que deberá justificar si ella tuvo anteriormente alguna relación consentida con el acosador. Los Juristas entonces tendrán que resolver sobre la actitud anterior, durante y después de los hechos para determinar si la conducta de naturaleza sexual fue o no bienvenida por la víctima.



Según la Organización Internacional del Trabajo, “la atención sexual deviene en Acoso Sexual solo cuando no es bienvenida”. (Office, 2005, pág. 32)

El problema al interpretar una conducta de carácter sexual es como lo interpreta cada persona, lo que puede ser bienvenido para alguien puede no serlo para otro, esto es lo que impide que haya un concepto general, certero y aplicable, por lo tanto si resulta un tanto complicado realizar una lista objetiva en lo que se refiere a conductas no bienvenidas. Entonces según este criterio sostiene que lo que marca la diferencia con un comportamiento aceptable no es la intención de la persona que tiene este comportamiento, si no la manera en que reacciona la persona a quien va dirigido por lo cual para calificarlo de acoso sexual o no depende si el destinatario lo acoge o no favorablemente.

Aun con el criterio antes mencionado según el famoso caso de Meritor Saving Bank Vinson en Estados Unidos la Corte Suprema concluyo que el acoso puede ser o no bienvenido por la víctima, inclusive si esta tolera y hasta participa en determinados actos sigue siendo acoso sexual. La autora Ellen Wagner está de acuerdo con este criterio pero además señala que “la conducta para ser juzgada como bienvenida o no se tiene que considerar cual es la reacción de la víctima a la conducta sexual, lo que dicen o lo que hacer o que interacción tienen ellas con el supuesto acosador”. (Wagner, 2005, pág. 34)

### 3) Afectación al Empleo

Para que se establezca Acoso Sexual Laboral es necesario que la conducta de carácter sexual afecte al individuo en el trabajo, no se puede considerar una afectación un cambio en el puesto de trabajo o la disminución de las funciones o remuneraciones, o inclusive una única broma



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

inapropiada o de mal gusto, ya que son sucesos que puede sucederle a cualquier persona en el lugar de trabajo.

Para considerar si el acoso sexual afecta o no el empleo del trabajador sería necesario apoyarse en las siguientes modalidades de acoso sexual: El acoso sexual *quid pro quo* o por chantaje y el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.

Se considera a) acoso sexual quid pro quo o por chantaje cuando se pierda o no se acceda a algún beneficio de empleo por no haber accedido a cualquier conducta de carácter sexual o sucesos como un despido repentino, el traslado a otro centro de trabajo o la no obtención de un aumento de sueldo legalmente correspondido, entre otras causas, por una persona con el poder suficiente para provocar esas consecuencias, entonces se considerarían suficientes para establecer la figura de acoso.

En la modalidad de b) ambiente hostil de trabajo, no consiste en la pérdida de beneficios concretos y tangibles en el trabajo sino más bien la afectación del empleo se da cuando el trabajador se ve obligado a trabajar en un lugar con trato hostil, ofensivo y/o humillante relacionado con conductas de carácter sexual

Según todo lo mencionado anteriormente se puede considerar que el ACOSO SEXUAL es un tema delicado de tratar con las víctimas ya que la mayoría de ellas callan y se esconden por temor a ser sospechosas de haberlo provocado al igual que las víctimas de agresión sexual.

El Acoso Sexual Laboral dio inicio con casos en los cuales los trabajadores perdían una o varias oportunidades de empleo concretas y tangibles cuando estas no accedían a realizar actos de carácter sexual con sus empleadores o superiores lo cual daba lugar a dos posibles



situaciones: a no acceder a ciertas oportunidades de empleo o cuando perdían beneficios ya obtenidos.

