



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

SITUACIÓN ACTUAL DEL ACOSO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE
LAS MICROEMPRESAS DE IBARRA EN EL MARCO JURÍDICO Y ENFOQUE
DE AFECTACIÓN DE DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEGISLACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos

AUTOR: MICHAEL ISRAEL ORMAZA VEGA

TUTORA: PHD. MAGDALIA MARIBEL HERMOZA VINUEZA

IBARRA - ECUADOR

JUNIO, 2024

Ibarra, 20 de junio de 2024

CERTIFICACIÓN TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular titulado SITUACIÓN ACTUAL DEL ACOSO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LAS MICROEMPRESAS DE IBARRA EN EL MARCO JURÍDICO Y ENFOQUE DE AFECTACIÓN DE DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEGISLACIÓN, presentado por el estudiante Michael Israel Ormaza Vega, con cédula de ciudadanía N° 1003100367., para obtener el Título de Abogado:

Certifico que el trabajo cumple con todos los parámetros establecidos, mediante el cual el estudiante demuestra el desarrollo de competencias en el campo de conocimiento de su profesión con un nivel de argumentación coherente, para ser sometido a la evaluación por parte de los lectores.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de originalidad de TURNITIN.



(f): 

PhD. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza

C.C.: 1001699162

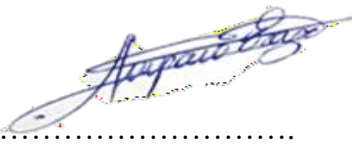
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): 

PhD.Magdalia Maribel Hemroza Vinueza

C.C.100169916-2

(f): 

Msc. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C. 100178777-7



Firmado electrónicamente por:
NELSON JOAQUIN
LALAMA PROANO

(f):

Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 1001772308

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Michael Israel Ormaza Vega, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 19 de junio de 2024

(f):.....

Michael Israel Ormaza Vega

C.C.: 100310036-7

AUTORÍA

Yo, Michael Israel Ormaza Vega portador de la cédula de ciudadanía N° 1003100367 declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del (los) autor (es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

(f):.....

Michael Israel Ormaza Vega

C.C.: 100310036-7


DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Michael Israel Ormaza Vega con CC: 1003100367, autor del trabajo de grado intitulado: Situación actual del acoso laboral de los trabajadores de las microempresas de Ibarra en el marco jurídico y enfoque de afectación de derechos reconocidos en la legislación. Previo a la obtención del título profesional de (“nombre del título a recibir”), en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 19 de junio de 2024

(f):.....

Michael Israel Ormaza Vega

1003100367

ÍNDICE

1. RESUMEN	1
2. ABSTRACT	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
4. ESTADO DEL ARTE	10
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	24
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
7. CONCLUSIONES	65
8. RECOMENDACIONES	66
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

1. RESUMEN

El acoso laboral es un problema que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo. En Ecuador, este fenómeno se ve agravado por la falta de atención e investigación sobre el tema. En este contexto, el presente trabajo se centra en la situación del acoso laboral que enfrentan las trabajadoras de las microempresas de confección de Ibarra. El objetivo general de la investigación es evaluar la situación actual del acoso laboral a las mujeres en las microempresas de confección de Ibarra, analizando el marco jurídico existente y el impacto de este fenómeno en los derechos de los trabajadores. La pregunta investigativa planteó conocer cuál es la situación del acoso laboral de las trabajadoras de las microempresas de confección de Ibarra a la luz del marco jurídico vigente y con un enfoque de afectación de los derechos que le son reconocidos por la Constitución y las leyes. La investigación se basó en un enfoque de investigación mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizó una revisión documental y bibliográfica, entrevistas a expertos en derecho laboral en Ibarra, y una encuesta a 368 trabajadores de microempresas en Ibarra.

Se concluyó que, la legislación ecuatoriana ha avanzado en el reconocimiento y regulación del acoso laboral, especialmente a través del Código del Trabajo. Sin embargo, aún existen desafíos en la aplicación efectiva de la normativa y la protección de las víctimas. Existe una percepción generalizada entre los trabajadores de las microempresas de confección de Ibarra de que el acoso laboral afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Las mujeres tienden a ser más conscientes del impacto negativo del acoso laboral en la satisfacción laboral, la salud física y mental.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, microempresas, legislación ecuatoriana.

2. ABSTRACT

Workplace harassment is a problem that affects millions of workers around the world. In Ecuador, this phenomenon is aggravated by the lack of attention and research on the topic. In this context, this work focuses on the situation of workplace harassment faced by workers in Ibarra's clothing microenterprises. The general objective of the research is to evaluate the current situation of workplace harassment of women in clothing microenterprises in Ibarra, analyzing the existing legal framework and the impact of this phenomenon on workers' rights. The investigative question asked to know what is the situation of workplace harassment of the workers of the clothing microenterprises of Ibarra in light of the current legal framework and with a focus on affecting the rights that are recognized by the Constitution and the laws. The research was based on a mixed research approach, combining qualitative and quantitative methods. A documentary and bibliographic review, interviews with experts in labor law in Ibarra, and a survey of 368 workers in clothing microenterprises in Ibarra were carried out.

It was concluded that Ecuadorian legislation has advanced in the recognition and regulation of workplace harassment, especially through the Labor Code. However, there are still challenges in the effective application of regulations and the protection of victims. There is a general perception among workers in Ibarra's clothing microenterprises that workplace harassment affects women to a greater extent than men. Women tend to be more aware of the negative impact of workplace bullying on job satisfaction, physical and mental health.

KEY WORDS: workplace harassment, microbusinesses, Ecuadorian legislation.

3. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un problema que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo, y su impacto como flagelación de los derechos, en el desempeño laboral y empresarial es significativo (Ivanega, 2018). Este fenómeno puede ser definido como un comportamiento persistente y negativo dirigido hacia un trabajador o grupo de trabajadores, que puede manifestarse de diversas formas que atentan los derechos del trabajador, entre las cuales es posible, mencionar la intimidación, el aislamiento social, la exclusión, la humillación, la discriminación y la violencia verbal o física (Olivera, 2020).

En cuanto a las cifras, según la Encuesta Nacional referida Relaciones de las Familias y Violencia contra las Mujeres (ENVIGMU) elaborada por el INEC (2019), al analizar la prevalencia de la violencia cometida hacia mujeres en el entorno laboral, se circunscribieron féminas que han trabajado en algún momento de su existencia o en los últimos 12 meses. La indagación reveló que el 20,1% de la población femenina ha experimentado abusos en el ámbito laboral en toda su vida y el 7,8% durante el último año. También evidenció que el 7,2% de las mujeres que han trabajado a lo largo de su vida soportaron hechos violentos sexualmente, con un 2,0% en el último año. La violencia psicológica fue la más elevada en el entorno laboral, con un 17,2% a lo largo de la vida y un 7,1% en los últimos cuatro trimestres. A pesar de esto, solo el 3% denunció el incidente, a pesar de que el 55% de las mujeres afectadas lo compartieron.

Todos los individuos tienen el derecho de desempeñar su trabajo en un ambiente libre de violencia y acoso. No obstante, como argumenta Alarcón (2023) la violencia y el acoso contra las mujeres, incluso en el lugar de trabajo, son muy comunes. Según el autor, muchas mujeres sufren de manera desproporcionada El acoso laboral puede pasar desapercibido debido a su gran magnitud. Esto sucede porque muchos no confían en que su informe será tomado en serio, o temen ser acusados como participantes, o les preocupa dañar su reputación.

En el caso de las mujeres, sostienen Undurraga y López (2019) que el acoso laboral se relaciona directa con desigualdades al detentar el poder que se da en relaciones de géneros. Para estos autores, se evidencia que en el ámbito laboral se reproduce el sistema de relaciones de género discriminatorio, a través de relaciones desiguales de poder que son el

eje central de las desigualdades estructurales. Estas situaciones acentúan aún más las inequidades y contribuyen a la (re)producción de violencia.

En atención a la población femenina, el Art. 331 de la Constitución Nacional (2008) se centra en asegurar que las mujeres tengan accesibilidad al empleo, formación y promoción profesional/ laboral, Enfatizando la implementación de acciones apropiadas para asegurar que no haya disparidades. No discriminación ni violencia, en cualquier forma y bajo ninguna circunstancia (ya sea directa o indirecta) que afecte a las mujeres en el trabajo.

Jurídicamente el acoso laboral afecta el cúmulo de derechos consagrados hacia las mujeres, así como, incumple los deberes del patrono de garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso (Defensoría del Pueblo, 2019). De acuerdo con lo que explica Arce (2023), dentro del marco normativo ecuatoriano acosar laboralmente está prohibido y se encuentra respaldado por el Código de trabajo.

Una modificación realizada al Código en 2017 introdujo un cambio que se centró en el deber del empleador de determinar el acoso en el lugar de trabajo y cualquier discriminación por cualquier motivo y detenerlo a través de programas y políticas de capacitación. Además, se estipuló que un trabajador que hubiera sido despedido de manera discriminatoria debería recibir una compensación adicional equivalente a su salario de un año.

La definición jurídica de acoso laboral en Ecuador se encuentra en el Código de Trabajo en tanto artículo innumerado, según la ley sin número contenida en el Registro Oficial 116-S, 9- XI-2017. Define el acoso como cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de una persona de manera repetida y potencialmente perjudicial en el lugar de trabajo o en cualquier instante relacionado con la relación laboral, resultando en menoscabo, humillación, maltrato o amenaza para la situación laboral de la persona afectada (Congreso Nacional, 2005).

Según el Código de Trabajo ecuatoriano, los elementos esenciales del acoso laboral incluyen la ejecución de conductas que perturben la dignidad humana, la reproducción de estas conductas en un medio laboral, y su capacidad lesiva que ocasiona un resultado perjudicial. Por lo tanto, refieren López y Pangol (2021), que el punto inicial a considerar es una conducta, ya sea una acción u omisión contraria a la ley, que perturbe la armonía en

el lugar de trabajo. La dignidad humana es el bien jurídico protegido y se considera la dimensión básica de un individuo, que implica estar libre de maltrato físico o psicológico.

La repetición de estas conductas hostiles durante un período es decisiva, ya que la insistencia en ellas socava la integridad de la víctima. Aunque el acoso laboral es susceptible de lesionar otros derechos, la dignidad humana los engloba de forma genérica, respaldado por el criterio de Gómez, citado por López y Pangol (2021), que establece que el acoso forma una grave lesión a la dignidad de la persona, la cual constituye un derecho natural inherente a cada uno de los individuos.

La mencionada codificación ecuatoriana de Trabajo también detalla otras regulaciones relacionadas con el acoso laboral. El Art. 42, que se refiere a las obligaciones del empleador, establece la obligación de tratar a los trabajadores con la debida consideración, evitando maltratos verbales o físicos. Esto persigue promover un entorno adecuado entre el empleador y los trabajadores. Asimismo, el artículo 173 menciona que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo si es objeto de injurias graves por parte del empleador, sus familiares o representantes, lo que busca proteger el derecho al buen nombre y la honra.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 del Ministerio de Trabajo es uno de los más reciente data y establece el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminaciones, acoso laboral y todas las formas de hechos violentos contra la mujer en los espacios laborales". Este protocolo brinda orientación de género y se enfoca inicialmente en el sector público, permitiendo que las Unidades Administrativas de Talento Humano inicien el régimen disciplinario. Además, detalla el procedimiento de denuncia en espacios laborales regidos por el Código de Trabajo, permitiendo la denuncia tanto en formato digital como físico.

En Ecuador, el manejo de los casos de acoso laboral según las normativas del Código del Trabajo requiere comenzar con una denuncia que debe ser presentada ante las autoridades laborales. Los inspectores poseen la facultad de evaluar cada caso considerando sus peculiaridades, ya que no es posible estandarizar completamente el tema.

De modo que, como sostiene Vilca (2022), el proceso para casos de discriminación o acoso laboral contra mujeres comienza con la denuncia de la presunta víctima y testigos,

ya sea digitalmente en el Sistema Único del Trabajo o por escrito ante Talento Humano o el Ministerio del Trabajo. Luego, el Inspector del Trabajo verifica la denuncia, califica en tres días y notifica al presunto agresor si es aceptada.

Después de la respuesta, señala Vilca (2022) que, se programará una audiencia para que las partes intenten llegar a un acuerdo en una fase conciliatoria. Si no hay acuerdo, el Inspector del Trabajo realizará la prueba y escuchará los argumentos, comenzando por la parte denunciante. Se considerarán los medios de prueba según las reglas legales, evitando depender únicamente del testimonio de la presunta víctima. En caso de comprobar la agresión, se aplicarán sanciones según el Reglamento Interno de Trabajo.

Por tanto, acosar laboralmente atenta contra los derechos humanos fundamentales de los individuos. El derecho al trabajo en un entorno seguro, saludable y libre de acoso es un derecho humano reconocido en acuerdos y tratados internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (Naciones Unidas, 1948).

Desde el punto de vista jurisprudencial, La Corte Constitucional, en la sentencia N° 986- 19-JP, examina cuatro casos derivados de demandas de protección por acoso laboral para establecer jurisprudencia vinculante. Dos casos involucran a mujeres. En el primero ellos, la Corte Constitucional, como disposición de reparación, anula lo acordado por el Inspector del Trabajo de Cotopaxi a partir del 15 de julio de 2019, fecha en la que se dispuso el archivo de la denuncia. Además, tanto el Ministerio de Trabajo como la Casa de la Cultura se obligan a brindar disculpas públicas la mujer que demandó; se realice un curso que verse sobre Derecho Constitucional orientado a los funcionarios de las mencionadas instituciones para su ejecución se sistematizará internamente con su personal.

En el segundo caso, las medidas de reparación consistieron en: el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cuenca queda en el compromiso a ofrecer disculpas públicamente y publicarlo en su repositorio web; se reintegra con carácter inmediato al cargo anterior a la funcionaria demandante; el comandante General, conjuntamente con el director de Talento Humano y la directora Financiera están en la obligación realizar un proceso de capacitación referido violencia psicológica en el trabajo.

El hecho de acosar laboralmente mina la dignidad de los trabajadores al someterlos

a conductas perjudiciales y abusivas en el entorno de trabajo. La dignidad humana es un derecho fundamental que debe ser protegido en cualquier ámbito laboral. Asimismo, según explica Arce (2023), el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable se encuentra amparado por la legislación laboral en Ecuador.

Según lo que explican igualmente López y Pangol (2021), Ecuador tiene leyes y regulaciones laborales que prohíben el acoso laboral. En este sentido, el Código del Trabajo de Ecuador (2021), contempla disposiciones contra el acoso y el *mobbing* laboral, y las organizaciones tienen el deber de proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso. En este caso, los empleadores en Ecuador tienen la obligación de prevenir y atender hechos laborales de acoso en sus empresas. Esto se fundamenta, en el principio de responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos y en la normativa laboral.

Como se puede observar, el acoso laboral está prohibido en Ecuador debido a su incompatibilidad con los derechos humanos, la dignidad de los trabajadores, la salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y las leyes laborales que exigen un entorno de trabajo respetuoso y saludable. La infracción de estas normativas puede dar lugar a sanciones legales y responsabilidad para los empleadores que no pongan en práctica medidas proporcionadas para prevenir y abordar hechos laborales de acoso.

Ciertamente, dentro del ámbito jurídico ecuatoriano López y Pangol (2021), a pesar de que existen normas legales que le prohíben, afirman que el acoso laboral es un problema que ha recibido una atención insuficiente por parte de las autoridades competentes. El procesamiento del marco legal para la prevención y sanción de acoso laboral en el Ecuador aún se encuentra en desarrollo, lo que ha llevado a una falta de claridad en cuanto a los mecanismos y procedimientos para la denuncia y protección de los trabajadores afectados.

Adicionalmente, existe una falta de sensibilización y conciencia sobre el acoso laboral entre los empleadores y trabajadores, lo que ha contribuido a una cultura de tolerancia hacia este tipo de comportamientos negativos en el lugar de trabajo. El impacto de acosar laboralmente a los trabajadores ecuatorianos es una preocupación importante que merece una mayor atención y acción según lo que establece Collantes y Haro (2022).

Así pues, se presenta la situación de las microempresas que desarrollan sus

actividades en la ciudad de Ibarra, las cuales, según lo que señalan los registros de la Defensoría del Pueblo (2019), han sido foco de denuncias por parte de los trabajadores por acoso laboral. Dichas denuncias, según aclaran López y Pangol (2021), deben ser procesadas por las inspectorías del trabajo, y son objeto de sanción para los patronos.

En este sentido, la formulación del problema se puede ver representada por la siguiente pregunta: ¿Cuál es la situación del acoso laboral de las trabajadoras de las microempresas de Ibarra a la luz del marco jurídico vigente y con un enfoque de afectación de los derechos que le son reconocidos por la Constitución y las leyes?

De acuerdo con ello, surgen los siguientes objetivos de la investigación:

Objetivo general

Evaluar la situación actual del acoso laboral a las mujeres en las microempresas de Ibarra, analizando el marco jurídico existente y el impacto de este fenómeno en los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación.

Objetivos específicos

- Analizar el marco jurídico actual internacional y nacional referente al acoso laboral.
- Investigar la prevalencia del acoso laboral en las microempresas de Ibarra.
- Evaluar el impacto del acoso laboral en los derechos de los trabajadores.

La investigación sobre el acoso laboral y su impacto en el ámbito jurídico ecuatoriano es importante por diversas razones. En primer lugar, generará conocimiento sobre la situación actual de hechos laborales de acosamiento en el marco jurídico ecuatoriano y enfoque de afectación de derechos reconocidos en la legislación, incluyendo los tipos de acoso que se presentan con mayor frecuencia. La intención es enfocar concretamente, el caso de los trabajadores de las microempresas de Ibarra, cuya experiencia puede ser trasladada a otros sectores de la economía y otras regiones del país.