Por lo cual las Cortes Federales de los Estados Unidos de América con el fin de erradicar estas malas acciones en el trabajo, extendieron la aplicación de normas en materia de acoso sexual en los casos de que compañeros de trabajo, clientes y/o terceras personas cometan conductas de naturaleza sexual que no necesariamente conlleve a la pérdida de empleo o la disminución de beneficios legales a favor del trabajador sin causa alguna pero si a crear un ambiente laboral hostil, humillante o/y ofensivo para el trabajador. (Balta Varillas, 2005)

#### Legislación Ecuatoriana

En nuestra Legislación Ecuatoriana las denominaciones Derecho de Trabajo y/o Derecho Laboral son las más usadas. En la reunión de profesores de esta materia y de seguridad social en la Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en el mes de agosto de 1971 se inclinó hacia la denominación Derecho Laboral sin excluir la de Derecho del Trabajo.

#### CODIGO DE TRABAJO

Según las normas de nuestro Código de Trabajo cuyo Art. 1° inciso 1. "Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias,

Según en el Artículo Art. 3°. Para todos los efectos legales se entiende por:

a) Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

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

Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

Art. 161.- Obligaciones del empleador respecto al aprendiz.- Son obligaciones del empleador:

3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;

En nuestra Legislación Ecuatoriana se puede encontrar el concepto de Acoso Laboral, en el cual se centra el tema de estudio, no de una perspectiva muy amplia pero que prevé el procedimiento, sin embargo, no establece la obligatoriedad de los talleres o programas psicosociales de prevención a la víctima que sufre el acoso.

En el Código de Trabajo (reforma 2015) en el Artículo Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.

4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes:

n) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad. (Codigo de Trabajo, 2018)

#### CONSTITUCION DEL ECUADOR

El artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador manda que El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido mas favorable a las personas trabajadoras.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constituyente, 2018)

#### CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL

En el Código Penal que dejo de estar en vigencia para dar Paso al COIP el 10 de Agosto del 2014 establecía que según el Artículo 511-A.- Quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años.

El COIP actualmente en vigencia manda que según el Art. 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cabe destacar que en la normativa ecuatoriana el acoso laboral es recogido recientemente en la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de trabajo que tienen como



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

objetivo garantizar la no discriminación e igualdad, procurando mantener un sano ambiente en el lugar de trabajo.

En fin podemos encontrar alguna referencia de acoso laboral en varios libros y códigos que analizaremos adelante de manera más profunda. Podemos entender como acoso laboral a aquel comportamiento que atenta a la dignidad de una persona sin importar su género y se realiza de forma reiterada, potencialmente lesivo, que se comete en el lugar en donde la persona trabaja, por lo cual la persona resulte afectada y perjudique su situación laboral.

También podemos considerar al acoso sexual laboral como un fenómeno social como un fenómeno social denunciado por diferentes medios que han podido dar veracidad de estos hechos. (Nacional, Código Orgánico Integral Penal, 2018)

#### LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24: “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”. (Nacional, 2017)



## Hipótesis

La Legislación ecuatoriana posee una insuficiente regulación sobre el Acoso Sexual Laboral en relación con legislaciones de otros países.

## Métodos a utilizarse en la investigación

	METODOS				
Etapas de investigación	EMPIRICO	TEORICO	MATEMATICO	TECNICAS	RESULTADOS
Fundamentación teórica		Analítico Sintético Inductivo Deductivo		Revisión Bibliográfica y Base de Datos Científica	Bases teóricas de la Investigación
Diagnostico situacional	Revisión documental Recolección de Información		Uso de tablas y gráficos estadísticos	Criterio de expertos	Informe sobre el estado actual de problema
Propuesta		Analítico Sintético Inductivo Deductivo			Propuestas de soluciones al problema y resultados que



					se esperan con la ejecución de esta propuesta.
Validación	Expertos		Otros	Criterios de expertos	Corroborar viabilidad de la propuesta

#### Fundamentación teórica:

En el Proyecto de Titulación los métodos a utilizar serán los métodos analítico – sintético ya que en base a análisis realizados se puede comprender con mayor profundidad cada elemento por separado y así reunir cada segmento y formar una unidad y así poder comprenderla. También se utilizarán los métodos inductivo- deductivo ya que se realizará un análisis a una investigación o estudio de hechos a nivel general y así poder centrarse en información relevante al tema de Investigación.

En las técnicas de investigación se utilizará la recolección de información bibliográfica y base de datos científicas en relación al tema.

#### Población y muestra

El tipo de investigación cualitativo

El tipo de muestreo a utilizar es el método No Probabilístico aplicando el Método por Conveniencia.



### Cronograma de Tareas

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías y conceptos	X					
Elaboración de la fundamentación teórica	X					
Elaboración de los instrumentos para la Recolección de la información	X					
Validación de los instrumentos de recolección de información		X				
Aplicación de los instrumentos y recolección de información			X			
Procesamiento y análisis de la información			X	X		



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación					X	
Contrastación con las teorías, elaboración de propuestas, conclusiones y recomendaciones					X	
Elaboración del informe final de la investigación					X	X
Presentación del informe final en la secretaría de la unidad académica						X
Sustentación ante un tribunal de grado						X



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

## Bibliografía

- Alvarez Chavez , V. (2009). *Mobbing, Estrés y Acoso en el Ambito de Trabajo*. Buenos Aires: Garcia Alonso.
- Balta Varillas, J. (2005). Definición. En J. Balta Varillas, *Acoso Sexual en las relaciones laborales privadas* (pág. 25). Peru: Ara Ediciones.
- Board, M. S. (2005). Conducta de caracter sexual. En B. V. Jose, *Acoso Sexual en las Relaciones Laborales Privadas* (pág. 27). Lima: ARA Editorial.
- Bubugia, M. (2015). *La Prueba en el Acoso Laboral*. Buenos Aires - Argentina: IBdelf.
- Codigo de Trabajo*. (2018). Ecuador: Lexis.
- Constituyente, A. (2018). *Constitucion del Ecuador*. Quito Ecuador.
- Heinz Leymann, S. (2015). Definición. En M. D. Bubugia, *La Prueba en el Acoso Laboral* (pág. 23). Buenos Aires - Argentina: IBdelf.
- Heinz, L. (2015). Definición. En M. D. Bubugia, *La Prueba en el Acoso Laboral* (pág. 26). Buenos Aires Argentina: IBdelf.
- Marie, F. (2015). Definición. En M. D. Bubugia, *La Prueba en el Acoso Laboral* (pág. 23). Buenos Aires- Argentina: IBdelf.
- Milagros, E. (2015). Definición. En M. D. Bubugia, *La Prueba en el Acoso Laboral* (pág. 24). Buenos Aires - Argentina: IBdelf.
- Nacional, A. (2017). *Ley Organica Reformatoria a la Ley Organica del Servicio Publico y al Codigo de Trabajo para la Prevencion del Acoso Laboral*. Quito - Ecuador: Fielweb.
- Nacional, A. (2018). *Codigo Organico Integral Penal*. Quito - Ecuador: Lexis.



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Office, I. L. (2005). Conducta no bienvenida. En B. V. José, *Acoso Sexual en las Relaciones*

*Laborales Privadas* (pág. 32). Lima - Peru: ARA Editorial.

Rubestein. (2005). Conducta de caracter sexual. En B. V. José, *Acoso Sexual en las relaciones*

*laborales privadas* (pág. 28). Lima - Peru: ARA Editorial.

Wagner, E. (2005). Conducta no bienvenida. En J. B. Varillas, *Acoso Sexual en las relaciones*

*laborales privadas* (pág. 34). Lima - Perú: ARA Editorial.