En segundo lugar, esta investigación es conveniente para docentes, estudiantes, juristas y demás interesados en el derecho laboral, dado que permitirá identificar las fortalezas y debilidades del marco legal actual para la prevención y sanción del acoso

laboral, así como las deficiencias en la implementación y el cumplimiento de las normas existentes (Paravic-Klijn et al., 2020). De esta manera, se podrán formular recomendaciones para mejorar la protección de los trabajadores frente al acoso laboral en la empresa privada.

En tercer lugar, el tema es relevante debido a la gran cantidad de trabajadores que sufren de acoso laboral en Ecuador y la falta de atención suficiente que se ha dado a este problema. La investigación ayudará a crear conciencia sobre la gravedad del problema y a fomentar un ambiente laboral más saludable y respetuoso dentro de la empresa privada (Defensoría del Pueblo, 2019). De hecho, se ha afirmado que los hostigamientos en el ámbito laboral hacia mujeres no son pasajeros, pues se dan al menos a lo largo de un semestre durante la totalidad de semanas, produciendo secuelas negativas sobre todo en la salud mental de quienes sufren este perjuicio (Sánchez, 2017).

Dentro de este orden de ideas, es prudente referir el caso de Argentina, en donde el acoso laboral está regulado por la Ley Nacional de Prevención y Sanción del Acoso Laboral 2018, la cual establece medidas para prevenir y sancionar dicho fenómeno en el ámbito de trabajo. Entre los aspectos claves de esta Ley destacan: definición de acoso laboral, obligación de prevención, procedimiento de denuncia, sanciones, responsabilidad de empleadores, capacitación, apoyo a las víctimas, tiempo para realizar denuncias.

Es importante señalar que, además de la Ley Nacional de Prevención y Sanción del Acoso Laboral, en Argentina existen normativas provinciales y regulaciones específicas en el ámbito laboral que también pueden abordar este fenómeno. En este sentido, es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos y que las empresas cumplan con sus obligaciones para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso. Adicionalmente, si una persona se encuentra en una situación de acoso laboral, se sugiere solicitar asesoramiento legal para entender sus opciones y tomar las medidas adecuadas.

Es así como, es importante realizar la investigación puesto que obedece a la necesidad existente de considerar el acoso laboral en el contexto jurídico ecuatoriano, especialmente de los trabajadores de las microempresas de Ibarra y el enfoque de afectación de derechos reconocidos en la legislación, con la intención de precisar sus posibles consecuencias, para determinar así medidas estratégicas para la prevención y tratamiento de este flagelo en el ámbito laboral. Todo lo cual, se espera lograr a través de la compilación

y revisión de casos de trabajadores víctimas de acoso laboral en la ciudad mencionada, así como de la revisión de las políticas y medidas existentes en la legislación ecuatoriana.

En este contexto, la investigación sobre la situación actual de acosamiento laboral de los trabajadores de las microempresas de Ibarra en el marco jurídico y enfoque de afectación de derechos reconocidos en la legislación permite transmitir conocimiento detallado sobre la prevalencia y naturaleza del acoso laboral, sumado al análisis crítico del marco legal vigente, proporcionando una base sólida para proponer mejoras en la protección de los trabajadores en la empresa microempresa.

Al destacar la magnitud del problema, la investigación también contribuye a sensibilizar sobre esta problemática, pudiendo propiciar un cambio cultural hacia un ambiente laboral más saludable y respetuoso. En suma, la relevancia y potencial impacto de esta investigación subraya su importancia no sólo en términos académicos sino también sociales y legales dentro del ámbito de la microempresa de Ecuador. El estudio se enmarca en la línea de investigación inequidades, exclusiones desigualdades y Derechos Humanos, además de vincularse con el Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (Secretaría de Derechos Humanos del Ecuador, 2022).

4. ESTADO DEL ARTE

El comportamiento de acosar laboralmente es un tema que ha recibido cada vez más atención en los últimos años, tanto a nivel nacional como internacional, reconociéndose como un problema grave que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores y, por ende, su rendimiento y la productividad de las organizaciones. En el ámbito jurídico ecuatoriano, el marco legal para la prevención y sanción del acoso laboral se encuentra en desarrollo, lo cual indica una creciente conciencia sobre la importancia de este problema. Sin embargo, se han identificado desafíos importantes para su implementación efectiva. Estos retos incluyen la falta de conocimiento y comprensión sobre el acoso laboral, las actitudes arraigadas en la cultura laboral, la falta de capacitación para manejar estas situaciones y las brechas existentes en la protección legal a los trabajadores.

En ese sentido, Campuzano y Vargas (2023) consideraron pertinente examinar la incidencia del acoso laboral en Ecuador hacia las mujeres y sus implicaciones en el plano social y legal. El propósito investigativo consistió en ofrecer recomendaciones y soluciones

para prevenir este problema cada vez más común en la sociedad. Aun cuando se ha progresado en igualdades de género y no discriminación, se apunta la falta de aplicación efectiva de la normativa legal. Entre las conclusiones, se sugiere que los actos de acoso en el lugar que se trabaja suelen pasar inadvertidos en países en vías de desarrollo, con altas tasas de desempleo y escasas oportunidades laborales. Además, sus efectos impactan tanto a las víctimas individuales como a la sociedad en su conjunto, afectando gravemente el desarrollo socioeconómico.

Al respecto, Cedeño (2022) examinó el acoso laboral, también denominado hostigamiento en el sitio de trabajo, a partir de una visión de género en el ámbito socio-jurídico ecuatoriano. Para ello se hizo énfasis en la normativa que protege las mujeres afectadas, mediante un análisis teórico y bibliográficas que reveló un abuso constante sufrido por las trabajadoras y el déficit de estadísticas que reflejen la problemática. El autor infirió que el acoso en sitios laborales produce efectos psicológicos duraderos, marginación y deterioro en la autoestima, lo que genera temor en las mujeres para denunciar.

Para Cedeño (2022), a pesar de las reformas al Código del Trabajo, hay inexistencia de una normativa particular que proteja contra los acosos laborales hacia mujeres, conjuntamente con una conducta permisiva para el empleador. Por ello se recomienda formular normas adicionales para prevenir y abordar el fenómeno, con el fin de evitar la impunidad y garantizar que las mujeres puedan denunciar sin temor.

Por su parte, Calderón (2022) realizó un estudio sobre la violencia laboral contra las mujeres, centrándose en la segregación de géneros en el ámbito público. El propósito era analizar la reproducción cultural de la violencia y discriminación de géneros en el plano del sitio de trabajo. La investigación se basó en entrevistas a mujeres profesionales de 30 a 44 años en el cantón Quito, Pichincha. Se halló que la violencia basada en género con respecto al trabajo se invisibiliza y naturaliza, perpetuándose a través de relaciones asimétricas de poder y la dominación masculina. Entre las conclusiones se planteó que estas experiencias de abuso son un patrón estructural, cultural y simbólico que refuerza la discriminación y el control sobre los cuerpos de las mujeres en la vida cotidiana.

En este sentido, diversos estudios han demostrado que el acoso laboral tiene un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, incluyendo trastornos

psicológicos como la depresión, la ansiedad y el estrés postraumático, así como problemas físicos como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y enfermedades cardiovasculares. A este respecto, Paravic Klijn et al., (2020) afirman que La violencia en el trabajo y otros comportamientos, como el acoso en el lugar de trabajo, reducen el nivel de eficiencia y el nivel de productividad en el trabajo. Destruyen la calidad de vida y la satisfacción laboral al tiempo que aumentan el ausentismo, la rotación y los costos de salud física y mental de los empleados afectados, incluidos los impactos en el autoconcepto y potencialmente en las relaciones familiares.

En Ecuador, se ha llevado a cabo una serie de estudios que han contribuido al conocimiento sobre el acoso laboral en el país. Por ejemplo, un estudio realizado por López y Pangol (2021) utilizaron un enfoque cuantitativo para examinar la prevalencia del acoso laboral en varios sectores económicos, incluyendo la industria, los servicios y la administración pública. A través de una encuesta aplicada a una muestra representativa de trabajadores, este estudio encontró que una proporción significativa de los encuestados había experimentado alguna forma de acoso laboral en el último año, lo que se traduce en un impacto negativo tanto en su salud física y mental, como en su rendimiento laboral. Asimismo, el estudio identificó una correlación entre la falta de políticas de prevención y sanción efectivas y una mayor prevalencia de acoso laboral, lo que subraya la necesidad de fortalecer el marco jurídico y normativo para proteger a los trabajadores en Ecuador.

En la investigación emprendida por Játiva (2021), se propuso estudiar el acoso laboral hacia mujeres en las empresas de la municipalidad de Quito. Se evidenció la ausencia de respuestas del ente estatal al no disponer de políticas públicas que orientadas a enfrentar este tipo de violencia. Cabe destacar que, en la práctica, los progresos a nivel nacional respecto los cambios en marco jurídico laboral han significado un paso importante hacia adelante en el respeto de los derechos de las mujeres que trabajan.

Asimismo, Ávila (2020), llevó a cabo un análisis profundo de la influencia del *mobbing*, también conocido como acoso laboral, como factor causante de accidentes laborales, un tema que evidencia la problemática de los riesgos psicosociales que afectan de forma emocional, física y psicológica a los trabajadores contemporáneos. Para este estudio, el autor se basó en el análisis de literatura de varios autores expertos en el tema y en la revisión de las normas jurídicas de la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela, la Lopcymat, su reglamento, así como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo Ecuatoriano y el Código Penal Ecuatoriano.

A través de una investigación documental y un diseño bibliográfico, el estudio concluyó que el *mobbing* se constituye como uno de los más graves factores de riesgo psicosocial, generando serios daños físicos, emocionales y psicológicos en el trabajador acosado de manera intencional y deliberada. Asimismo, el estudio identificó que el acoso laboral, también denominado "psicoterror", puede llevar a las víctimas a un estado de permanente hipervigilancia, resultando en un intenso estrés que, si no es manejado adecuadamente, puede aumentar el riesgo de accidentes laborales e incluso conducir a pensamientos suicidas (Ávila, 2020).

Por otra parte, la Defensoría del Pueblo (2019) publicó un informe crucial sobre el acoso laboral en el sector público en Ecuador. Este estudio aportó evidencia convincente de que el acoso laboral era un problema persistente y generalizado en el sector público, con particular incidencia en las mujeres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, tales como los trabajadores de menor antigüedad, de menor rango o aquellos que pertenecen a minorías étnicas. El informe destaca, además que, a pesar de las medidas tomadas para prevenir y sancionar el acoso laboral, existen falencias importantes en la implementación y el cumplimiento de estas políticas. En particular, se evidenció que los mecanismos de denuncia y sanción existentes son frecuentemente insuficientes y, en algunos casos, inaccesibles para las víctimas, lo que sugiere la necesidad urgente de reformas para mejorar la protección de los trabajadores en el sector público ecuatoriano.

En términos de políticas y medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral en Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público establece la obligación de los empleadores de prevenir y sancionar el acoso laboral en el ámbito público. Además, el Código del Trabajo incluye disposiciones sobre el acoso laboral y establece sanciones para los empleadores que lo permitan o toleren.

Igualmente, en Ecuador, Robalino et al. (2022) desarrollaron una investigación centrada en el acoso laboral como figura jurídica emergente en el Código de Trabajo ecuatoriano. En su estudio, exploraron las definiciones, formas, evidencias del acoso laboral y las sanciones asociadas, revelando cómo este fenómeno se manifiesta y afecta a

los trabajadores en el contexto ecuatoriano. Este análisis evidenció que el país no está exento de la problemática del acoso laboral, con muchas denuncias relacionadas especialmente con hostigamiento, cambio de funciones y malos tratos. La principal conclusión de su trabajo reforzó la percepción del acoso laboral como una agresión física o psicológica deliberada que tiene efectos perjudiciales no solo para la víctima, sino también para su entorno familiar, la organización donde trabaja y la sociedad en su conjunto.

Por su parte, Collantes y Haro (2022) emprendieron una investigación cuyo propósito consistió en analizar el concepto del acoso laboral en relación con las últimas reformas al Código de Trabajo de 2017. Para lograrlo, se analizó el concepto jurídico en su definición, evolución y tratamiento jurídico, así como las herramientas –junto con la legislación– para combatir estas conductas antilaborales. La metodología cualitativa se basó en el uso de los métodos analítico sintético e inductivo-deductivo. Se demostró que son necesarias todas las medidas apropiadas que es necesario implementar para eliminar el acoso en el trabajo del marco legislativo nacional e internacional. Es claro que aún para el año 2020 solo se emite un protocolo como uno de esos instrumentos que materializan las disposiciones legales, lo que hace que esta práctica esté más que normalizada por su persistencia, sin que se incorporen otros mecanismos.

Finalmente, Arce (2023) realizó un estudio profundo sobre la figura jurídica del acoso laboral en Ecuador, reconociendo su incorporación en la legislación del país desde 2017. Su investigación cualitativa examinó el acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral, analizando el procedimiento de denuncia ante la Inspectoría del Trabajo y sus efectos jurídicos. En este trabajo, Arce destacó que el acoso laboral es considerado un riesgo psicosocial eminente, enfatizando la relevancia del marco normativo que regula tanto el ámbito privado como público, diseñado para prevenir y atender estos actos dañinos para la integridad y salud de los trabajadores.

En el caso concreto de ciudad de Ibarra, se puede evidenciar el caso del Juicio No. 10572- 2022-00412, de julio 7 de 2022 (Corte Provincial de Justicia de Imbabura, 2022), en el que Carolina Viveros demanda por acoso laboral subdirectora General de Desarrollo del Servicio de Rentas internas, en adelante SRI, y al Procurador General del Estado. Al respecto, la Defensoría del Pueblo alegó que el asunto no es simplemente de vía judicial

administrativa, pues las expresiones en un momento se expusieron del caso refieren acoso laboral, el cual ha sido manifestado por una docena de funcionarias del SRI.

La presidenta del Consejo de Defensores de los Derechos Humanos de la Naturaleza de Imbabura afirmó que se trata de un caso de acoso laboral que ha existido en la mencionada institución. No se trata de la única funcionaria que ha manifestado esta queja dentro de la institución, ya que han tenido han podido recibir información sobre casos de 9 mujeres, y 4 de ellas han emprendido denuncias oficiales en este caso. El resto de la presuntas agraviadas han denunciado y han querido permanecer en el anonimato por temor a represalias (Corte Provincial de Justicia de Imbabura, 2022). En el caso la Corte competente negó el recurso de apelación que interpuso la accionante.

En términos de la literatura internacional, algunos estudios han demostrado la importancia de las políticas de prevención y sanción del acoso laboral en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en Inglaterra, Valvane et al., (2019) encontraron que la implementación efectiva de políticas y programas de prevención del acoso laboral se asociaba con una disminución significativa en el acoso laboral y en la percepción de estrés en el lugar de trabajo. Asimismo, Bolívar (2021) afirma que, en España, Algunas empresas sólo establecen protocolos para el cumplimiento legal, independientemente del bienestar de sus empleados. Otros ni siquiera tienen un protocolo y, aunque lo tengan, desconocen su contenido, por eso muchas veces las víctimas de acoso no encuentran otro recurso que emprender acciones legales.

A nivel latinoamericano, en Argentina, un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social encontró que el 29% de los trabajadores encuestados había sufrido algún tipo de acoso laboral en el último año. El estudio también identificó que los trabajadores más afectados por el acoso laboral eran aquellos en situaciones de mayor vulnerabilidad, como trabajadores informales y mujeres (Ivanega, 2018).

En Colombia, un estudio realizado por la Universidad de Antioquia en 2019 encontró que el 35% de los trabajadores encuestados había sido víctima de acoso laboral en algún momento de su carrera laboral. El estudio también encontró que el acoso laboral tenía un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores encuestados, incluyendo síntomas de depresión, ansiedad y estrés.

En Chile, por su parte, Ahumada et al (2021), La investigación se realizó para conocer el acoso laboral y su relación con la salud mental entre la población asalariada. Y también, comprobar si esto varía según el género. De los resultados, podemos ver que proporcionalmente en la muestra total el 10,9% de las personas tenía síntomas depresivos, el 12,8% consumía drogas psicotrópicas y el 13% estaba angustiado, lo que indica claramente una fuerte asociación entre las variables de salud mental y el acoso laboral, incluso después de que se hicieron ajustes en modelos. Sin embargo, cuando se comparó esta asociación en modelos estratificados por género, no se observaron diferencias significativas entre hombres y mujeres, aunque persistieron disparidades en todos los niveles dentro de un análisis no estratificado.

En esta línea de ideas, Peña y Sánchez (2019) destacan que el acoso laboral es un problema importante en el ámbito jurídico, pues presenta efectos negativos significativos en la salud y el bienestar de los trabajadores, por lo que la implementación efectiva de políticas y programas de prevención y sanción del acoso laboral se asocia con una disminución significativa en el acoso laboral y en la percepción de estrés en el lugar de trabajo.

Dentro del contexto latinoamericano, en términos de políticas y medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral en la región, algunos países han avanzado más que otros. Por ejemplo, en Argentina se aprobó en 2018 la Ley de Acoso Laboral, que establece medidas para prevenir y sancionar este tipo de conductas. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo incluye disposiciones que prohíben el acoso laboral y establecen sanciones para los empleadores que lo permitan o toleren.

En suma, el estado del arte sugiere que el acoso laboral es un problema importante en el ámbito jurídico a nivel nacional e internacional, con efectos negativos significativos en la salud y el bienestar de los trabajadores. La implementación efectiva de políticas y programas de prevención y sanción del acoso laboral se asocia con una disminución significativa en el acoso laboral y en la percepción de estrés en el lugar de trabajo.

4.1. El Acoso Laboral Hacia las Mujeres

A nivel mundial, según evidencia un informe de OIT-Lloyd's Gallup-Register Foundation (2022) el 17,9% de las personas que tienen trabajo han declarado En algún momento de su carrera laboral las mujeres han experimentado violencia más acoso psicológico, y el 8,5% reportó también violencia física. Quedó claro que los varones superan en número a quienes denuncian estos hechos. El propósito de esta encuesta mundial sobre las experiencias de violencia y acoso en el trabajo es proporcionar una mejor comprensión de un problema profundamente arraigado en complejos factores económicos, sociales y culturales. Mejorar la comprensión y la conciencia sobre este tema mejorando la comprensión y la conciencia sobre este tema.

Se destaca la dificultad de cuantificar la violencia y el acoso en el trabajo, púes únicamente El 50% de las víctimas en todo el mundo revelaron sus experiencias a otra persona, generalmente después de que ocurrieron múltiples incidentes. Las principales razones para no revelar sus experiencias son las más comunes: OIT-Lloyd's Gallup-Register Foundation (2022) Muchos consideran que compartir detalles de abuso es una “pérdida de tiempo” y las víctimas dudan en salir del armario por temor a manchar su imagen. Las mujeres tienen más probabilidades de compartir experiencias que los hombres (60,7% frente a 50,1%).

Además, las agrupaciones con mayor probabilidad de padecer diferentes tipos de violencia incluyen a los jóvenes (incluyendo mayores probabilidades para las mujeres jóvenes con dos veces más probabilidades que los hombres jóvenes de haber enfrentado violencia y acoso sexual), trabajadores migrantes y mujeres y hombres que ocupan un empleo remunerado y asalariado (OIT-Lloyd's Gallup-Register Foundation, 2022).

Durante mucho tiempo, las empresas y las organizaciones se han despreocupado o se han negado a acometer hechos violentos y el acoso laboral. Los expertos de Gallup y Register Foundation (2022) Las situaciones violentas y amenazantes en el trabajo pueden ser muy complicadas y comunes en todo el mundo, lo que ha dado lugar a arraigados desafíos de seguridad global; para hacer frente a estos difíciles desafíos, es importante contar con buenos datos para saber qué tan extensos son y quiénes están en mayor riesgo. En algunos casos donde antes había pocos datos fiables.

En ese sentido, García, Álvarez, Ramírez y Aranibar (2018) Afirman que las organizaciones enfrentan un camino arduo, particularmente para las mujeres que se ven obligadas a trabajar duro en plantas de fabricación o ensamblaje, simplemente para saciar su sed de necesidades personales y familiares. En una atmósfera competitiva de sistemas de producción fragmentados impulsados por las ganancias, donde la rentabilidad parece el único objetivo que luego resulta en el descuido del bienestar de los empleados, la creación de ambientes de trabajo hostiles conduce a innumerables enfermedades psicológicas y físicas entre las personas dependientes en el trabajo.

Desde el enfoque de género, plantean García et. al (2018) el acoso laboral tiene un impacto importante en la igualdad de oportunidades para el avance de las mujeres en sus relaciones profesionales. Las mujeres son víctimas de comportamientos abusivos y hostiles por parte del empleador, superiores o compañeros de trabajo en el entorno laboral.

4.2. Definición de Acoso Laboral

Entre las definiciones más comunes entre los académicos para el acoso laboral se encuentra la de Leymann (2010), citado por García, et. al (2018) donde se expresa que: “el terror psíquico o *mobbing* en el lugar laboral se define por una comunicación hostil y despojada de ética que se dirige de manera metódica por uno o unos cuantos individuos, especialmente frente a una única persona, lo que la lanza a un escenario de aislamiento e indefensión dilatada, a base de actos de hostigamiento habituales y constante a lo largo de prolongados periodos” (p. 65).

Señala Pérez (2019), que el acoso laboral refiere de una patente violencia frente al trabajador, pero no es la totalidad de la violencia física, pero también es violencia psicológica injustificada que se materializa a través de actos hostiles dentro del lugar de trabajo y, a veces, más allá. Este tipo de acciones violentas surgen de una manera metódica, incluso periódica, donde de otro modo se esperarían incidentes aleatorios. En situaciones más graves, el posible suicidio de una víctima puede producirse cuando el acoso laboral o oficial llega a un punto extremo.

Es un fenómeno que se da entre adultos y consiste en la demostración de poder por parte del acosador con el objetivo de intimidar al resto del personal para mantener y

consolidar ese poder en sí mismo o en un grupo selecto dentro de la organización. Esto tiene consecuencias múltiples tanto en el individuo como en la organización en general (García et. al 2018).

Según Caamaño (Caamaño, 2011), existen tres tipos de acoso laboral: vertical, horizontal y mixto. El vertical se produce entre personas con posiciones jerárquicas diferentes, y puede ser ascendente o descendente según la dirección del acoso.

El término ascendente se refiere al caso de una o más personas de un nivel inferior acosando a alguien de un nivel superior, mientras que descendente se relaciona con la situación en la que el acosador ostenta un nivel jerárquico superior al acosado.

El lateral se desarrolla entre iguales que se encuentran al mismo nivel en el organigrama. Además, mixto es cuando el acoso ocurre entre pares, es decir, personas del mismo nivel jerárquico y también su superior, siendo el jefe potencialmente cómplice si no se toman medidas para resolverlo.

Además, Caamaño (2011) menciona que el acoso laboral puede presentarse debido a que la víctima se le considera diferente por cuestiones de sexo, preferencias sexuales, religiones o bien porque se considera una amenaza para el acosador.

En la revisión efectuada por Trujillo, Rivas y Lámbarry (2014), se encontraron diversos estudios han vinculado ciertos factores sociales relacionados con el acoso laboral dentro de la organización con el estilo de liderazgo y el comportamiento de las personas en su entorno laboral.

En cuanto a los factores psicológicos, Trujillo, Rivas y Lámbarry (2014), refieren que la literatura académica sugiere que la personalidad de la víctima y del acosador son los principales factores que inician el conflicto. En relación con los elementos del entorno y la organización del trabajo, las investigaciones han demostrado que el acoso es más común en organizaciones grandes y burocráticas, donde el acosador puede pasar desapercibido. Además, el *mobbing* se presenta más frecuentemente en organizaciones con mala comunicación interna y mal clima social, y donde se toleran conductas poco saludables. Esto sugiere que el problema tiene su origen etiológico en los factores derivados de la organización del trabajo.

4.3. Marco Normativo Internacional Relativo al Acoso Laboral

La legislación internacional sobre acoso laboral, encuentra su base en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que se adoptó y proclamó en 1948 en Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución. Esta declaración contiene artículos que pueden ser aplicables en casos de acoso laboral, como el Art. 1 que establece la igualdad en dignidad y derechos para toda persona humana; que el derecho a la vida y a la seguridad individual, así como la libertad personal, están protegidos en el art 3; que la tortura y cualquier otro trato cruel están prohibidos en el artículo 5; y que, según el artículo 12, nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honor y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un ente que forma parte de Naciones Unidas y se dedica a los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales. Este organismo también suele publicar regularmente estudios sobre las condiciones laborales que ayudan a la aplicación de las normas y a prevenir el acoso laboral.

La OIT manifestó su preocupación por el acoso en el lugar de trabajo se aborda en particular en la Carta de principios fundamentales de la legislación laboral de 1998. Un ejemplo explícito que muestra la dedicación de la OIT a la cuestión del acoso psicológico en el trabajo se puede encontrar en el Convenio Colectivo respaldado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT, firmado en Ginebra el 26 de febrero de 2001. Este convenio aborda la solución y prevención del acoso, e incluye la creación de órganos específicos en la materia, en los que figuran el Comité Paritario y el Defensor del Personal.

La OIT ha iniciado una campaña mundial para conseguir apoyo político para el Convenio, que insta a los gobiernos y asambleas legislativas de todo el mundo a tomar nota de esta iniciativa esencial. Dejemos que los electores, las partes interesadas y los actores de la sociedad civil se unan. El objetivo es simple: queremos que la Convención se adopte a nivel nacional.

La OIT ha iniciado una campaña global para obtener apoyo para el Convenio.

Exhorta a sus electores, partes interesadas y socios de la sociedad civil a participar en él. El objetivo final que se persigue es que la Convención sea ratificada y adoptada por los gobiernos y legislaturas nacionales de todo el mundo.

4.4. Marco Normativo Relativo al Acoso Laboral en Ecuador

La legislación ecuatoriana, desde 2017, reconoce por primera vez en tanto institución jurídica al acoso laboral a través de una Ley Orgánica que reforma a la Ley Orgánica referida al Servicio Público (2017), en el sector estatal, mientras en la parte preponderantemente privada aborda al Código del Trabajo, en aras de prevenir y normar este fenómeno laboral.

Señala Arce (2022) que, en el pasado reciente existían normas que prohibían los malos tratos y garantizaban el derecho a un ambiente de trabajo sano, pero la importancia de esta figura radica en que, actualmente, se considera un riesgo psicosocial eminente. Además, se cuenta con un marco normativo general que regula el ámbito privado y público para prevenir y atender estos actos que atentan contra la integridad y salud de los trabajadores.

En Ecuador, los derechos del trabajo se interconectan con otros preceptos y se sostiene en varios de ellos, uno de los cuales establece que “toda persona tendrá derecho a desplegar sus labores en un ambiente conveniente y favorable, que de garantía a su propia salud, seguridad, higiene, bienestar e integridad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sin embargo, este principio se ve socavado por el acoso o mobbing en el lugar de trabajo, que merece ser examinado como un factor importante que conduce al fin de la relación entre empleador y empleado. El acoso laboral compone un quebrantamiento flagrante de los derechos laborales fundamentales, ya que atenta contra la integridad y la salud física y mental de los trabajadores, lo que puede llevar a la abdicación voluntaria o al despido obligado de estos últimos. Por lo tanto, se necesita adoptar medidas preventivas y de atención para abordar este problema y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en Ecuador.

Después de eso, Ecuador ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT, que entraría en vigor en mayo 2022, un año después de su ratificación. Esta ratificación proporciona una fuente para el Estado ecuatoriano para la implementación de políticas públicas de prevención, protección y aplicación de la norma legal sobre acoso laboral.

Además, las autoridades del ramo, a través del Acuerdo Ministerial MDT-244 de noviembre 2020, emitieron el "Protocolo de prevención y atención de casos de Discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", expedido por la Autoridad del ramo a través del Acuerdo Ministerial MDT-244 de fecha 25 de noviembre de 2020 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021).

Desde estas modificaciones, el concepto de acoso laboral ha sido plasmado en el artículo sin rótulo posterior al artículo 46 del Código del Trabajo.

“Se entenderá 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” (Ley Orgánica Reformatoria, 2017).

Este contenido de la definición, según Arce (2022), destaca la característica de reiteración en los actos que atentan contra la dignidad de la persona y que además sean potencialmente lesivos, lo que significa que, para configurarse como acoso laboral, es necesario la repetición de actos dañinos para la persona; es decir, que no se considera acoso laboral solo por el hecho de atentar contra la persona sin la necesidad de reflejar afectaciones tanto en lo físico como en lo psicológico.

La OIT, con el Convenio 190, considera que la violencia en el trabajo se configura con la práctica de comportamientos inaceptables por una sola vez o de manera repetida, sin la necesidad de que estos comportamientos causen daños, ya que pueden causarlos, y es precisamente esta particularidad que las autoridades del ramo deben tener en cuenta.

4.5. La Problemática del Acoso Laboral en el Ámbito Ecuatoriano

Las últimas cifras de entes oficiales a nivel nacional en Ecuador fueron las publicadas por el INEC (2019) en la ENVIGMU, la cual fue abordada en la introducción del

actual trabajo. Conviene entonces indagar en datos que acerque el fenómeno a la localidad que será estudiada. En tal sentido, las cifras oficiales sobre acoso laboral en Ibarra no fueron halladas, aun cuando la ENVIGMU si hace una sectorización de la variable investigada por provincias.

La provincia de Imbabura, según el ENVIGMU del año 2019 que es el último informe disponible, tiene una prevalencia del 7.2% de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida y del 19.9% en los últimos 12 meses. Comparado con otras provincias, Imbabura se encuentra en una posición intermedia en términos de prevalencia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Por ejemplo, Pichincha tiene una prevalencia del 28.2%, mientras que Azuay tiene un 26.6%. Por otro lado, provincias como Santa Elena tienen una prevalencia más baja con un 11.5%. Este análisis muestra que la prevalencia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral varía significativamente entre las provincias de Ecuador.

La relación entre la prevalencia del 7.2% de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida y del 19.9% en los últimos 12 meses en Imbabura indica un aumento significativo en la prevalencia de violencia en un período más corto, es decir, en los últimos 12 meses.

El hecho de que la prevalencia sea más alta en los últimos 12 meses sugiere que puede haber un aumento reciente en los casos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral en la provincia de Imbabura. Esta diferencia puede deberse a cambios en las condiciones laborales, factores socioeconómicos, o a una mayor conciencia y denuncia de estos casos en el último año.

De allí lo importante analizar más a fondo los factores que contribuyen a diferencias de este tipo, con el propósito de comprender mejor la situación y tomar medidas para abordar la el acoso en el ámbito laboral en Imbabura, más específicamente en Ibarra.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio actual fue organizado utilizando un enfoque de investigación mixto, lo que implicó la aplicación de métodos tanto cualitativos como cuantitativos, incluyendo diseños de campo y documental.

Para el análisis documental y bibliográfico, se empleó el método analítico-sintético, el cual permitió revisar la normativa, con énfasis en el Código de Trabajo, y elaborar las fichas correspondientes. Asimismo, se examinaron las investigaciones más recientes sobre el acoso laboral, con un enfoque de género que puso especial énfasis en las mujeres a nivel nacional.

El nivel de profundidad del estudio presentado es de carácter descriptivo, en tanto especifica la actual situación del acoso laboral de las trabajadoras de las microempresas de Ibarra, desde una perspectiva de género. Esto en el ámbito jurídico de los derechos reconocidos en el marco normativo del Código del Trabajo.

El método del presente estudio fue cualitativo porque permitió obtener una comprensión profunda de la situación del acoso laboral en las microempresas de Ibarra. Este enfoque cualitativo hizo posible explorar el contexto de esta problemática teniendo en cuenta que la noción de género es relacional porque incluye las interacciones entre ambos grupos.

También se busca identificar patrones y temáticas emergentes relacionadas con acosos laborales hacia las mujeres.

Adicionalmente, se aplicó la metodología cuantitativa porque se recolectaron datos directamente de la población objeto de estudio, conformada por trabajadores del sector privado. Esto con el propósito de observar cómo se encuentra la variable acoso laboral en las microempresas de Ibarra, con particular atención al grupo de las mujeres trabajadoras pero también considerando a los hombres en el sentido de que una particularidad del género es que es relacional entre ambos géneros.

Como técnicas se emplearon, en lo cualitativo, la revisión documental y la entrevista, mientras que cuantitativamente se aplicó la encuesta. La primera referida con

informaciones obtenidas de bases de datos tanto en físico como en digital, contando con fichas bibliográficas de resumen y textuales como instrumentos para plasmar la normativa jurídica y producción académica relativa al acoso laboral. Desde el punto de vista documental, la principal unidad de análisis consistió en el Código de Trabajo (2021).

Seguidamente, respecto a la entrevista estructurada se aplicó como instrumento una guía con preguntas abiertas diseñadas con antelación, las cuales se aplicaron a tres profesionales con experticia en derecho laboral en Ibarra.

Posteriormente se utilizó para la técnica de encuesta un cuestionario conformado por seis preguntas cerradas con sus respectivas opciones de respuesta. En un principio se seleccionaron cuatro microempresas de Ibarra donde los trabajadores accedieron a participar en el estudio, sin embargo, los empleadores no accedieron a que se les realizara la encuesta a dicho personal.

En tal sentido, para la población se decidió abordar la Parroquia Priorato La Laguna, perteneciente al Cantón de Ibarra y que está compuesta por un total de 9643 habitantes. Se decidió encuestar a personas económicamente activas con edades de entre 18 y 50 años, las cuales conforman aproximadamente 5000 trabajadores que finalmente conformaron la población objeto de estudio.

Por tratarse de una población bastante amplia se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple de personas que cumpliera con el criterio de ser trabajadores de microempresas y que la proporción de mujeres y hombres fuera la misma. Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

- Población: 5000 trabajadores
- Nivel de confianza: 95%
- Margen de error: 5.1%

Aplicación de la fórmula para calcular el tamaño de muestra requerido:

Donde:

n es el tamaño de muestra requerido

Z es el valor Z correspondiente al nivel de confianza deseado (95% = 1.96) - **p** es la proporción esperada (si no se conoce, se suele usar 0.5)
e es el margen de error deseado (5.1%)

Sustituyendo los valores:

$$1.96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)$$

$$0,051^2$$

$$3,8416 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)$$

$$0,002601$$

$$3,8416 = 0,9604$$

$$0,002601$$

$$39,42 \approx 369$$

Por lo tanto, con una población de 5000 trabajadores, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5.1%, el tamaño de muestra requerido es de aproximadamente 369 trabajadores. Para poder contar con 2 grupos iguales se toma una muestra de 368 trabajadores de los cuales 184 fueron hombres y 184 mujeres.

Esta investigación beneficiará directamente a las trabajadoras afectadas por el acoso laboral, así como a los empleadores y autoridades competentes encargados de prevenir y sancionar este tipo de situaciones en el país. También será útil para la comunidad académica y el público en general interesado en el tema del del hostigamiento en el lugar laboral y la salud de los trabajadores.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se exponen los hallazgos de la investigación junto con su correspondiente análisis, basados en la información recopilada a través de encuestas que permitieron obtener los resultados aportados por la población objeto de estudio. Estos

resultados se complementaron con el respaldo del estado del arte, el cual sirvió como base documental para demostrar el cumplimiento de los objetivos específicos de este trabajo.

Resultados del primer objetivo: Analizar el marco jurídico actual internacional y nacional referente al acoso laboral.

Cabe destacar entre los resultados investigativos que, el marco normativo internacional relativo al acoso laboral se fundamenta en la Declaración Universal de DDHH (1948), que protege derechos fundamentales como la igualdad en dignidad, la seguridad personal y la libertad, y se opone a la tortura, tratos crueles e inhumanos. Se encontró además que, la legislación internacional también se basa en la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998, publicada por la OIT.

La OIT, una entidad que forma parte de las Naciones Unidas, se dedica a los asuntos laborales y publica estudios sobre las condiciones laborales que ayudan a la aplicación de las normas y a prevenir el acoso laboral. Un ejemplo de su compromiso es el Convenio Colectivo adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato OIT con el acoso psicológico en el trabajo. En 2001, que aborda la solución y prevención del acoso laboral y establece órganos específicos en la materia.

En ese orden, el Convenio N° 190 de la OIT, adoptado en 2019 y entrado en vigor en junio de 2021, es un tratado internacional que reconoce por primera vez el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluyendo formas de violencia y acoso basadas en el género. Los gobiernos que ratifiquen este Convenio estarán comprometidos a implementar formas y medios de legislación para prevenir la violencia en el lugar de trabajo. De hecho, se pudo encontrar que la OIT ha iniciado una campaña mundial para obtener apoyo al Convenio 190, invitando a gobiernos, partes interesadas y actores de la sociedad organizada. Es esencial que todos los países se unan y participen en el desarrollo de la Convención. El objetivo final es que el Convenio sea ratificado y aplicado por los gobiernos nacionales y las asambleas legislativas de todo el mundo, con la visión de establecer un futuro del trabajo que garantice la dignidad y el respeto de todas las personas que viven en este planeta.

Otro hallazgo relevante a resaltar es el hecho de que el Convenio 190 es de carácter

vinculante y establece el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso. Este Manual proporciona información sobre las protecciones, alcances y obligaciones que establece el Convenio 190 para prevenir y erradicar la violencia en el mundo laboral. Se trata de la primera norma internacional que acomete inclusiva e integralmente el problema de los hechos violentos y los acosos en el ámbito laboral, reconociendo de forma especial la violencia de géneros.

Por su parte, a nivel nacional, el marco normativo relativo al acoso laboral en Ecuador ha evolucionado en los últimos años, reconociendo esta práctica como una violación de los derechos laborales fundamentales y un riesgo psicosocial eminente. La Ley Orgánica que reforma a la Ley Orgánica relativa al Servicio Público aborda el tema en el sector estatal, mientras que el Código del Trabajo se encarga de regular la parte privada (2017).

La legislación ecuatoriana ha incorporado en sus normativas la prohibición de malos tratos y la garantía de un ambiente laboral saludable, reconociendo la importancia de abordar el acoso laboral como un problema que afecta la integridad y salud de los trabajadores, lo que puede conducir a la renuncia voluntaria o despido obligado de los empleados.

La Constitución Nacional (2008) establece el derecho a trabajar en un ambiente conveniente y favorable, garantizando la salubridad, seguridad, higiene, bienestar e integridad de los individuos. El acoso laboral, sin embargo, fragua este principio fundamental. En ese sentido.

En nuestro sistema legal, se encuentra establecido en diferentes marcos normativos el hecho de acosar laboralmente, como el Código de Trabajo (2021), el cual contiene disposiciones en los artículos 42 y 173 relacionadas con la discriminación, el acoso y los actos de violencia de cualquier tipo, tanto de manera directa como indirecta. En concordancia con el Art. 42,13, se establece las obligaciones de los empleadores de tratar a quienes trabajan respetuosamente, evitando cualquier forma de maltrato verbal o físico. Por otro lado, el artículo 173 contempla como causa justificada para la terminación del contrato las graves ofensas provenientes del empleador o de sus familiares directos o indirectos, previa autorización correspondiente.

En 2022, Ecuador ratificó el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, lo que permite implementar políticas públicas de prevención, protección y aplicación de la norma legal sobre acoso laboral. Además, el Acuerdo Ministerial MDT-244 de noviembre de 2020 emitió el "Protocolo de prevención y atención de casos de Discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo".

La definición de acoso laboral en el Código del Trabajo destaca la reiteración de comportamientos atentatorios a la dignidad de la persona y su potencial para ser lesivo. Según Arce (2022), esto significa que, para configurarse como acoso laboral, es necesario la repetición de actos dañinos para la persona, no requiriendo que causen daños inmediatos a ambos niveles físico y psicológico.

Por tanto, el marco normativo ecuatoriano en torno al acoso laboral ha evolucionado para abordar este problema como una violación de los derechos laborales fundamentales y un riesgo psicosocial eminente. La legislación nacional y las normas internacionales, como la OIT Convención 190, brindan una base sólida para la implementación de políticas y medidas preventivas, garantizando un ambiente laboral saludable y respetuoso para todos los trabajadores en Ecuador.

Por otra parte, en el marco jurídico ecuatoriano de regulación del acoso laboral, la perspectiva de género no estaba explícitamente presente en el marco anterior a 2017. La legislación ecuatoriana, hasta ese momento, incluía normas que prohibían los malos tratos y garantizaban el derecho a un ambiente laboral sano, pero no abordaba específicamente los hostigamientos laborales desde una perspectiva de género.

La Ley Orgánica reformadora de la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo (2017), en su enfoque general sobre el acoso laboral, no menciona explícitamente la perspectiva de género. Sin embargo, la implementación del Convenio 190 de la OIT y la ratificación de este en Ecuador en 2022, introduce una perspectiva más amplia y aborda el acosamiento en el trabajo y la violencia en el sitio labora de manera inclusiva, incluyendo formas de violencia basadas en el género.

Además, el Acuerdo Ministerial MDT-244 en su Protocolo para la prevención y atención de casos de Discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo, a noviembre de 2020., introduce un enfoque específico

de género en el marco normativo ecuatoriano relacionado con el acoso laboral. Este protocolo busca abordar y proteger a las mujeres que sufren acoso laboral o violencia en el ámbito laboral, reconociendo la importancia de considerar la perspectiva de género en la regulación y prevención del acoso laboral.

Resultados del segundo objetivo: Investigar la prevalencia del acoso laboral en las microempresas de Ibarra.

El estudio de la incidencia de acoso laboral en las mujeres a nivel nacional e internacional es de suma importancia, ya que nos permite comprender la magnitud de este problema y tomar medidas para abordarlo de manera efectiva. En este sentido, los resultados obtenidos a partir de la revisión documental y estadística nos brindan información valiosa que nos permite analizar la situación actual y proponer estrategias para su prevención y erradicación. Entre los hallazgos, de conformidad con el informe de la OIT-Lloyd's Gallup-Register Foundation (2022), se encontró que en el Mundo el 17,9% de las personas que tienen trabajo han declarado haber sufrido violencia y acoso psicológico en algún momento de su carrera laboral, y el 8,5% han reportado violencia y acoso físico. Estas cifras son alarmantes y ponen de manifiesto la necesidad de abordar este problema de manera urgente. Además, es preocupante el hecho de que únicamente la mitad de las víctimas en el mundo entero han revelado sus experiencias a otra persona, lo que evidencia la dificultad de cuantificar la violencia y el acoso en el trabajo.

En cuanto a la diferencia en la proporción de denuncias entre hombres y mujeres, el informe señala que las mujeres son más propensas a compartir sus experiencias que los hombres (60,7% frente a 50,1%). Este dato es relevante, ya que nos permite comprender mejor la dinámica de denuncia en función del género, lo que a su vez nos brinda insumos para diseñar estrategias de sensibilización y promoción de la denuncia en ambos sexos.

Asimismo, el informe destaca que las agrupaciones con mayor probabilidad de padecer diferentes tipos de violencia incluyen a los jóvenes, trabajadores migrantes y mujeres y hombres que ocupan un empleo remunerado y asalariado. Este dato nos permite identificar grupos específicos que requieren una atención especial en términos de

prevención y protección frente al acoso laboral.

En el contexto nacional, las cifras publicadas por el INEC (2019) en la ENVIGMU revelan que la provincia de Imbabura tiene una prevalencia del 7.2% de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida y del 19.9% en los últimos 12 meses. Estas cifras son preocupantes, especialmente si las comparamos con otras provincias como Pichincha (28.2%) y Azuay (26.6%), lo que evidencia una variabilidad significativa en la prevalencia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a nivel nacional.

Es importante destacar que la relación entre la prevalencia del 7.2% de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida y del 19.9% en los últimos 12 meses en Imbabura indica un aumento significativo en la prevalencia de violencia en un período más corto. Este dato nos lleva a reflexionar sobre las posibles causas de este aumento, que podrían estar relacionadas con cambios en las condiciones laborales, factores socioeconómicos o una mayor conciencia y denuncia de estos casos en el último año.

En este sentido, es fundamental analizar más a fondo los factores que contribuyen a estas diferencias, con el propósito de comprender mejor la situación y tomar medidas para abordar el El acoso laboral es un problema importante en Imbabura, particularmente en Ibarra. Esto puede implicar la ejecución de pautas y esquemas de prevención, así como el fomento de una cultura organizacional que promueva el respeto y la paridad de género en el lugar de trabajo.

Además, es necesario fortalecer los mecanismos de denuncia y protección para las víctimas de acoso laboral, garantizando su acceso a canales seguros y confidenciales para reportar estos casos y recibir el apoyo necesario. Asimismo, es fundamental sensibilizar a los empleadores y trabajadores sobre la importancia de prevenir y erradicar el acoso laboral, promoviendo espacios de diálogo y capacitación sobre este tema.

Respecto a la encuesta aplicada a la población de la Parroquia Piorato La Laguna en Ibarra, más de la mitad de las mujeres encuestadas (63.5%) se muestra totalmente de acuerdo o de acuerdo en que el acoso laboral es mayor para las mujeres que para los hombres. En contraste, solo el 42.4% de los hombres se muestra totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Las mujeres parecen tener una percepción más acentuada del mayor

impacto del acoso laboral sobre ellas, en comparación con los hombres.

Los anteriores resultados se alinean con lo expuesto en el estado del arte, donde se indica que diversos estudios han evidenciado que el acoso laboral afecta de manera más significativa a las mujeres. Por ejemplo, Cedeño (2022) y Calderón (2022) señalan que el acoso laboral y la violencia de género en el ámbito laboral impactan de manera más acentuada a las mujeres, debido a las asimetrías de poder y la discriminación persistente.

Adicionalmente, la tabla 5 producto de la encuesta muestra que una gran proporción de mujeres (56%) considera que su condición de género influye en la situación de acoso laboral, lo cual evidencia la percepción de una mayor vulnerabilidad de las mujeres a este tipo de comportamientos. En contraste, la tabla 6 refleja que la gran mayoría de los hombres (96.2%) no creen que su condición de género los haga más propensos al acoso laboral. Estos resultados respaldan la necesidad de investigar de manera diferenciada la prevalencia del acoso laboral entre hombres y mujeres en las microempresas de confección de Ibarra.

Estos hallazgos obtenidos a partir del análisis documental y estadístico nos brindan una visión clara sobre la incidencia del acoso laboral en las mujeres a nivel nacional e internacional. Estos datos nos permiten identificar áreas críticas que requieren intervención, así como diseñar estrategias efectivas para prevenir y erradicar este problema. Es fundamental que tanto a nivel nacional como local se promueva una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad de género y la protección de los derechos laborales, con el objetivo de garantizar un ambiente laboral seguro y libre de violencia para todas las personas.

Resultados del tercer objetivo: Evaluar el impacto del acoso laboral en los derechos de los trabajadores

Tal y como expresa Calderón (2022) en su estudio dirigido hacia la violencia psicológica, acosamiento laboral y el *mobbing* como formas habituales de violencias de géneros que las mujeres experimentan en el entorno laboral, existen testimonios que ejemplifican cómo estas formas de violencia impactan la salud física y mental de las víctimas, restringiendo sus opciones y perpetuando el ciclo de abuso. Una de las participantes, quien prefirió mantener el anonimato, expresó que optó por presentar una

denuncia porque se dio cuenta de que su salud estaba afectada. “Había perdido peso, desarrolló tics nerviosos en los ojos y en las manos, y experimentó una gran inseguridad en el desempeño de su trabajo” (Calderón, 2022, p. 31). Tales hallazgos coinciden con los datos obtenidos en la encuesta en relación a que 41,3% de las mujeres trabajadoras aseguró creer que ser acosada laboralmente dentro de la empresa podría tener consecuencias negativas en la salud física y mental, en tanto que 29% expresaron estar de acuerdo.

Del mismo modo, los hallazgos de las tablas 5 y 6 producto de la encuesta a trabajadores de la Parroquia Piorato La Laguna sugieren que las mujeres son más conscientes del impacto del acoso laboral en sus derechos y bienestar, lo cual se alinea con lo expuesto en el estado del arte por autores como Paravic-Klijn et al. (2020) y la Defensoría del Pueblo (2019) sobre los efectos perjudiciales del acoso laboral en la salud física y mental de los trabajadores. Asimismo, la percepción diferenciada entre hombres y mujeres sobre la influencia del género en el acoso laboral apunta a la necesidad de evaluar el impacto de esta problemática de manera integral, considerando las diversas vulnerabilidades y experiencias de los trabajadores.

Como bien señala Paravic-Klijn et al., el resguardo jurídico contra actos en los que se acosa laboralmente en el contexto ecuatoriano es fundamental porque el acoso laboral atenta contra la dignidad e integridad de las personas en el sitio donde se trabaja. Por ello las legislaciones de la región latinoamericana buscan regularlo, diseñar políticas públicas y establecer mecanismos de prevención, sanción y reparación para proteger a las víctimas.

En ese sentido, se debe propender a diseñar mecanismos de prevención, sanción y reparación para proteger a las víctimas que han sufrido esta clase de acosos que puede impactar en su salud y satisfacción. También mencionan Paravic-Klijn et al. (2020) la importancia de garantizar un ambiente laboral adecuado que promueva la salud, integridad y bienestar de los trabajadores. Los posibles mecanismos serían la conciliación, la intervención de autoridades administrativas en materia laboral, y el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos para abordar el acoso laboral. También destaca la importancia de la ratificación del Convenio 190 (2019) por parte de Ecuador para fortalecer la protección contra el acoso laboral.

Desde el punto de vista del derecho laboral, resulta recomendable implementar

programas de difusión de la ley y educación a empleadores, así como también promover la educación al género masculino como medidas preventivas los acosos en espacios laborales.

Se encontró además que, es fundamental que las microempresas promuevan un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde se fomente la igualdad de oportunidades y se sancione cualquier forma de discriminación de géneros. Asimismo, es necesario que se implementen políticas y mecanismos para prevenir y abordar situaciones de presión injustificada en el sitio donde se trabaja, brindando apoyo a los empleados que puedan estar siendo afectados.

En el marco de cualquier estrategia es fundamental destacar la importancia de la educación y la sensibilización en el ámbito laboral en relación con el acoso. Para ello se requiere que tanto empleadores como el personal estén informados sobre las medidas disponibles para abordar y prevenir el acoso laboral, incluyendo la posibilidad de disponer disculpas públicas por parte del perpetrador.

En este sentido, es crucial enfatizar que la falta de conocimiento sobre este tema puede contribuir a la perpetuación del acoso laboral y dificultar la búsqueda de soluciones efectivas. Por lo tanto, es fundamental que estratégicamente se promueva la capacitación y difusión de información en los lugares de trabajo para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

Por otra parte, se concuerda con Moncayo y Maldonado (2023) en que la totalidad marcos normativos que regulan el sistema legal ecuatoriano con respecto situaciones en que se acosa a quienes trabajan han sido diseñados con el propósito de establecer programas de capacitación y políticas que orienten y faciliten la identificación de las diversas manifestaciones de acoso laboral. El propósito es prevenir esta forma de discriminaciones, hostigamiento, intimidación y perturbación que puede generar conflictos entre empleadores y trabajadores en el entorno laboral. Estas conductas pueden surgir entre compañeros de trabajo, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o incluso hacia un subordinado dentro de la institución o empresa.

De manera particular, se encontraron entre las medidas propuestas en los lineamientos de políticas públicas para prevenir el acoso laboral, las esbozadas por Játiva

(2021), las cuales, si bien fueron realizadas para empresas municipales de Quito, están en el ámbito ecuatoriano y pueden ser consideradas para microempresas en Ibarra. Tales medidas incluyen: ▪ Establecer un manual para la prevención y sanción del acoso laboral en entidades municipales.

Crear un instructivo para eliminar el acoso laboral en dependencias municipales, cumpliendo con la normativa legal vigente y promoviendo el buen trato entre los servidores.

Implementar medidas de prevención, como estructuras laborales sanas, igualdad de oportunidades, equidad salarial, asignación de funciones y capacitación profesional. ▪ Establecer un sistema de registro de denuncias de acoso laboral a nivel local y nacional, con seguimiento y mecanismos de atención preventiva.

Para llevar a cabo estas directrices programáticas de prevención de acosos laborales a nivel empresarial se requiere entonces de la creación de un manual para prever y sancionar tales conductas. Esto acompañado de un instructivo para eliminar este fenómeno en las diversas microempresas. Se trata de medidas de prevención como estructuras laborales sanas y equidad salarial, establecimiento de un sistema de registro de denuncias y capacitación del personal para generar un ambiente laboral libre de acoso.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

La encuesta constó de 6 ítems en forma de interrogación. En total, se encuestó una muestra de 368 trabajadores pertenecientes a diversas microempresas de confección, 184 hombres y 184. Cabe destacar la dificultad y la negativa para obtener autorización por parte de los dueños y gerentes de empresas y aplicar instrumentos relativos a la temática laboral en tales compañías.

A continuación, se presenta la Tabla 1 que muestra las creencias sobre si el acoso laboral afecta negativamente la satisfacción de las trabajadoras de las empresas en Ibarra, 2024.

Tabla 1 Creencia sobre si el acoso laboral afecta negativamente la satisfacción de las trabajadoras de las empresas en Ibarra, 2024

Ítem 1 ¿Cree usted que si se sufre acoso laboral se verá afectada negativamente

la satisfacción laboral de las trabajadoras de las empresas?

	Mujeres	Hombres
Totalmente de acuerdo	33 17,9%	31 16,8%
De acuerdo	107 58,2%	82 44,6%
No sabe	11 6,0%	14 7,6%
En desacuerdo	17 9,2%	42 22,8%
Totalmente en desacuerdo	16 8,7%	15 8,2%
Totales	184 100%	184 100%

Después de analizar la tabla 1 proporcionada, puede destacarse entre los hallazgos relevantes que, con respecto a la percepción del impacto del acoso laboral en la satisfacción de las trabajadoras la mayoría de las mujeres (76.1%) se muestra totalmente de acuerdo o de acuerdo en que el acoso laboral afecta negativamente la satisfacción laboral de las trabajadoras. En el caso de los hombres, si bien la mayoría (61.4%) también está totalmente de acuerdo o de acuerdo, el porcentaje es menor que en el caso de las mujeres. Las mujeres parecen tener una percepción más acentuada del impacto negativo del acoso laboral en la satisfacción de las trabajadoras, en comparación con los hombres. Un porcentaje mayor de hombres (22.8%) se muestra en desacuerdo con que el acoso laboral afecte la satisfacción, en comparación con solo el 9.2% de las mujeres.

Además, Tanto en mujeres como en hombres, hay un porcentaje minoritario (alrededor del 8-9%) que se muestra totalmente en desacuerdo con que el acoso laboral tenga un impacto negativo en la satisfacción. Estos hallazgos sugieren que las mujeres tienen una percepción más aguda del efecto perjudicial del acoso laboral en la satisfacción de las trabajadoras, en comparación con los hombres.

Tabla 2 Creencia sobre acoso laboral dentro de la empresa y sus consecuencias negativas en la salud física y mental en trabajadores de microempresas de Ibarra, 2024.

Ítem 2 ¿Cree que el acoso laboral dentro de la empresa podría tener consecuencias negativas en la salud física y mental?

	Mujeres	Hombres
Totalmente de acuerdo	76 41,3%	38 20,7%
De acuerdo	54 29,3%	37 20,1%
No sabe	12 6,5%	18 9,8%
En desacuerdo	23 12,5%	41 22,3%
Totalmente en desacuerdo	19 10,3%	50 27,2%
Totales	184 100,0%	184 100,0%

En la tabla 2 se aprecia que, la mayor parte de mujeres (70.6%) se muestra totalmente de acuerdo o de acuerdo en que el acoso laboral puede tener consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores. En contraste, solo el 40.8% de los hombres se muestra totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Las trabajadoras parecen tener una percepción mucho más acentuada del impacto negativo del acoso laboral en la salud física y mental de los trabajadores, en comparación con los hombres. También, un porcentaje significativamente mayor de hombres (49.5%) se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que el acoso laboral tenga consecuencias negativas en la salud, en comparación con solo el 22.8% de las mujeres.

Un porcentaje similar de mujeres y hombres (alrededor del 6-10%) manifiesta no saber si el acoso laboral podría tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. Entre tanto, el 10.3% de las mujeres se muestra totalmente en desacuerdo, este porcentaje es significativamente mayor en los hombres, alcanzando el 27.2%. Estos resultados sugieren una brecha importante en la percepción del impacto del acoso laboral en la salud de los trabajadores entre hombres y mujeres. Las mujeres parecen tener una conciencia mucho más marcada de los efectos perjudiciales que puede tener el acoso laboral, en comparación con los hombres.

Tabla 3 Percepción sobre la frecuencia de casos de acoso laboral según los géneros en trabajadores de microempresas de Ibarra, 2024.

Ítem 3. De su experiencia dentro de la empresa, puede indicar ¿Cuál es la frecuencia de acosos según los géneros?

	Mujeres	Hombres
Lo sufren igual hombre y mujeres	36 19,6%	3 1,6%
Es mayor en contra de las mujeres	136 73,9%	163 88,6%
Es mayor en contra de los hombres	12 6,5%	18 9,8%

Totales	184 100,0%	184 100,0%
----------------	------------	------------

Analizando la Tabla 3 sobre la percepción de la frecuencia de casos de acoso laboral según los géneros en trabajadores de microempresas de Ibarra en 2024, puede decirse que el 73,9% de las mujeres percibe que el acoso es mayor en contra de las mujeres. El 88,6% de los hombres también percibe que el acoso es mayor en contra de las mujeres. Solo el 19,6% de las mujeres cree que el acoso se da por igual entre hombres y mujeres. Un porcentaje menor, tanto de mujeres (6,5%) como de hombres (9,8%), percibe que el acoso es mayor en contra de los hombres.

Estos datos indican que existe una percepción generalizada de que el acoso laboral afecta más a las mujeres que a los hombres en estas microempresas. Esto es preocupante y sugiere la necesidad de reforzar las medidas de prevención y sanción del acoso laboral, especialmente hacia las mujeres, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo, el cual señala que este tipo de comportamiento está prohibido y es considerado una forma de discriminación. El artículo 46 del Código establece que todo tipo de acoso, ya sea por razón de género, edad, origen, orientación sexual, discapacidad, etc. está prohibido y puede ser causal de despido.

Tabla 4. Percepción sobre si el acoso laboral es mayor para la mujer que los hombres en trabajadores de microempresas de Ibarra, 2024

Ítem 4 ¿Considera que el acoso laboral es mayor para la mujer que los hombres?

	Mujeres	Hombres
Totalmente de acuerdo	54 29,3%	34 18,5%
De acuerdo	63 34,2%	44 23,9%
No sabe	12 6,5%	25 13,6%
En desacuerdo	33 17,9%	52 28,3%
Totalmente en desacuerdo	22 12,0%	29 15,8%
Totales	184 100,0%	184 100,0%

Al observar de la Tabla 4 sobre la percepción del acoso laboral siendo mayor para la mujer que para los hombres en trabajadores de microempresas de Ibarra en 2024, tomando en cuenta el estado del arte, se aprecia que el 29,3% de las mujeres está totalmente de acuerdo en que el acoso laboral es mayor para las mujeres, mientras que solo el 18,5%

de los hombres está totalmente de acuerdo. El 34,2% de las mujeres está de acuerdo, mientras que solo el 23,9% de los hombres. Un 17,9% de las mujeres está en desacuerdo y un 12% totalmente en desacuerdo, mientras que para los hombres estos porcentajes son 28,3% y 15,8% respectivamente.

Estos datos indican que existe una manera de percibir el hecho de acosar laboralmente con rasgos diferenciados entre hombres y mujeres sobre la magnitud del acoso laboral hacia las mujeres. Las mujeres tienden a percibir en mayor medida que sufren más acoso que los hombres. Los datos de esta tabla reflejan la realidad documentada en la literatura académica sobre la mayor prevalencia percibida del acoso laboral hacia las mujeres en el contexto laboral (Cedeño, 2022; Calderón, 2022).

Tabla 5 Creencia sobre la condición de mujer y su influencia en la situación de acoso en el ámbito laboral según trabajadoras de microempresas en Ibarra, 2024

Ítem 5 ¿Cree que la condición de mujer influye en la situación de acoso en el ámbito laboral?

	Mujeres
Totalmente de acuerdo	57 31,0%
De acuerdo	46 25,0%
No sabe	12 6,5%
En desacuerdo	39 21,2%
Totalmente en desacuerdo	30 16,3%
Totales	184 100%

Los resultados de la tabla 5, que indaga sobre la creencia de las trabajadoras mujeres respecto a si su condición de género influye en la situación de acoso laboral, evidencia que más de la mitad de las mujeres encuestadas (56%) se muestra totalmente de acuerdo o de acuerdo en que su condición de mujer influye en la situación de acoso laboral que enfrentan. Este resultado sugiere que las propias trabajadoras mujeres tienen una percepción clara de que su género las hace más vulnerables al acoso en el ámbito laboral.

Aunque la mayoría de las mujeres considera que su género las expone más al acoso, también hay un porcentaje considerable (37.5%) que se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Esta diversidad de posturas indica que, si

bien existe una tendencia general a percibir una mayor vulnerabilidad de las mujeres, no todas comparten esta misma apreciación.

El 6.5% de las mujeres encuestadas manifiesta no saber si su condición de género influye en la situación de acoso laboral. Esto podría sugerir que algunas trabajadoras no tienen suficiente conocimiento o conciencia sobre la relación entre el género y el acoso en el ámbito laboral.

Tabla 6 Creencia sobre la condición de hombre y su influencia en la situación de acoso en el ámbito laboral según trabajadores de microempresas en Ibarra, 2024

Ítem 5 ¿Cree que la condición de hombre influye en la situación de acoso en el ámbito laboral?

	Hombres
Totalmente de acuerdo	4 2,2%
De acuerdo	2 1,1%
No sabe	1 0,5%
En desacuerdo	24 13,0%
Totalmente en desacuerdo	153 83,2%
Totales	184 100%

Respecto a la tabla 6, relativa a la creencia de los trabajadores hombres respecto a si su condición de género influye en la situación de acoso laboral, se tuvo que la gran mayoría de los hombres encuestados (96.2%) se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la idea de que su condición de género los hace más vulnerables al acoso laboral. Este resultado contrasta notablemente con la percepción de las mujeres en la tabla 5, quienes en su mayoría (56%) consideran que su género sí influye en la situación de acoso que enfrentan.

Tales resultados concuerdan con lo sostenido por autores como Calderón (2022) en el estado del arte, quien ha señalado que el acoso laboral y la violencia de género en el trabajo afectan de manera más acentuada a las mujeres. Para la autora, a pesar de las dificultades, es importante denunciar la violencia de género en el trabajo y buscar apoyo en las instituciones y en el entorno social. Según Vilca (2022), el procedimiento para situaciones de discriminación o acoso laboral hacia mujeres inicia con la presentación de la

denuncia por parte de la presunta víctima y posibles testigos, ya sea a través del Sistema Único del Trabajo de forma digital, o mediante un escrito dirigido al departamento de Talentos Humanos o al Ministerio del Trabajo.

Por otra parte, el hecho de que solo el 3.3% de los hombres considere que su condición de género los expone más al acoso laboral podría reflejar la persistencia de sesgos y creencias arraigadas en la cultura laboral.

Tabla 7. Percepción sobre trato diferenciado por parte del empleador por el hecho de ser mujer según trabajadoras de microempresas en Ibarra, 2024

Ítem 6 ¿Ha sentido trato diferenciado por parte de su empleador por el hecho de ser mujer?

	Mujeres
Totalmente de acuerdo	24 13,0%
De acuerdo	56 30,4%
No sabe	50 27,2%
En desacuerdo	40 21,7%
Totalmente en desacuerdo	14 7,6%
Totales	184 100%

En lo que respecta a la tabla 7, cerca de la mitad de las mujeres encuestadas (43.4%) se muestra totalmente de acuerdo o de acuerdo en que han experimentado un trato diferenciado por parte de sus empleadores por el hecho de ser mujeres. Este resultado sugiere que una proporción significativa de las trabajadoras percibe que su género es un factor que influye en el trato recibido por parte de los empleadores.

Además, un porcentaje considerable de mujeres (27.2%) asegura no saber si ha recibido un trato diferenciado por su condición de género. Adicionalmente, el 29.3% de las encuestadas se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con haber experimentado este tipo de discriminación. Esto podría significar que aún existen dificultades o resistencias para reconocer y visibilizar las experiencias de trato diferenciado por razones de género en el ámbito laboral.

Tabla 8. Percepción sobre trato diferenciado por parte del empleador por el hecho

de ser hombre según trabajadores de microempresas en Ibarra, 2024

Ítem 6 ¿Ha sentido trato diferenciado por parte de su empleador por el hecho de ser hombre?

	Hombres
Totalmente de acuerdo	0 0,0%
De acuerdo	0 0,0%
No sabe	4 2,2%
En desacuerdo	1 0,5%
Totalmente en desacuerdo	179 97,3%
Totales	184-100%

Se evidencia en la tabla 8 atinente a la percepción de los trabajadores hombres respecto al trato diferenciado por parte de los empleadores debido a su condición de género, que prácticamente la totalidad de los hombres encuestados (97.8%) se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con haber experimentado un trato diferenciado por parte de sus empleadores por el hecho de ser hombres. Este resultado contrasta marcadamente con la percepción de las trabajadoras mujeres, quienes en su mayoría (43.4%) sí consideran haber recibido un trato diferenciado por su condición de género (tabla 7).

La marcada diferencia en la percepción entre hombres y mujeres podría indicar una falta de sensibilización y conciencia sobre las formas sutiles de discriminación de género que pueden presentarse en el ámbito laboral, incluso hacia los hombres.

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

A continuación, se procede a tabular los resultados obtenidos al entrevistar a los expertos y analizar sus respuestas:

1. ¿Cuál es el marco jurídico en Ecuador que regula y aborda el acoso laboral?		
Número	Entrevistado	Respuesta
1	Paul Paredes Sánchez	Actualmente está regulado dentro del Código del trabajo

2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	El marco jurídico que nos aborda y regula el acoso laboral es el Código del Trabajo. Sobre todo, en este sentido, el Código del Trabajo en acompañamiento de la Constitución de la República, porque la Constitución va a ser una norma suprema en el Estado ecuatoriano, regula todo el ámbito jurídico. De ella nacen todas las garantías y todos los derechos jurídicos. Entonces, el ente o el código encargado de regular de manera activa todo lo que es el ámbito laboral para personas privadas o la entidad privada, sector privado, es el Código del Trabajo. Este es el marco jurídico que lo va a regular de manera correcta y activa. en el Código del Trabajo vamos a encontrar que existe un articulado que sería el que regula el acoso laboral. el artículo 173 y el 42 del Código del Trabajo, Son los que regulan el acoso laboral como tal.
3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	El Código Orgánico Integral Penal.

Análisis: El Abog. Josué Misael Vázquez Barón indica que el principal marco jurídico que regula el acoso laboral en Ecuador es el Código del Trabajo, en conjunto con la Constitución de la República.

Específicamente, señala que los artículos 173 y 42 del Código del Trabajo son los que abordan y regulan el acoso laboral de manera activa.

Complementariedad con la Constitución:

El Abog. Vázquez Barón resalta que la Constitución, al ser la norma suprema en el Estado ecuatoriano, establece las garantías y derechos fundamentales que luego son desarrollados en el Código del Trabajo.

Esta complementariedad entre la Constitución y el Código del Trabajo es crucial para comprender el marco jurídico que regula el acoso laboral en el país.

Perspectiva divergente: Código Orgánico Integral Penal

La Abog. Jaqueline Elsa Yandun Ramos, en contraste con los otros expertos, menciona que el COIP es el marco jurídico que regula el acoso laboral.

Esta perspectiva sugiere que el acoso laboral también puede ser abordado desde el ámbito penal, además del laboral, lo cual amplía el marco normativo aplicable.

Alineación con la información del estado del arte:

La información proporcionada por los expertos se alinea con lo expuesto en el estado del arte, donde se menciona que la legislación ecuatoriana, desde 2017, reconoce legalmente al acoso laboral tanto en el sector público como en el privado, a través de reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo.

Esto establece un marco normativo general para prevenir y atender los casos de acoso laboral en el país.

2. ¿Qué derechos laborales y personales de los trabajadores se ven afectados por situaciones de acoso laboral?

1	Paul Paredes Sánchez	<p>Primero la libertad del trabajo es el primer punto que se esta dando cuando existe acoso laboral aparte de eso básicamente dedicado al trabajo se regula dentro del ámbito laboral y dentro del trabajo en si existen ciertos derechos pero que no están</p> <p>siendo vulnerados por el acoso laboral ya que como trabajador tiene derecho de tener un ambiente sano y un ambiente libre de trabajo esto es básicamente estos los derechos que se dan que existe acoso laboral y cuando hablamos de acoso laboral y no hablamos solamente y no hablamos de acoso sexual, el acoso laboral existe tres tipos de acosos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.El acoso laboral 2.El acoso psicológico 3.El acoso sexual
2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	<p>Los derechos personales, sobre todas las garantías constitucionales, sus derechos constitucionales a no ser discriminados, a mantener una vida digna, que nosotros tenemos en el Estado ecuatoriano este aspecto de la vida digna de cada persona. Pero, sobre todo, a no ser discriminados, a mantener una estabilidad laboral, que sería el artículo 33 de la Constitución, si no me equivoco, que entabla al Estado ecuatoriano. el Estado ecuatoriano a proteger este ámbito del trabajador. Tener un trabajo digno, que le suelde un sueldo digno.</p> <p>Entonces, ¿qué entabla? Pues tener un trabajo digno nos dice a nosotros directamente que sería mantener una estabilidad laboral correcta y también tener un trabajo en donde a mi persona me tratan con la dignidad humana que me merezco. Al momento de incurrir una persona, un empleador, a este hecho del acoso laboral, se da un aspecto muy amplio. Discrimina o se da por des marginar la dignidad humana de esa persona.</p> <p>Porque esta dignidad se va plasmada en el Código de Trabajo. ¿Cuántas horas puedo trabajar yo? ¿Qué debería recibir como remuneración del trabajo?</p> <p>¿Para qué me contrataron? ¿En qué modalidad me contratan a mí?</p> <p>Entonces, si todo esto no se ve plasmado y se recae muchas veces también en el acoso laboral, se lacera de manera activa a la dignidad humana sobre el trabajador. Y empleadores.</p>

3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	Estabilizador laboral, estabilidad económica, entorno social.
<p>Análisis: Respecto a los derechos laborales afectados, el Abg. Paul Paredes Sánchez menciona que el principal derecho afectado es la libertad de trabajo, ya que el acoso laboral puede limitar o restringir esta libertad del trabajador. Adicionalmente, señala que el acoso laboral vulnera el derecho a tener un ambiente de trabajo sano y libre de violencia.</p> <p>El Abog. Josué Misael Vázquez Barón enfatiza que el acoso laboral vulnera derechos personales y garantías constitucionales, como el derecho a la no discriminación, a una vida digna y a la estabilidad laboral.</p> <p>Destaca que el acoso laboral atenta contra la dignidad humana del trabajador, lo cual se encuentra plasmado en el Código del Trabajo.</p> <p>La Abog. Jaqueline Elsa Yandun Ramos señala que el acoso laboral afecta la estabilidad laboral, económica y social del trabajador.</p> <p>Esta perspectiva integral permite comprender que el acoso laboral tiene un impacto multidimensional en el bienestar y desarrollo del trabajador.</p> <p>Las respuestas mencionan que el acoso laboral constituye un quebrantamiento flagrante de los derechos laborales fundamentales, ya que atenta contra la integridad y la salud física y mental de los trabajadores.</p>		
<p>Esto puede llevar incluso a la renuncia voluntaria o al despido obligado de los trabajadores afectados, lo cual refleja la gravedad de las consecuencias del acoso laboral. Los expertos coinciden en que el acoso laboral vulnera derechos laborales básicos, como la libertad de trabajo y el derecho a un ambiente laboral sano, así como derechos personales y constitucionales, como la no discriminación y la dignidad humana.</p>		
<p>3. ¿Cuáles son las principales formas y modalidades de acoso laboral que se presentan en el contexto de las microempresas?</p>		
1	Paul Paredes Sánchez	<p>Se ha dado por experiencia con respecto al trato entre trabajadores y a veces ante el empleador y el trabajador malos tratos acoso psicológico insultos y muchas otros casos se dan sobre el acoso sexual que se da del trabajador hacia el empleado y es del trabajador hombre hacia la trabajadora mujer muy pocas veces se ha visto que sea a una jefa la que acoso a un trabajador por lo regular se da entre un trabajador y un empleador entre trabajadores se da el acoso laboral el acoso sexual pero no es tanto como parte del empleador.</p>

2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	<p>En el ámbito laboral en el que nosotros nos hemos desempeñado como oficina jurídica, Hemos visto que existe una gran capacidad de discriminación en el ámbito en Ibarra, sobre todo, que es donde nosotros trabajamos, en las microempresas. Discriminación a personas afroamericanas. A mujeres afroecuatorianas, también a personas indígenas, sobre todo a mujeres, a mujeres embarazadas, a jóvenes, mujeres jóvenes que se están discriminando.</p> <p>¿Cuáles son las actividades que se realizan con mayor resolución?</p> <p>Pues, darles más cargas laborales, generar un maltrato laboral, generar o tratarles a las personas como si no supieran lo que están haciendo, como que no supieran de sus derechos. Decirles a las personas, que es lo que nos ha llegado a suceder, tú no puedes reclamarme porque yo soy tu empleador y si tú me reclamas yo te despido. Es una forma de acoso laboral.</p> <p>Viene acompañado incluso con el acoso sexual.</p> <p>Por eso te digo, incluso las mujercitas sufren bastante de esto. Son las modalidades que hemos visto. La discriminación, el exceso de maltrato, el acoso sexual también, o sea, las mujercitas que tienen que ser en el momento de conseguir un trabajo, de 19, 18 años a los 25, más en búsqueda de su belleza, más que la fuerza física para poder desempeñarse en un ámbito laboral, o su inteligencia como tal.</p>
3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	Violencia psicológica, hostigamiento, humillaciones e insultos.

Análisis: Los expertos coinciden en que las principales formas de acoso laboral en las microempresas incluyen el acoso psicológico, los malos tratos, los insultos y el acoso sexual. Esto refleja la naturaleza multifacética del acoso laboral, que puede presentarse de diversas maneras y afectar a los trabajadores.

El Abog. Josué Misael Vázquez Barón hace énfasis en la discriminación que sufren ciertos grupos vulnerables en las microempresas, como personas afroamericanas, mujeres afroecuatorianas, indígenas, mujeres embarazadas y jóvenes.

Estas formas de discriminación se materializan en cargas laborales excesivas, maltrato, negación de derechos y amenazas de despido, lo cual constituye acoso laboral. Varios expertos mencionan que el acoso sexual, especialmente hacia las mujeres jóvenes, es una forma de acoso laboral presente en el contexto de las microempresas. Esto refleja la intersección entre el acoso laboral y la violencia de género en el ámbito del trabajo.

Las respuestas de los expertos coinciden con que el acoso laboral y la violencia de género en el trabajo afectan de manera más significativa a determinados grupos, como las mujeres, debido a las asimetrías de poder y la discriminación estructural.

Los expertos identifican una variedad de formas y modalidades de acoso laboral en el contexto de las microempresas, que incluyen el acoso psicológico, la discriminación, los malos tratos y el acoso sexual, afectando de manera particular a grupos vulnerables como mujeres, personas racializadas e indígenas.

4. ¿Qué aspectos de la legislación laboral ecuatoriana considera que deberían fortalecerse o reformarse para una mejor prevención y atención del acoso laboral?

1	Paul Paredes Sánchez	<p>Realmente hablamos dentro del Ministerio del Trabajo como se está abordando el tema sobre el acoso laboral recordemos que la reforma viene ya ace unos 2 o 3 años y como está planteada la forma en el que el trabajador hace la denuncia tiene que ver mucho respecto a las denuncias y la forma de cómo se está dando entonces se tiene que establecer u método exacto y único para el abordaje de denuncias de acoso laboral dentro del ministerio del trabajo lo que recordemos que el Ministerio del Trabajo emite la resolución que existe el acoso laboral se tiene que imponer las sanciones y también la reparación a la víctima dentro de esto pero no existe una observación con respecto que la persona pueda seguir dentro del trabajo porque cuando el trabajador hace la denuncia que está siendo acosado laboralmente dentro del Ministerio del Trabajo se regula para que el salga de este puesto de trabajo como se da la terminación en la relación laboral quien termina siendo víctima al final del día es el trabajador entonces en ese sentido se tiene que dar forma de seguridad al trabajador para que se mantenga en el puesto de trabajo hasta que pueda conseguir un puesto de trabajo porque realmente como está planteado ahorita el proceso de denuncia de acoso laboral se termina con la desvinculación del trabajador por lo regular pero se da muchas veces.</p>
---	----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	El código del trabajo debería mantenerse y existe un reglamento que acompaña el código del trabajo. sobre el acoso laboral, La erradicación del acoso laboral, existe un reglamento por el cual se debe regir, pero sí debería reformularse la actividad en la que los ministerios del trabajo actúan sobre el acoso laboral. En este sentido, pues protegiendo más los derechos del trabajador. Muchas personas van a decir, pero tienen muchos derechos. Son garantistas, estamos en un estado garantista. Sí, pero ante un acoso laboral o ante una presunción de un acoso laboral, debería garantizarse de mayor manera, o de mejor manera, los derechos del trabajador. En este sentido, pues reformularse las actividades que los ministerios del trabajo se tienen que realizar. Porque, primero, es muy difícil que una persona denuncie de un acoso laboral En segundo lugar, es muy difícil comprobar el acoso laboral. Y como tercera, el acompañamiento de los inspectores de trabajo en relación a la denuncia o lo que sea de las normas se entabla más en un ámbito netamente procesal, formal. No es algo que las personas se sientan muy bien acompañadas. Entonces, estos aspectos deben mejorarse.
3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	Incluir los tipos de sanciones para quienes incurran en el acoso laboral. Reparación integral si llega a configurarse o a justificarse el acoso laboral en sentencia.
<p>Análisis: El Abog. Paul Paredes Sánchez señala que el proceso de denuncia de acoso laboral en el Ministerio del Trabajo presenta deficiencias, ya que en muchos casos termina con la desvinculación del trabajador víctima.</p> <p>Sugiere que se debe establecer un método más claro y garantizar la seguridad del trabajador durante el proceso, evitando que este sea quien termine perjudicado.</p> <p>El Abog. Josué Misael Vázquez Barón menciona que, si bien el Código del Trabajo y su reglamento abordan el acoso laboral, deberían reformularse las actividades y el rol de los ministerios encargados.</p> <p>Considera que se debe brindar una mejor protección a los derechos de los trabajadores en casos de acoso laboral, pues actualmente es difícil comprobar y denunciar estos casos. La Abog. Jaqueline Elsa Yandun Ramos sugiere que la legislación debería incluir de manera más específica los tipos de sanciones aplicables a quienes incurran en acoso laboral.</p> <p>Además, destaca la importancia de establecer mecanismos de reparación integral para las víctimas en los casos en los que se logre justificar el acoso laboral.</p>		

Las propuestas de los expertos mencionan que, si bien Ecuador cuenta con un marco normativo general para abordar el acoso laboral, es necesario fortalecer los mecanismos de prevención, protección y aplicación de la normativa.

Esto incluye aspectos como la capacitación y sensibilización, la facilitación de los procesos de denuncia y la implementación de medidas efectivas de reparación y sanción. Concuerdan los abogados en que, si bien Ecuador cuenta con un marco legal que reconoce y regula el acoso laboral, existen aspectos que deberían fortalecerse o reformarse para una mejor prevención y atención de esta problemática. Entre estas propuestas se encuentran: mejorar los procedimientos de denuncia y garantizar la protección de los trabajadores, fortalecer el rol de las entidades encargadas y establecer de manera más específica las sanciones y mecanismos de reparación integral. Estas sugerencias se alinean con la necesidad de robustecer el marco normativo y su aplicación efectiva para abordar de manera integral el acoso laboral en el país.

5. ¿Qué tipo de sanciones y responsabilidades legales enfrentan los empleadores que permiten o incurrn en actos de acoso laboral?

1	Paul Paredes Sánchez	<p>Analicemos el código de trabajo ahora. Como se mencionó anteriormente, nos referimos a los artículos 94, 92, 127 y 125 de la legislación laboral, ya que estos artículos describen las sanciones que pueden imponerse a los empleadores. Estas sanciones consisten principalmente en sanciones monetarias. Cuando se denuncia un caso de acoso laboral, resulta en una sanción administrativa emitida por el Ministerio del Trabajo. Esta sanción administrativa sirve como advertencia monetaria y proporciona orientación al empleador. Una vez que se ha denunciado un caso de acoso laboral, el empleado tiene derecho a emprender nuevas acciones. Esto puede incluir presentar una solicitud de despido intempestivo o solicitar una compensación por dicho despido, lo que se conoce como liquidación. Por lo tanto, si se presenta una denuncia por acoso laboral, el empleador puede enfrentar tanto un acuerdo por despido intempestivo como sanciones administrativas por parte del Ministerio de Trabajo. Además, el Ministerio de Trabajo aumentará su escrutinio de la relación laboral entre el empleador y el trabajador en las empresas donde ocurran tales incidentes.</p>
---	----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	Ya, el código de trabajo. Como te estaba mencionando, nosotros nos estipulan Artículo 94, 92, 127, 125 del trabajo, pues nos van a estipular nosotros las sanciones que tiene el empleador. Son sanciones más monetarias. Al momento de denunciarse el acoso laboral, lo que se llega a obtener es una sanción administrativa, porque es lo que puede emitir el Ministerio del Trabajo, es una sanción administrativa, como un llamado de atención monetaria. Y una guía para el empleador. Ahora, una vez denunciado el acoso laboral, le facultad al trabajador seguir el visto bueno. El visto bueno se lo puede seguir para obtener lo que sería el despido intempestivo. O lo que sería la remuneración por el despido intempestivo, la liquidación como tal. Entonces, si nosotros vamos a lo que sería la denuncia del acoso laboral, recaería en el empleador, incluso a posteriori, un despido intempestivo. O sea, la liquidación de un despido intempestivo. Más las sanciones administrativas del Ministerio del Trabajo. Y así también una vigilancia más activa del Ministerio del Trabajo sobre la relación laboral que se mantiene empleador-trabajador en esta clase de empresas.
3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	En base a la nueva reforma al COIP tiene una pena privativa de libertad.

Análisis: sostiene el profesional del derecho Josué Misael Vázquez Barón indica que, de acuerdo con el Código del Trabajo, las principales sanciones para los empleadores son de carácter administrativo, como multas o llamados de atención por parte del Ministerio del Trabajo.

Además, señala que el trabajador víctima de acoso laboral puede solicitar el visto bueno, lo cual puede derivar en un despido intempestivo y la correspondiente liquidación por parte del empleador.

La Abog. Jaqueline Elsa Yandun Ramos menciona que, con la reforma del COIP, los empleadores que incurran en actos de acoso laboral pueden enfrentar penas privativas de libertad.

Esta respuesta sugiere que, dependiendo de la gravedad y las características del acoso laboral, el empleador puede enfrentar responsabilidad penal, además de las sanciones administrativas y laborales.

Las respuestas de los entrevistados hacen énfasis en la legislación ecuatoriana, a través del Código del Trabajo y el COIP, establece un marco normativo general para abordar el acoso laboral, incluyendo sanciones y responsabilidades para los empleadores. Esto refleja un avance en el reconocimiento legal del acoso laboral y la necesidad de implementar medidas punitivas para prevenir y erradicar esta problemática en el ámbito laboral.

Si bien existe un marco legal que contempla sanciones y responsabilidades para los empleadores, los expertos sugieren que es necesario mejorar la vigilancia y el acompañamiento del Ministerio del Trabajo en la aplicación efectiva de estas medidas. Esto evidencia la importancia de fortalecer los mecanismos de control y seguimiento para

garantizar que las sanciones se apliquen de manera oportuna y eficaz. Los abogados entrevistados identifican que los empleadores que permiten o incurren en actos de acoso laboral pueden enfrentar sanciones administrativas, como multas o llamados de atención, así como responsabilidades laborales, como el pago de liquidaciones por despido intempestivo. Además, en casos graves, pueden enfrentar responsabilidad penal, de acuerdo con la reforma del COIP. Sin embargo, se sugiere la necesidad de mejorar la aplicación efectiva de estas medidas, a través de una mayor vigilancia y acompañamiento por parte de las autoridades competentes.

6. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las víctimas de acoso laboral al momento de denunciar y buscar reparación?

1	Paul Paredes Sánchez	<p>Efectivamente el proceso que se da dentro del Ministerio del Trabajo a veces rápido o veces demoroso con respecto a las pruebas entonces para demostrar el acoso laboral como está estructurado dentro del marco legal actualmente se le complica a la víctima establecer la pruebas con las cuales pueden demostrar el acoso laboral.</p> <p>Ejemplo el primer caso de acoso laboral se tramito aquí en Imbabura por suerte lo llevo el caos el Abg. Paul Paredes La señora tuvo la idea después de lo que paso el hecho se acercó a las cámaras de seguridad y grabo como el jefe le empujaba encima de una caja y ella se caía lógicamente con esa prueba se pudo ganar pero si es que no se tenía esa prueba que empleado que compañero iba a testificar en contra del jefe entonces ahí tenemos que establecer como son la pruebas para demostrar el acoso laboral en este trabajo debería tener una unidad técnica como lo tiene la unidad de violencia de género o la unidad de la niñez y adolescencia con especialistas psicólogos y médicos pueden establecer si es que existe o no el acoso laboral por que muchas veces los resultados del acoso laboral son psicológicos y no físicos como yo demuestro a eso si no es con testigos o testimonios o videos no se puede entonces el desafío de la víctima es probar que existe el acoso laboral</p>
---	----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	Sufren, sobre todo, más acoso laboral. Tienen miedo, no tienen ayuda psicológica como tal. Aunque las empresas deben dar la ayuda psicológica, Está estipulado que se debe del acompañamiento y la ayuda psicológica mientras se trata del acoso laboral. Pero el miedo, la falta de organización psicológica de las compañías, porque las microempresas no tienen un psicólogo de planta muchas veces, no les permite muchas veces continuar o terminar con el proceso laboral. Entonces, como víctimas, ellos se ven afectados. ¿Por qué?Porque al momento de denunciar, como continuar con su trabajo tienen que continuar con su trabajo, siguen sufriendo de este acoso laboral y muchas veces lo sufre en mayor medida después de lo que sería la denuncia a antes de denunciar. Es decir, después de denunciar, les acosan con mucho más de lo que antes de lo que le denunciaron. Porque no existe ese acompañamiento de manera correcta. Porque, como te decía antes yo del Ministerio del Trabajo, frente a las personas que denuncian un acoso laboral, que se debería garantizar de mejor manera. Porque al momento de denunciarlo, sufre más acoso, se sienten más acosados porque se sienten más vigilados, se sienten expuestos ante su empleador y se sienten incluso muchas veces indignos de trabajar o continuar trabajando en ese puesto laboral por ya haber denunciado.
3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	El despido La intimidación por parte del empleador Gasto económico al momento de seguir el proceso judicial

Análisis: para el Abog. Paul Paredes Sánchez, uno de los principales desafíos es reunir las pruebas necesarias para demostrar la existencia del acoso laboral. Menciona que, en ausencia de testimonios, videos u otras evidencias concretas, resulta muy complicado para las víctimas probar el acoso, lo cual dificulta el proceso de denuncia y reparación.

Por su parte, el Abog. Josué Misael Vázquez Barón resalta que las víctimas de acoso laboral sufren de miedo y falta de apoyo psicológico durante el proceso de denuncia. Indica que, en muchas ocasiones, el acoso se intensifica luego de la denuncia, lo cual genera mayor vulnerabilidad y desamparo en las víctimas, especialmente en las microempresas que no cuentan con servicios de atención psicológica.

Para la Abog. Jaqueline Elsa Yandun Ramos, se identifica como desafíos el riesgo de despido por parte del empleador y los gastos económicos que implica seguir un proceso judicial para obtener reparación.

Estos obstáculos pueden disuadir a las víctimas de acoso laboral de denunciar y buscar justicia, lo cual perpetúa la problemática.

Esto evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia, protección y reparación para las víctimas de acoso laboral.

Por tanto, los principales desafíos que enfrentan las víctimas de acoso laboral al momento de denunciar y buscar reparación incluyen: la dificultad de probar los hechos, el miedo y la falta

de apoyo psicológico, el riesgo de despido por parte del empleador y los gastos económicos que implica el proceso. Estos obstáculos reflejan la necesidad de implementar medidas efectivas que faciliten el acceso a la justicia y garanticen la protección integral de los trabajadores víctimas de acoso laboral.

7. ¿Considera que existe una brecha de género en el abordaje y atención de casos de acoso laboral? ¿Cómo se manifiesta esto en la práctica?

1	Paul Paredes Sánchez	Una brecha de genero no podríamos establecer lo que si existe en el tema de acoso laboral es el abordaje que ase el Ministerio del Trabajo con respecto a cuando la víctima es mujer se le da una atención prioritaria a que cuando la víctima es una hombre y lógicamente muchas veces cuando la víctima es mujer está denunciando el acoso laboral sino que está en la línea de acoso sexual entonces eso también se transforma en un delito el abordaje que hace el Ministerio del Trabajo es mucho más fuerte cuando la víctima es mujer que cuando es un hombre entonces si existe una diferencia y no una brecha existe una diferencia al trato.
2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	En el momento en el que se aborda el acoso laboral, en el momento de la práctica, nosotros vemos que sí existe una brecha, de género, sobre todo, porque existen más casos de mujeres que denuncian, para nosotros desde la oficina, existen más casos de mujeres que denuncian su acoso laboral, que de varones. Porque las mujercitas muchas veces se ven indiscuidas de lo que te decía antes yo. Desde el momento en el que buscan el trabajo, son buscadas desde una edad a una edad, Para cumplir una expectativa visual, Más que intelectual o físico. Esto también acompañado de que muchas veces. se discrimina el hecho de que se mantiene el pensamiento de que no conocen sobre sus derechos. Lo vemos en ama de casa, lo vemos en las empresas textiles, lo vemos en empresas pequeñas que están recién continuando, que necesitan atención al cliente, por lo general son mujercitas. Entonces, ¿Por qué se ve esta brecha de género del acoso laboral? Pues porque las personas buscan a las mujeres. justamente para poderse aprovechar de su belleza, aprovecharse, acosarles laboralmente, para tener más ganancias. Entonces, sí existe una brecha de género en este aspecto.
3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	A mi parecer si existe toda vez que el tipo de trabajo es diferente.

Análisis: señala el Abog. Paul Paredes Sánchez que, si bien no podría establecer una "brecha de género" propiamente dicha, sí existe una diferencia en el abordaje que realiza el Ministerio del Trabajo cuando la víctima es una mujer.

Menciona que, en estos casos, la atención suele ser más prioritaria, especialmente cuando el acoso laboral se vincula con acoso sexual, lo cual es considerado un delito. Según el Abog. Josué Misael Vázquez Barón indica que, en su experiencia, existen más casos de mujeres que denuncian acoso laboral en comparación con los hombres. Atribuye esto a que las mujeres suelen ser contratadas en base a criterios de apariencia física, más que de capacidades, lo cual las expone a una mayor vulnerabilidad frente al acoso laboral.

Además, señala que persiste la percepción de que las mujeres "no conocen" sobre sus derechos, lo cual puede desincentivar las denuncias.

La Abog. Jaqueline Elsa Yandun Ramos, sin entrar en mayores detalles, considera que sí existe una brecha de género en el abordaje y atención de casos de acoso laboral, dado que el tipo de trabajo desempeñado por hombres y mujeres suele ser diferente. Análisis jurídico: Desde una perspectiva jurídica, estas respuestas evidencian la existencia de una posible brecha de género en la manera en que se atienden y abordan los casos de acoso laboral. Esto se manifiesta en un tratamiento diferenciado por parte de las autoridades, una mayor prevalencia de denuncias de mujeres, y la persistencia de estereotipos y percepciones que pueden desincentivar la denuncia por parte de este grupo.

Estas disparidades de trato y atención podrían constituir una forma de discriminación de género, lo cual vulnera el principio de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

8. ¿Qué estrategias jurídicas y de política pública recomendaría para prevenir y erradicar el acoso laboral en las microempresas de Ibarra?

1	Paul Paredes Sánchez	<p>Primero capacitación es muy importante capacitar a las personas con respecto a los derechos que tiene cada persona en el ámbito laboral si no derechos ya establecidos en la constitución</p> <p>Segundo la capacitación con respecto al abordaje que se tiene que realizar dentro de la empresa en si ya que muchas microempresas no tienen un manual o reglamento al respecto al abordaje al acoso laboral pese a que las reformas el código laboral establece como se debe actuar que es lo que se debe hacer muchas de las microempresas no han planteado o no han mandado al Ministerio del Trabajo las reformas y estatutos reglamentos internos a que se debe hacer el momento en que un empleado denuncia a su empleador o que el empleado denuncie a otro empleado con respecto que tiene acoso laboral recordemos que el primer abordaje es dentro de la misma compañía que es lo que ha hecho el empleador o tiene una denuncia les a separado o mandado al psicólogo o que es lo ha hecho aquí se da la recomendación que efectivamente el Ministerio del Trabajo tiene que obligarles a las microempresas que presente el reglamento interno con una regulación con respecto a que se debe hacer o cómo van actuar al momento que tiene una denuncia.</p>
---	----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	<p>Como te venía mencionando, pues, al Ministerio del Trabajo le hace falta a los inspectores, inspectores que se dedican a más trabajo de campo que de oficina, que puedan viabilizar de manera activa en el territorio ibarreño, en el campo de batalla, como se puede así decirlo, cómo están manejando las empresas del acoso laboral qué compañías tienen de manera sorpresiva llegar a una compañía, a una microempresa y decirle a ver, soy un inspector de trabajo de un tal, de un tal, vengo a realizar el trabajo, Alguien tiene una denuncia, pregúntales a los trabajadores si están siendo acosados de manera privada, no necesariamente ante una denuncia, porque lo que nos vemos aquí en Ibarra es que primero se denuncia y luego el inspector va, viabiliza si es que existe o no existe el acoso laboral cuando ya el empleador está con un previo de qué es lo que va a hacer el inspector de trabajo.</p> <p>En cambio, si lo hicieran con mayor fiscalización, con mayor interés de que esto no suceda, con mayor fuerza de trabajo obviamente por el Ministerio del Trabajo, valga la redundancia, pues se evitaría con mayor esmero el tema este del acoso laboral. Así también el Ministerio del Trabajo, por ser la entidad pública pertinente para tratar estos temas y conocer estos temas, Debería dar charlas de forma barrial a las personas. para que puedan conocer sobre sus derechos en un acoso laboral. ¿Cómo denunciar? ¿Dónde queda el Ministerio del Trabajo?</p> <p>Porque muchas personas no conocen ni dónde queda el Ministerio del Trabajo. ¿Cómo denunciarlo? ¿Qué hacer? ¿Qué actividades? ¿Qué derechos tengo yo ante un acoso laboral?</p> <p>¿Cómo se puede resolver el acoso laboral? ¿Qué va a suceder si yo denuncio el acoso laboral?</p> <p>Porque son las principales preguntas que se hacen las personas. ¿Cómo se resuelve? ¿Qué va a suceder? ¿Qué va a pasar conmigo? ¿El empleador cómo me va a tratar de aquí en adelante?</p> <p>Si yo lo denuncio, ¿me van a despedir? ¿Qué me va a pasar a mí? Todas esas inquietudes debería el Ministerio del Trabajo empezar a solventarlas por sectores para que las personas en Ibarra conozcan sobre sus derechos laborales y no sean acosados en un futuro.</p> <p>Y si sucede un acoso, puedas denunciarlo de manera activa y de mejor forma</p>
---	-------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	Realizar inspecciones por parte de funcionarios externos a las empresas, con esto se puede identificar y evidenciar el manejo de las personas empleadoras em cuanto a sus empleados.
9. ¿Qué papel deberían desempeñar las autoridades laborales y judiciales en la protección de los trabajadores frente al acoso laboral?		
1	Paul Paredes Sánchez	El papel que representa actualmente es el correcto lógicamente estamos atados de pies y manos respecto a la normativa es limitada no se ampliado a la evolución de lo que es el acoso laboral si vemos normas exteriores de otros países aquí recién estamos reformando y estamos actualizando el sistema para establecer lo que es el acoso laboral entonces bajo ese criterio se tiene que ampliar el espectro mejor dicho el concepto de acoso laboral para que abarque todo lo que sucede dentro de una empresa por que el trato que existe entre compañeros de trabajo muchas veces entre el empleador y trabajador es denigrante y como yo pruebo si existe esto ese el problema como yo puedo probar que mi empleador me trato mal me insulta me rebaja en el ámbito probatorio tengo que presentar con documentos o testigos para las autoridades se vuelve complicado probar si hay acoso laboral entonces en el sentido del actuar de ellos tiene que establecerse en un marco normativo más amplio para que puedan establecerse las responsabilidades esto será las actuaciones de la autoridades dentro del acoso laboral.

2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	<p>Primero, cuando hablamos de un acoso laboral estamos hablando de una presunta víctima. Porque eso es lo que es, una presunta víctima. Entonces, si nosotros vamos a presumir que existe una víctima. o vamos a incursionar en un proceso en el cual se están violentando derechos, garantizarlos de mejor forma. Entonces, tanto los jueces como los inspectores de trabajo, que de hecho los inspectores de trabajo son la primera entidad en conocer este acoso laboral, deben primero garantizar de mejor forma la relación laboral de la persona que está denunciando en su trabajo. ¿Para qué? Para que no tengan miedo de denunciar el acoso laboral y para que mientras se resuelva este acoso laboral no existe una brecha. No existe un acoso excesivo tampoco a las personas. ni existe un miedo por las personas que están denunciando un acoso laboral. Entonces, debería ser más activo. No tan pasivo. ¿Por qué? Porque si nosotros vemos que la persona que va a denunciar va a poner su denuncia en el Ministerio del Trabajo, el inspector se hace cargo, llama una audiencia, la persona tiene que llevar a cabo sus pruebas para demostrar su acoso laboral, el acoso va a demostrar que no ha existido laboral, Se va un defensor obviamente. ¿Dónde queda realmente este aspecto? ¿Dónde queda para viabilizarle la relación más que jurídica, psicológica de la persona? ¿Si? ¿Dónde queda esta relación de disposición de trabajo en realmente hacer un trabajo de campo? De recopilar como fiscal las pruebas que le ayuden a él a demostrar lo desvirtuado, el acoso laboral. Recordando que la carga probatoria se invierte en este caso pues desde el trabajo del empleador demuestra que no ha existido el acoso laboral. Pero si no los lleva él las pruebas, ¿quién tiene? ¿Cómo se demuestra? Existen esos hechos que lamentablemente, que lamentablemente en la viveza que hay desde aquí de Los Dibarrayos pues existe</p>
3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	Un seguimiento, inclusive realizar un seguimiento de entorno psicológico, para ver el tipo de afectación de los empleados durante el proceso judicial que vaya a iniciarse.

10. ¿Cómo se pueden fortalecer los mecanismos de denuncia y acompañamiento a las víctimas de acoso laboral en el contexto de las microempresas?

1	Paul Paredes Sánchez	<p>Exactamente como estaba explicando, es necesario que haya un enfoque más proactivo por parte del inspector, un inspector que participe activamente en abordar los problemas del lugar de trabajo. Me informaron sobre una denuncia sobre acoso laboral, el cual es un asunto importante que requiere atención inmediata. Debo realizar una investigación, evaluar la situación y brindar una oportunidad justa para su resolución, ya que este tipo de incidente ha ocurrido varias veces antes. La persona que denunció el acoso trabaja actualmente muy cerca del acosador, por lo que es necesario separarlos temporalmente hasta que se resuelva el problema. Es crucial abordar este asunto no sólo desde un punto de vista administrativo, sino también para garantizar que se logre una solución viable.</p> <p>Se deben implementar medidas como las normativas mencionadas, mecanismos de apoyo psicológico, diálogos, terapias, crear distanciamiento y modificar la modalidad laboral del acosador. Sin embargo, es fundamental que todas estas actuaciones vayan acompañadas del inspector del trabajo, quien determinará el curso de acción adecuado. El inspector del trabajo tiene la responsabilidad de supervisar esta importante área, por lo que su participación es necesaria. La fuerza laboral lo requiere.</p>
2	Abg-Mgs: Josué Misael Vázquez Barón	<p>Justamente con lo que te decía, un trabajo más activo por el inspector, un inspector más activo en este sentido. Me hicieron conocer sobre una denuncia de acoso laboral, perfecto, tengo que ir, tengo que investigar, tengo que ver, tengo que darle, y viabilizar porque se ha dado incluso muchas veces. La persona denuncia el acoso laboral y su acosador trabaja una oficina al ladito. Deberían separarlos momentáneamente hasta que se resuelva el tema del acoso laboral y luego viabilizar que este aspecto, porque no solamente resolviéndolo de manera administrativa.</p> <p>Se termina el proceso, ¿sí? El trabajador continúa en su trabajo y su acosador continúa en el trabajo. Entonces, ¿qué se debe hacer después de esto? Mecanismos, como el reglamento que te decía, los mecanismos de ayuda psicológica, conversaciones, terapias, alejamiento, cambio de modalidades de trabajo a la persona que acosó. No muévale al trabajador que está denunciando el acoso laboral, sino que todo esto, pero esto se realiza con un acompañamiento. de quien está resolviendo que sería la inspección del trabajo. El inspector del trabajo tiene que realizar todo este ámbito que es grande, por eso digo, les hace falta. Fuerza laboral.</p>

3	Abg. Jaqueline Elsa Yandun Ramos	Socializar en las empresas y lugares de trabajo, para que los empleados tengan conocimiento de sus derechos y terminar con el aprovechamiento por parte de los empleados.
---	----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DISCUSIÓN

Basándonos en los resultados de la investigación sobre la revisión de la legislación internacional y nacional referente al acoso laboral, se destaca la importancia de los marcos normativos internacionales, como la Declaración Universal de DDHH (1948) y la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de la OIT, en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por tanto, estos instrumentos legales establecen la base para la prevención y sanción de acosos laborales a nivel global, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso. La adopción del Convenio N° 190 (Organización Internacional del Trabajo, 2019), que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, marca un hito importante en la lucha contra esta problemática a nivel internacional.

En el contexto nacional ecuatoriano, se observa una evolución en el marco normativo relacionado con el acoso en contextos laborales, reconociéndolo como una violación de los derechos fundamentales y un riesgo psicosocial relevante. La incorporación de disposiciones específicas en la Ley Orgánica que reforma el Servicio Público y el Código del Trabajo (2017) refleja un compromiso por abordar esta problemática de manera más efectiva a nivel nacional. La ratificación del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en 2022 y la emisión del Protocolo de prevención y atención de casos de Discriminación y acoso laboral en el ámbito laboral por parte del Ministerio del Trabajo son pasos significativos hacia la protección de los trabajadores contra el acoso laboral en Ecuador, como señaló Arce (2022) en su estudio.

Cabe acotar que, la comparación entre la investigación de Robalino et al. (2022), que se centró en el acoso laboral como una figura jurídica emergente en el Código de Trabajo ecuatoriano, evidenciando un problema persistente de acoso laboral en el país con denuncias relacionadas principalmente con hostigamiento, cambio de funciones y malos tratos resulta interesante. Ello porque entre los hallazgos de la presente investigación

realizada en Ibarra, se encontró que el marco normativo relativo al acoso laboral en Ecuador ha evolucionado en los últimos años. El país reconoce situaciones de acosos laborales como transgresiones de los derechos laborales fundamentales, a través de regulaciones del Código del Trabajo en la esfera privada. Esto revela un progreso en la comprensión y abordaje de dicho fenómeno en el país.

Mientras que la investigación de Robalino et al. (2022) destaca la presencia persistente de denuncias de acoso laboral en Ecuador, especialmente relacionadas con acoso, cambio de funciones y malos tratos, la presente investigación señala un avance en el marco normativo ecuatoriano en cuanto al reconocimiento del acoso laboral como un quebrantamiento de las prerrogativas laborales fundamentales. Este cambio refleja una mayor conciencia sobre la importancia de abordar esta problemática y proteger a los trabajadores contra situaciones de acoso en el entorno laboral. De hecho, la evolución del marco normativo ecuatoriano para abordar el acoso laboral en Ecuador sugiere un compromiso creciente por parte de las autoridades y legisladores para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos.

Por otra parte, los resultados del segundo objetivo, que consiste en analizar documental y estadísticamente la incidencia de acoso laboral en las mujeres a nivel nacional, ofrecen una visión minuciosa y preocupante sobre la magnitud de este problema tanto en Ecuador como a nivel global. Los datos recopilados revelan cifras alarmantes de violencia y acoso psicológico y físico en el ámbito laboral, lo que subraya la urgencia de abordar esta problemática de manera efectiva.

Los hallazgos presentados evidencian que las mujeres son más proclives a comunicar sus experiencias de acoso laboral en comparación con los hombres, lo que resalta la importancia de comprender la dinámica de denuncia en función del género. Estos resultados concuerdan con el informe de la OIT-Lloyd's Gallup-Register Foundation (2022) y sugieren la necesidad de promover una mayor sensibilización y promoción de la denuncia en ambos sexos.

Además, se identifican grupos específicos, como los jóvenes, mano de obra migrante y empleados remunerados, con mayor probabilidad de padecer violencia en el trabajo, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias dirigidas a proteger a estos grupos

vulnerables.

Esta observación refuerza la importancia de abordar el acoso laboral desde una perspectiva inclusiva y equitativa, como señaló el informe de la OIT-Lloyd's Gallup-Register Foundation (2022).

Adicionalmente, la contraposición entre el enfoque de Cedeño (2022) al examinar el acoso laboral desde una perspectiva de género en el ámbito socio-jurídico ecuatoriano, destacando la protección de las mujeres afectadas y revelando un abuso constante sufrido por las trabajadoras, junto con la falta de estadísticas actualizadas sobre la problemática, y el hecho de que las estadísticas oficiales más recientes encontradas en la presente investigación datan del año 2019 y no se encuentran disponibles para el año 2024, refleja una brecha significativa en la disponibilidad de información actualizada sobre el acoso laboral en Ecuador.

Mientras que Cedeño (2022) profundizó en la situación del acoso laboral desde una perspectiva de género, resaltando el abuso continuado experimentado por las trabajadoras y la falta de datos estadísticos que reflejen plenamente esta problemática, la ausencia de estadísticas actualizadas en el año 2024 limita la comprensión y el análisis actuales de la situación del acoso laboral en el país. Esta discrepancia entre el enfoque detallado por el mencionado autor y la falta de datos actualizados subraya la importancia de contar con información precisa y oportuna para abordar eficazmente el acoso laboral, especialmente desde una perspectiva de género.

Por tanto, se considera que para abordar de manera efectiva el acoso laboral y garantizar la protección de todos los trabajadores, es fundamental contar con datos actualizados y relevantes que reflejen la realidad de esta problemática en Ecuador. La falta de estadísticas actualizadas resalta la necesidad de realizar investigaciones continuas y recopilar datos precisos para informar políticas y medidas destinadas a prevenir y abordar el acoso laboral en el país.

Los resultados del tercer objetivo, que plantea estrategias, medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, ofrecen una visión integral sobre la importancia de abordar este problema desde múltiples perspectivas, tanto legales como organizacionales y educativas. Estas estrategias y medidas propuestas buscan no solo prevenir el acoso laboral,

sino también proteger a las víctimas, promover un ambiente laboral saludable y respetuoso, y fomentar la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Para ello consideramos necesario que se aplique lo formulado por López y Pangol (2021) en relación con los programas gubernamentales deben ser implementados desde de los diferentes niveles de gobiernos o mediante las entidades descentralizadas responsables de la gestión pública. Incluso se han establecido instituciones a nivel constitucional con el propósito de asegurar la equidad, como los Consejos Nacionales para la igualdad en ámbitos intergeneracionales, de discapacidades, de desplazamiento humano, nacionalidades y colectividades, pueblos y de género.

En línea con lo expuesto por Paravic-Klijn et al. (2020), se destaca la relevancia de contar con un marco jurídico sólido que proteja a los trabajadores contra el acoso laboral, garantizando su dignidad e integridad en el entorno laboral. La implementación de mecanismos de prevención, sanción y reparación, así como la promoción de un ambiente laboral adecuado que promueva la salud y el bienestar de los trabajadores, son aspectos clave abordados en las estrategias propuestas.

La importancia de la ratificación del Convenio 190 (2019) por parte de Ecuador para fortalecer la protección contra el acoso laboral también se destaca en los resultados, alineándose con las recomendaciones de los autores del estado del arte en cuanto a la necesidad de fortalecer la protección legal a los trabajadores contra este tipo de conductas.

Asimismo, se resalta la necesidad de implementar programas de difusión de la ley y educación a empleadores, así como promover la educación al género masculino como medidas preventivas contra el acoso laboral. Estas acciones apuntan a sensibilizar a todos los actores en el ámbito laboral y promover una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad.

En concordancia con Moncayo y Maldonado (2023), se subraya la importancia de establecer programas de capacitación y políticas que faciliten la identificación y prevención del acoso laboral. La implementación de medidas como la creación de manuales, instructivos, estructuras laborales sanas, igualdad de oportunidades, equidad salarial y sistemas de registro de denuncias son pasos fundamentales para prevenir y abordar eficazmente el acoso laboral en las microempresas.

Por otra parte, pasando a discutir los resultados de la encuesta, el contraste entre el estudio de Játiva (2021) sobre el acoso laboral hacia mujeres en las empresas de la municipalidad quiteña, que evidenció la ausencia de acciones desde el ente estatal al no contar con programas públicos orientados a abordar esta violencia, y los resultados obtenidos en la encuesta sobre acoso laboral realizada a hombres y mujeres que trabajan en microempresas de Ibarra, revela diferencias significativas en cuanto a la existencia de programas de capacitación para identificar distintas modalidades de acoso laboral en el ámbito laboral.

En ese orden, mientras que el estudio de Játiva (2021) pone de manifiesto la falta de respuestas institucionales y políticas públicas específicas para enfrentar el acoso laboral en empresas municipales, los resultados de la encuesta en microempresas de Ibarra muestran que un porcentaje considerable de hombres y mujeres encuestados reportan la existencia de programas de capacitación orientados a identificar las distintas modalidades de acoso laboral en sus lugares de trabajo.

Esta disparidad entre la falta de programas públicos identificada por Játiva (2021) y la presencia de programas de capacitación en las microempresas encuestadas en Ibarra resalta la importancia de implementar medidas preventivas y formativas a nivel empresarial para abordar hechos de acosos laborales, así como la necesidad de promover políticas a nivel estatal que fomenten entornos laborales seguros y libres de violencia en todas las organizaciones.

Continuando con la discusión sobre los resultados de la encuesta, la comparación entre lo mencionado por Calderón (2022) acerca de la invisibilidad y naturalización de la violencia de género en el ámbito laboral, perpetuada a través de relaciones asimétricas de poder y la dominación masculina, y el resultado obtenido al encuestar trabajadores en Pichincha, revela una discrepancia significativa. Mientras Calderón (2022) destaca la invisibilidad y normalización de la violencia basada en género en el trabajo, los resultados de la encuesta en Ibarra muestran que un porcentaje considerable de hombres y mujeres perciben haber experimentado discriminación en su lugar de trabajo de las microempresas debido a su género.

También es fructífero discutir lo planteado por Paravic-Klijn et al (2020) respecto a

la importancia de garantizar un ambiente laboral donde se difundan aspectos legales y se eduque a empleadores y trabajadores masculinos.

7. CONCLUSIONES

En relación con el análisis del marco jurídico actual internacional y nacional referente al acoso laboral se concluye que la legislación ecuatoriana ha avanzado en el reconocimiento y regulación del acoso laboral, especialmente a través del Código del Trabajo y su Reglamento, así como la incorporación del Convenio 190 de la OIT. Sin embargo, persisten desafíos en cuanto a la efectiva aplicación de la normativa, la protección de las víctimas durante el proceso de denuncia y la garantía de un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Además, Ecuador ratificó el Convenio 190 de la OIT, lo que constituye un logro importante en la batalla contra el acoso laboral. Dicha ratificación impone al Estado del Ecuador la obligación de adoptar leyes, reglamentos y disposiciones administrativas que garanticen que la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, se aborden con los medios adecuados, contribuyendo así a un trabajo futuro basado en la dignidad y el respeto por todas las personas, sin excepciones. Con respecto a la investigación de la prevalencia del acoso laboral en las microempresas de confección de Ibarra, se concluye que existe una percepción generalizada entre los trabajadores de las microempresas de confección de Ibarra de que el acoso laboral afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Las mujeres tienden a ser más conscientes del impacto negativo del acoso laboral en la satisfacción laboral, la salud física y mental.

Adicionalmente, las últimas estadísticas oficiales disponibles a nivel nacional sobre la prevalencia de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral datan del año 2019, lo que limita la comprensión actual de esta problemática. Se requieren datos actualizados para comprender la magnitud del problema, diseñar estrategias efectivas de prevención y erradicación, y garantizar la protección de los trabajadores.

En lo concerniente a la evaluación del impacto del acoso laboral en los derechos de los trabajadores, se llega a concluir que acosar laboralmente vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad de trabajo, el derecho a un ambiente laboral sano, la

no discriminación y la dignidad humana. Las víctimas enfrentan desafíos al momento de denunciar, como la dificultad para reunir pruebas, el miedo a represalias, la falta de apoyo psicológico y los gastos económicos que implica el proceso.

Asimismo, se evidencia una posible brecha de género en el abordaje y atención de casos de acoso laboral. Las mujeres pueden enfrentar mayor dificultad para denunciar el acoso laboral debido a la discriminación de género, las asimetrías de poder en el trabajo y la falta de sensibilización sobre la problemática.

8. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se recomienda fortalecer los mecanismos de denuncia y apoyo a las víctimas. Es fundamental que las microempresas cuenten con mecanismos accesibles, confidenciales y efectivos para que las víctimas puedan denunciar el acoso laboral sin temor a represalias. Esto podría incluir la creación de canales de denuncia internos, la designación de personal capacitado para recibir y gestionar las denuncias, y el establecimiento de protocolos claros y transparentes para la investigación y resolución de los casos. Es crucial garantizar la protección de la víctima durante todo el proceso, evitando su revictimización y brindando apoyo psicológico y legal adecuado.

Es recomendable implementar programas de capacitación y sensibilización. Es necesario capacitar tanto a los empleadores como a los trabajadores sobre qué es el acoso laboral, cómo identificarlo, prevenirlo y denunciarlo. Esta capacitación debe ser accesible, periódica, y adaptada al contexto específico de las microempresas de confección de Ibarra, haciendo énfasis en la perspectiva de género y en la importancia de promover un ambiente laboral seguro, respetuoso e igualitario.

Se sugiere fortalecer la vigilancia y el acompañamiento del Ministerio del Trabajo. Se recomienda que el Ministerio del Trabajo realice un seguimiento más activo de las denuncias de acoso laboral, garantizando que se lleven a cabo las investigaciones pertinentes de manera oportuna y eficaz. Esto podría implicar un aumento de las inspecciones laborales en las microempresas, la aplicación de sanciones ejemplares a las empresas que incumplan la normativa, y un acompañamiento más cercano a las víctimas durante el proceso de denuncia y reparación.

Se exhorta a seguir reforzando la perspectiva de género en el abordaje del acoso laboral. Resulta fundamental reconocer que el acoso laboral puede afectar de manera diferenciada a hombres y a mujeres. Las políticas y estrategias para prevenir y abordar el acoso laboral deben incorporar la perspectiva de género, considerando las necesidades específicas de las mujeres y tomando medidas para erradicar la discriminación de género en el ámbito laboral. Se deben promover estudios e investigaciones que permitan comprender mejor la dimensión de género del acoso laboral en las microempresas de Ibarra y diseñar estrategias más efectivas para su erradicación.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cuadernos de Salud Pública*(37), 1-12. <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2021.v37n2/e00037220/es>.

Alarcón, A. (2023). *La protección que brinda la legislación ecuatoriana a los trabajadores que sufren acoso laboral a partir de la reformas del año 2017*. [Tesis de Grado]. Universidad de Azuay. Facultad de Ciencias Jurídicas. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12922/5/T18449.pdf>.

Arce, Y. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), *Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 307-317.

Arce, Y. (2023). *El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador*. Obtenido de Repositorio Digital de la Universidad Tecnológica Indoamérica: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5563/1/Arce%20Torres%20Yajaira%20Vanessa.pdf>

Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-7862020000300123&script=sci_arttext.

Caamaño, C. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de derecho (Valparaíso)*(37), 215-240.

Calderón, C. (2022). *La violencia laboral contra mujeres profesionales: el continuum de la segregación de género hacia el espacio público*. (Tesis de Especialización). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19005/2/TFLACSO2022CCM.pdf>.

Campuzano, W., & Vargas, D. (2023). *Análisis jurídico del acoso laboral hacia la*

mujer en la legislación ecuatoriana. (Proyecto de Titulación). Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/16252.73>

Cedeño, F. (2022). El Mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Frónesis*, 29(1), 50-77. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/39349>.

Código del Trabajo . (2021). *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic 2005. Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-11-2021*. Collantes, L., & Haro, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público. *REMCA*, 5(1), 63-72. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470/485>. Obtenido de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional. *Registro Oficial No. 449, 20 de octubre*. Ecuador: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf. Corte Provincial de Justicia de Imbabura. (7 de julio de 2022). Juicio No. 10572-2022-00412. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6JzUxZTZQ5OWJmLTdhY2UtNGM2MC04YTI0LTViM2Q2NjIzYTlmOS5wZGYnfQ==.

Cruz, M. (2018). *Metodología de Investigación en Pedagogía Social*. (E. UNIVERSIDAD DE SALAMANCA, Ed.)

Defensoría del Pueblo. (2019). *El acoso laboral en el sector público*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/acoso-laboral-sector-publico-Defensor%20C3%ADa-del-Pueblo.pdf>

García, B., Álvarez, M., Ramírez, M., & Aranibar, M. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad?. *The Anáhuac journal*, 18(1), Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad?. *The Anáhuac journal*. 18(1), Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad?. *The Anáhuac*63-93. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04>.

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.

INEC. (2019). *Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU)*. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Boletin_Tecnico_ENVIGMU. p df.

Ivanega, M. (2018). "Mobbing" y acoso laboral en el empleo público. Referencias a la jurisprudencia de la República Argentina. *Anuario Jurídico Villanueva*, 12(1), 183-198. Obtenido de <https://digiuv.villanueva.edu/bitstream/handle/20.500.12766/139/AJV%2012%20%287%29.pdf>

Játiva, I. (2021). *Lineamientos de políticas públicas para prevenir el acoso laboral o mobbing a mujeres en empresas municipales de Quito desde la perspectiva de derechos humanos y género*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Área Derecho. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8195/1/T3580-MDHEEJ%C3%A1tiva-Lineamientos.pdf>.

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. (9 de noviembre de 2017). Suplemento del Registro Oficial No. 116 . *Oficio No. SAN-2017-1393*.

López, D., & Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>

Moncayo, M., & Maldonado, L. (2023). Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad. *RECIAMUC*, 7(1), 817-827. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1069>.

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Neil, & Cortez . (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala Ecuador: UTMACH.

OIT-Lloyd's Gallup-Register Foundation. (2022). *Experiencias de violencia y el acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Autor: Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf.

Olivera, E. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, 1(38), 180-196. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n38/2528-7907-rsan-38-00180.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. *C190* - (núm. 190). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., & Luengo-Machuca, L. (2020). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*, 27(4), 201- 205. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962018000300005&script=sci_arttext&tlng=en

Pérez, D. (2019). *Gadamer y la hermenéutica jurídica: ¿un insumo útil?* Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://doi.org/10.11144/javeriana.vj138.ghji>

Robalino, J., Guerrero, E., Jordan, G., & Cruz, J. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 14(4), 591-599. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3171/3113>

Trujillo, Rivas, & Lámbarry. (2014). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in the institutions of public education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 195-228. <https://www.elsevier.es/es-revista-contaduria-administracion-87-articulo-mobbing-a-theoretical-model-quantifying-S0186104214712495>.

Undurraga, R., & López, N. (2019). Trayectorias laborales de mujeres y violencia en

el trabajo: una cuestión de género. *Psyke (Santiago)*, 29(2), 1-14.
<http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>.

Valvane, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2019). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(1), 51-65. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228079665_Measuring_exposure_to_bullying_and_harassment_at_work_VValidity_factor_structure_and_psychometric_properties_of_the_Negative_Acts_Questionnaire-Revised

Vilca, J. (2022). *Análisis jurídico del Acuerdo Ministerial MDT 2020-244 sobre la prevención y atención de casos de discriminación, el acoso laboral y/o toda forma de discriminación contra la mujer en los espacios de trabajo*. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://dspace.pucesi.edu.ec/bitstream/11010/764/3/TESIS%20JAZMIN%20VILCA.pdf>.