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Cuenca, 17 de Junio del 2019

María Estefanía Jiménez Quito

Nombres y Apellidos

Investigador

Dr. Manuel Carpio

Nombres y Apellidos

Tutor

Nombres y Apellidos

Responsable de la Investigación

Carrera de derecho



Fecha: \_\_\_\_\_

Aprobación en sesión de H. Consejo Directivo de Fecha: \_\_\_\_\_

Asesor Jurídico

Unidad Educativa de Ciencias Sociales y Derecho

## **ARTICULOS ANALIZADOS**

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

**Artículo 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

**Artículo 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:

3. El derecho a la integridad personal que incluye.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptara las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad, idénticas medidas se tomaran contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

**Artículo 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

**Artículo 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la

iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptaran todas las medidas necesarias para eliminar desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

### **Código de Trabajo del Ecuador**

**Artículo 9.-** Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Artículo 10.-** Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o periodo de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen calidad de empleadores: La Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

**Artículo 42.-** Obligaciones del empleador.

Son obligaciones del empleador:

13.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

Artículo 44.- Prohibiciones al empleador.

Prohíbese al empleador:

m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

**Artículo 46.-** Prohibiciones al trabajador.

Está prohibido al trabajador:

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

**Artículo 46.1.** 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 amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la Republica, incluyendo la filiación sindical y gremial.

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.

**Artículo 161.-** Obligaciones del empleador respecto al aprendiz.

Son obligaciones del empleador:

3.- Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra.

**Artículo 172.-** Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos.

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

**Artículo 173.-** Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

4.- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en las que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la

gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

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

**Artículo 510.-** Responsabilidad por actos de violencia.

Los actos de violencia contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

**Artículo 545.-** Atribuciones de los inspectores del trabajo.

Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta.

**Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador**

**Artículo. 23.-** Derechos de las servidoras y los servidores públicos. Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: 1. Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. r) No ser sujeto de acoso laboral.

**Artículo:** Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada menoscabo, maltrato, humillación, o bien que

amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la Republica, incluyendo la filiación sindical y gremial.

**Artículo 48.-** Causales de destitución.

Son causales de destitución:

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a un compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna.

**Código Orgánico Integral Penal**

**Artículo 47.-** Circunstancias agravantes de la infracción. Son circunstancias agravantes de la infracción penal:

8. Cometer la infracción prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar.

**Artículo 105.-** Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral.

La persona que someta a otra a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, dentro o fuera del país, será sancionada con pena privativa de libertad de diez a trece años. Habrá trabajos forzados u otras formas de explotación o servicio laborales en los siguientes casos:

1. Cuando se obligue o engañe a una persona para que realice, contra su voluntad, un trabajo o servicio bajo amenaza de causarle daño a ella o a terceras personas.

4. Cuando se obligue a una persona a realizar un trabajo o servicio utilizando la violencia o amenaza.

5. Cuando se obligue a una persona a comprometer o prestar sus servicios personales o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, aprovechando su condición de deudora.

**Artículo 157.-** Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:

2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionado con pena de seis meses a un año.

**Artículo 166.-** Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación laboral, docente, religiosa o similar, sea tutor o tutora, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de la libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de la libertad de tres a cinco años (COIP, 2014, art. 166).

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de la libertad de seis meses a dos años.

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

Los artículos contenidos en esta ley ya se encuentran adjuntos a los respectivos códigos mencionados anteriormente y como ya se señaló, estos artículos consideran el acoso laboral en sus reformas, pero de una forma general.

**2.5.1 Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público**

Artículo 1.- Incluir un artículo no numerado después del artículo 24.

Artículo 2.- En el artículo 23 literal r.

Artículo 3.- En el artículo 48, literal ñ.

**2.5.2 Reformas al Código de Trabajo**

Artículo 4.- Artículo no numerado después del artículo 46.

Artículo 5.- En el artículo 42, añádase un numeral 36.

Artículo 6.- En el artículo 44, añádase un literal m.

Artículo 7.- En el artículo 46, añádase una literal j.

Artículo 8.- En el artículo 172, añádase un numeral 8.

Artículo 9.- En el artículo 173 añádase un numeral 4.

Artículo 10.- En el artículo 545, el numeral 8 pasa a ser numeral 9, el numeral 8.

## **DERECHO COMPARADO**

### **España: Código Laboral y de la Seguridad Social**

Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores

Título 1: De la relación individual de trabajo

Capítulo I: Sección 2 Derechos y deberes laborales básicos

**Artículo 4.** Derechos laborales. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Sección 4. Extinción del contrato

**Artículo 54.** Despido disciplinario: 2.- Se considerarán incumplimientos contractuales:

g). El acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Título II: Régimen profesional del trabajador autónomo.- Capítulo II: Régimen profesional común del trabajador autónomo.

**Artículo 4.-** Derechos profesionales.

3.- En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

Texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social

Capítulo II Infracciones laborales.- Sección 1. Infracciones en materia de relaciones laborales

Subsección 1. Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

**Artículo 8.** Infracciones muy graves.- Son infracciones muy graves:

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13. bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

**España: Código Penal y Legislación Complementaria**

Título VII: De las torturas y otros delitos contra la integridad moral.

**Artículo 173.**

1.- El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra

otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

### Capitulo III: Dela acoso sexual

#### **Artículo 184.**

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

2.- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.

### **Perú: Ley General del Trabajo**

Capítulo VI Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.- Sub capítulo I Derechos y obligaciones de los trabajadores.

**Artículo 47.-** Derechos de los trabajadores.- En la relación de trabajo, los trabajadores tiene derecho a:

3. El respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares.

#### **Artículo 157.** Falta grave

Son faltas graves que facultan al empleador a despedir al trabajador:

8.- El acoso sexual, con independencia de que la víctima se encuentra bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que este en la estructura jerárquica de la empresa.

**Artículo 158.** Configuración de la falta grave

Las faltas graves señaladas en el artículo anterior se configuran con presidencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales puedan revestir.

**Artículo 165.** Actos de hostil

Son actos de hostilidad:

7.- El acoso sexual y moral cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador, después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente.

**Artículo 174.** Impugnación del acto de hostilidad

El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 165 debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, y otorgarle un plazo no menor a cinco días para que efectúe su descargo o enmiende su conducta según sea el caso.

Vencido el plazo, el trabajador puede optar excluyentemente por:

1. Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda se declara fundada se ordena cese de la hostilidad y la restitución del trabajador en la situación anterior; o,
2. La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso se aplican las reglas referidas a la impugnación del despido injustificado.

## **Chile: Código de Trabajo**

**Artículo 2.** Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor ilícita que elijan (Código del Trabajo, 2019, art. 2).

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### **Del Reglamento Interno**

**Artículo 154.** El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el

título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en el literal c del inciso primero del artículo 168.

**Artículo 160.-** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación señala.

b.- Conductas de acoso sexual.

**Artículo 168.-** El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero y segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

c.- En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señala el artículo 153, inciso segundo, título IV, del libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente:

Título IV: De la investigación y sanción del acoso sexual

**Artículo 211 A.-** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva inspección del trabajo.

**Artículo 211 B.-** Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo . En caso que la denuncia sea realizada ante la inspección del trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**Artículo 211 C.-** El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la inspección del trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la inspección del trabajo respectiva.

**Artículo 211 D.-** Las conclusiones de la investigación realizada por la inspección de trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**Artículo 211 E.-** En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

## **Panamá: Código de Trabajo**

Título IV: Derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores

Capítulo I. Obligaciones de los trabajadores

**Artículo 127.-** Se prohíbe a los trabajadores:

12.- Realizar actos de acoso sexual.

## Capítulo II. Obligaciones de los empleadores

**Artículo 128.-** Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes: 28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes (Código del Trabajo, 1995, art. 128).

**Artículo 138.-** Queda prohibido a los empleadores:

15.- Realizar actos de acoso sexual

**Artículo 139.-** Las infracciones a las disposiciones de este capítulo se sancionaran con una multa de 25 a 200 balboas, impuestas por la autoridad competente.

**Artículo 213.-** Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

15.- El acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio.