



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE MANABÍ
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

MOBBING VERTICAL Y DERECHOS LABORALES
VULNERADOS EN EL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA,
2023–2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO, PARTICIPACIÓN, GOBERNANZA, REGÍMENES POLÍTICOS E
INSTITUCIONALIDAD

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ACTORES SOCIALES Y PARTICIPACIÓN.

PREVIO AL TÍTULO DE
ABOGADO/A

AUTOR/A
RAMÓN EMILIO HIDALGO PATIÑO

TUTOR/A
AB. LUIS ÁNGEL JARA PULLAS

PORTOVIEJO, ABRIL DEL 2026

Certificación del Tutor de Trabajo de Integración Curricular

Ab. Luis Jara Pullas, docente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

CERTIFICO:

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el cual que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

Portoviejo, 12 de marzo del 2026

Atentamente,

Ab. Luis Ángel Jara Pullas.

Acta de Aprobación del Trabajo de Integración Curricular

El Tribunal examinador aprueba el Trabajo de Integración Curricular titulado “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital Dr. Napoleón Dávila, 2023–2024” en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

Luis Jara Pullas, Mg.

Lector 1/Tutor

Karina Haro Tufiño, Mg.

Lector 2

Patricio Giler Fernández, Mg.

Lector 3

Declaración de Originalidad

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de integración curricular infringe los derechos de otros autores.

Portoviejo, 12 marzo del 2026

Ramón Emilio Hidalgo Patiño

CI. 1315131795

Declaración sobre Derechos de Autor

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente, autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente al autor de este trabajo.

Portoviejo, 12 de marzo de 2026

Ramón Emilio Hidalgo Patiño

CI. 1315131795

Aprobación de Defensa Oral Pública

Los miembros del Tribunal designados por el honorable Comité Académico dan por aprobado el Trabajo de Titulación “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital Dr. Napoleón Dávila, 2023–2024”.

Luis Jara Pullas, Mg.

Tribunal 1/Tutor

Karina Haro Tufiño, Mg.

Tribunal 2

Patricio Giler Fernández, Mg.

Tribunal 3

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi formación profesional.

A mi mamá, Yasmina Yadira Patiño Vélez, por su amor, apoyo incondicional y por ser siempre mi mayor motivación para seguir adelante y no rendirme ante las dificultades.

Al Ab. Luis Ángel Jara Pullas, tutor de esta investigación, por su guía, conocimientos y acompañamiento académico durante el desarrollo de esta tesis.

Y a Nahomy Rosado, por su apoyo incondicional, por su guía y por estar presente durante el desarrollo de este proceso, brindando siempre su ayuda y motivación.

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida, la fuerza y la sabiduría para no rendirme en este camino y permitirme llegar hasta este momento tan importante.

A mi mamá, Yasmina Yadira Patiño Vélez por su amor incondicional, por su paciencia y por ser siempre mi apoyo en cada etapa de mi vida.

Y a mi familia, por acompañarme, motivarme y recordarme que los sueños se construyen con esfuerzo, constancia y el cariño de quienes caminan a nuestro lado.

Resumen

La presente investigación analizó el fenómeno del acoso laboral vertical descendente (mobbing) en los trabajadores del área de gerencia del Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone durante el período 2023–2024. La investigación se planteó como pregunta: ¿Existe mobbing descendente en el área administrativa de gerencia del Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone durante 2023–2024? El objetivo general fue analizar el mobbing laboral descendente en los trabajadores de dicha área. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo–analítico mediante el método socio-jurídico. Se realizó un análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial del ordenamiento jurídico ecuatoriano, complementado con la recopilación y análisis de testimonios de trabajadores del hospital. Los resultados evidenciaron la existencia de tensiones en el clima laboral, percepciones de diferencias en el trato entre niveles jerárquicos y conductas que pueden afectar la dignidad profesional, tales como críticas públicas, desvalorización del trabajo o sobrecarga selectiva de tareas. Asimismo, se identificó un conocimiento limitado sobre los mecanismos institucionales de prevención del acoso laboral. No obstante, el análisis permitió determinar que estas situaciones no configuran mobbing vertical descendente entendido como una conducta sistemática orientada a la exclusión del trabajador. Se concluye que, aunque no se comprobó la existencia de mobbing en sentido estricto, sí se evidencian condiciones organizacionales que podrían generar riesgos psicosociales, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las políticas institucionales de prevención gestión del clima laboral.

Palabras clave: Acoso laboral, mobbing vertical descendente, clima laboral, derechos laborales, hospital público

Abstract

This research analyzed the phenomenon of downward vertical workplace harassment (mobbing) among management staff at the Dr. Napoleón Dávila Córdova General Hospital in Chone during the period 2023–2024. The research question was: Does downward mobbing exist in the administrative management area of the Dr. Napoleón Dávila Córdova General Hospital in Chone during 2023–2024? The overall objective was to analyze downward workplace mobbing among employees in this area. The study was conducted using a qualitative, descriptive-analytical approach with a socio-legal method. A doctrinal, normative, and jurisprudential analysis of the Ecuadorian legal system was carried out, complemented by the collection and analysis of testimonies from hospital employees. The results revealed the existence of tensions in the work environment, perceptions of unequal treatment between hierarchical levels, and behaviors that can affect professional dignity, such as public criticism, devaluation of work, and selective overloading of tasks. Furthermore, limited knowledge of institutional mechanisms for preventing workplace harassment was identified. However, the analysis determined that these situations do not constitute downward vertical mobbing, understood as systematic behavior aimed at excluding the worker. It is concluded that, although the existence of mobbing in the strict sense was not proven, organizational conditions that could generate psychosocial risks were evident, highlighting the need to strengthen institutional policies for prevention and workplace climate management.

Keywords: Workplace harassment, downward mobbing, work environment, labor rights, public hospital

Tabla de contenidos

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	13
Presentación del Problema Jurídico.....	15
Objetivos	17
<i>Objetivo General.....</i>	<i>17</i>
<i>Objetivos Específicos.....</i>	<i>18</i>
Aportes y valor de la investigación	18
Capítulo I. Marco teórico doctrinal	19
1.1. Definición de trabajo	19
1.2. Principios del Derecho Laboral	26
1.3. Principios políticos.....	35
1.4. Fuentes del derecho laboral	38
1.5. Contrato de trabajo y relación de trabajo.....	39
1.6. Manifestaciones y tipologías del acoso laboral según la doctrina legal.....	44
1.7. Distinción entre acoso, conflicto laboral y poder directivo legítimo	46
1.8. El acoso laboral vertical descendente: naturaleza y características jurídicas .	48
1.9. El mobbing vertical descendente como forma de acoso laboral según la doctrina constitucional ecuatoriana	49
Capítulo II. Marco Normativo, jurisprudencial y metodológico.....	53
2.1. Código de trabajo	53
2.3. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).....	68
2.3. Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito	

laboral del sector público publicado en el Registro Oficial Suplemento Sexto Nro.	
103 de 15 de agosto de 2025	75
2.4. Metodología de la investigación	88
Capítulo III. Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación	90
Conclusiones	95
Referencias Bibliográficas.....	97
Anexos	107
Anexo 1	107
Anexo 2	109
Anexo 3	111
Anexo 4.....	113
Anexo 5	115
Anexo 6	117

Introducción

El acoso laboral constituye una problemática cada vez más visible dentro del ámbito de las relaciones de trabajo, especialmente en instituciones donde las estructuras jerárquicas son marcadas, como ocurre en el sector público de salud. Dentro de este fenómeno se encuentra el mobbing vertical descendente, entendido como una forma de hostigamiento ejercido por superiores jerárquicos hacia trabajadores subordinados mediante conductas reiteradas que afectan su dignidad, estabilidad emocional y desempeño profesional. En este contexto, el presente trabajo de investigación aborda el análisis del mobbing vertical descendente y su relación con la vulneración de derechos laborales en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone durante el período 2023–2024.

La investigación se plantea como pregunta central: **¿Existe mobbing descendente en el área administrativa de gerencia del Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone durante el período 2023–2024?** A partir de esta interrogante se establece como **objetivo general** analizar la existencia del mobbing laboral descendente en los trabajadores del área de gerencia del mencionado hospital. Para cumplir con este propósito se formularon los siguientes objetivos específicos: identificar los derechos laborales consagrados en el Código de Trabajo del Ecuador relacionados con el acoso laboral vertical descendente; examinar el marco normativo nacional aplicable a esta forma de acoso en el contexto ecuatoriano; y exponer testimonios obtenidos de trabajadores del área administrativa del hospital con el fin de contrastar sus experiencias frente a posibles manifestaciones de mobbing laboral.

La relevancia de esta investigación radica en que el acoso laboral constituye una forma de violencia que afecta no solo a la persona trabajadora, sino también al funcionamiento

institucional y al clima organizacional. En muchos casos, estas conductas permanecen invisibilizadas o normalizadas dentro de las organizaciones, lo que dificulta su identificación y sanción. Analizar esta problemática resulta fundamental para evidenciar posibles vulneraciones a derechos laborales como la dignidad, la igualdad, la integridad personal y el derecho a un ambiente laboral sano. Asimismo, el estudio permite contribuir al fortalecimiento de mecanismos de prevención y protección dentro de las instituciones públicas, particularmente en el sector salud, donde las condiciones laborales y las dinámicas jerárquicas pueden favorecer situaciones de abuso de poder.

En cuanto a la metodología, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un tipo de investigación descriptivo–analítico y mediante la aplicación del método socio-jurídico. Este enfoque permitió analizar el fenómeno del acoso laboral desde una perspectiva jurídica y social, combinando el estudio del marco normativo con la exploración de experiencias reales dentro del entorno institucional. Para la recolección de información se emplearon técnicas como el análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial, así como la recopilación de testimonios de trabajadores del Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova, lo que permitió contrastar la normativa existente con la realidad laboral observada en la institución.

El presente trabajo se estructura en tres capítulos principales. El Capítulo I desarrolla el marco teórico doctrinal, en el cual se analizan conceptos fundamentales relacionados con el trabajo, el Derecho Laboral, los principios laborales y las diferentes manifestaciones del acoso laboral, con especial énfasis en el mobbing vertical descendente. El Capítulo II examina el marco normativo ecuatoriano aplicable al acoso laboral, incluyendo el análisis del Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y otras normas relacionadas con la prevención y sanción de

la violencia laboral. El Capítulo III presenta el análisis de los resultados de investigación, particularmente los testimonios obtenidos de trabajadores del hospital, los cuales permiten identificar percepciones y experiencias relacionadas con posibles prácticas de hostigamiento laboral. Para el desarrollo del estudio se recurrió a diversas fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales, entre las que destacan autores especializados en Derecho Laboral, normativa nacional vigente y criterios desarrollados por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo.

Finalmente, el análisis realizado permite concluir que, aunque en el caso estudiado no se configuran plenamente los elementos necesarios para determinar la existencia de mobbing vertical descendente en sentido estricto, sí se evidencian condiciones organizacionales y dinámicas laborales que podrían generar riesgos psicosociales en el entorno de trabajo. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las políticas institucionales de prevención del acoso laboral, promover programas de capacitación y consolidar mecanismos eficaces de protección de los derechos laborales dentro de las instituciones públicas.

Presentación del Problema Jurídico

De acuerdo con Vásquez (2024) “El acoso laboral es una forma de violencia que se manifiesta en el ámbito de trabajo. Se caracteriza por la presencia de conductas hostiles orientadas a socavar la estabilidad psicológica y física de la persona acosada” Esta forma de violencia no solo implica agresiones visibles, sino también desgaste emocional y profesional, que muchas veces no se percibe.

En esa línea, Hermosa Torres (2017) sostiene que:

El acoso laboral tiene por objeto intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas... Este tipo de violencia tiene la característica diferencial, respecto de otros tipos de violencia que se presentan en la empresa, de no dejar rastro ni señales externas, a no ser las del deterioro progresivo de la víctima, que es maliciosamente atribuido a otras causas, como problemas de relación o de personalidad, carácter difícil, incompetencia profesional, etc. Se trata, por ello, de un 'crimen' limpio del que no queda huella y en el que la carga de la prueba suele resultar complicada y costosa. (p. 56)

En particular, el acoso laboral vertical descendente también denominado representa una forma estructural de abuso de poder que se origina en los niveles jerárquicos superiores hacia los empleados. Tal como afirma Peralta (2004), este fenómeno impacta con mayor fuerza en sectores donde se exige alto rendimiento, como es el caso de los hospitales. Durante el período 2023–2024, en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, se han identificado señales de que este tipo de acoso constituye un problema recurrente dentro de su cultura organizacional, afectando la calidad de vida del personal de salud.

Ríos (2018) advierte que los profesionales de la salud que han sido víctimas de acoso experimentan una disminución significativa en su capacidad para tomar decisiones críticas, lo que a su vez afecta la calidad de atención al paciente. A ello se suma lo señalado por Insaurralde (2018), quien destaca que la exposición prolongada a situaciones de mobbing incrementa el

ausentismo laboral y genera una sobrecarga de trabajo para los compañeros, debilitando el funcionamiento institucional.

Desde una perspectiva económica, la Organización Internacional del Trabajo (2020) resalta que el acoso laboral constituye un serio problema, debido a sus elevados costos asociados a rotación de personal, bajas médicas, indemnizaciones y pérdida de productividad. Por otro lado, la falta de herramientas eficaces para prevenir y atender el mobbing en las instituciones públicas profundiza esta problemática. Según Álvarez (2023), la ausencia de protocolos claros propicia una cultura de impunidad, donde las víctimas no encuentran mecanismos seguros para denunciar.

Asimismo, el acoso laboral no solo produce consecuencias individuales, sino también colectivas, pues deteriora las relaciones entre compañeros, debilita los lazos de colaboración y aumenta los niveles de tensión interpersonal (Trujillo et al., 2007).

En palabras de Vivanco (2024), “los empleadores podrían pagar una multa de hasta USD 9.200 por llamar a los trabajadores fuera del horario de trabajo”, lo que evidencia un giro normativo hacia la protección efectiva del trabajador frente a situaciones de acoso y violencia laboral. A partir de su publicación, se otorgaron 180 días para que los ministerios competentes elaboren el reglamento correspondiente que permita su aplicación integral.

Pregunta de investigación: ¿Existe mobbing descendente en el área administrativa de gerencia del Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone durante 2023–2024?

Objetivos

Objetivo General

Analizar el mobbing laboral descendente en los trabajadores del área de gerencia del Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone.

Objetivos Específicos

Identificar los derechos laborales consagrados en el Código de Trabajo del Ecuador dentro del aspecto del acoso laboral vertical descendente en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone.

Examinar el marco normativo nacional aplicable al acoso laboral (mobbing) descendente en el contexto ecuatoriano aplicable en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone.

Exponer testimonios obtenidos en gerencia en obtenidos en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone durante el año 2023–2024 para contrastar las experiencias de los trabajadores respecto del mobbing laboral descendente.

Aportes y valor de la investigación

La investigación expuesta es relevante debido a que presenta una problemática que en muchas ocasiones es silenciada, pero que deja secuelas muy profundas, esto es, el acoso laboral vertical descendente. El contexto principal de la investigación está enfocado en los trabajadores del hospital público Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone y al ejecutar la presente se puede identificar específicamente las prácticas de acoso laboral que se presentan en el entorno hospitalario, y por otra parte el cómo estas prácticas vulneran derechos laborales fundamentales consagrados en el marco legal ecuatoriano. Gracias a la recolección de testimonios y al análisis jurídico doctrinario, se genera una base sólida para fomentar el diálogo institucional y promover mejoras en las políticas internas de protección laboral.

Además, la investigación contribuye a identificar de forma asertiva la normativa existente y su aplicación real, lo cual ofrece información válida para futuras reformas legales, protocolos de prevención y mecanismos de reparación, ya su vez la visibilización de un tema tan profundo pero muy poco abordado en el campo del derecho laboral en Ecuador.

Capítulo I. Marco teórico doctrinal

1.1. Definición de trabajo

En el siglo XIX, Marx en su libro "El capital" (1867) explica que el trabajo es una actividad que solo realizan los humanos, la cual ayuda a desarrollar el intelecto y lo hace diferente de los animales; al mismo tiempo, distingue entre el trabajo cualitativo y el trabajo abstracto. Marx consideró el trabajo como algo natural que todos los seres humanos hacen, con el cual pueden tomar de la naturaleza y cambiarla para cumplir sus necesidades, lo que le da propósito a la vida, porque se logra a través de la conexión entre el hombre y la naturaleza.

El trabajo se considera un fenómeno social y cultural, y su expresión activa solo pertenece al ser humano, ya que es el único que puede cuestionar si su papel en el trabajo es adecuado o tiene sentido. Esta capacidad le permite moverse entre diferentes áreas según sus habilidades y su capacidad de acción, e incluso lograr lo que Bourdieu (1984) llama “milagros sociológicos” (Fernández & Granados, 2024, p. 137).

Tipos de prestación de trabajo

En el contexto ecuatoriano, los tipos de prestación de trabajo se encuentran estructurados dentro de un marco normativo encabezado por el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, los denominados regímenes especiales y otras disposiciones complementarias,

configurando un sistema de modalidades contractuales que buscan responder a la diversidad productiva y a las dinámicas cambiantes del mercado laboral. Estas modalidades constituyen mecanismos jurídicos que permiten ajustar la relación entre empleadores y trabajadores según la naturaleza de la actividad económica, el tiempo de duración del vínculo y las necesidades organizacionales, reflejando así la heterogeneidad de sectores como la agricultura, la construcción, la industria manufacturera, los servicios profesionales y los servicios prestados por el Estado

Entre las principales formas de prestación se encuentra el contrato a plazo indeterminado, que garantiza estabilidad y continuidad laboral; el contrato a plazo fijo, orientado a cubrir necesidades temporales previamente determinadas; y el contrato por obra o servicio específico, que concluye una vez ejecutada la tarea pactada. Asimismo, se contemplan contratos de aprendizaje, destinados a la formación de jóvenes trabajadores; contratos de temporada, vinculados a actividades cíclicas como las agrícolas; contratos a tiempo parcial, que permiten jornadas reducidas; y modalidades por turnos, fundamentales en sectores que operan de manera ininterrumpida. Estas formas contractuales no solo promueven flexibilidad organizacional, sino que también buscan equilibrar la protección de los derechos laborales con la competitividad empresarial, aunque en la práctica han generado debates respecto a la percepción de rigidez normativa y su impacto en la gestión empresarial, especialmente en contextos económicos adversos o de alta competencia global. En definitiva, las modalidades de prestación de trabajo en Ecuador constituyen un entramado jurídico que intenta armonizar estabilidad, inclusión y dinamismo productivo dentro de un entorno empresarial en constante transformación (Arguello et al., 2024, pp. 49-51).

Definición de Derecho Laboral

Según Manuel Díez Selva, el derecho laboral se puede entender en cuatro aspectos: como la justicia en las relaciones de trabajo dependiente; como el grupo de reglas que regulan esos vínculos entre el empleador y el trabajador; como las capacidades y autoridades que tienen cada una de las partes en esa relación; y como el estudio legal de esas mismas relaciones. En este sentido, el derecho del trabajo no solo es un sistema de normas, sino que también es el tema propio de la justicia en las relaciones laborales, con el objetivo de definir qué corresponde a cada parte dentro del vínculo jurídico (Díez Selva, 2019, p. 329)

En complemento a esta concepción, el Derecho Laboral se aplica a toda relación en la que una persona aporta su fuerza de trabajo y, otra, su capital, ya sea en grandes empresas, pequeñas actividades productivas o servicios particulares. Su cumplimiento es de interés general, pues tanto trabajadores como empleadores deben conocer las reglas que regulan la contratación y las consecuencias jurídicas derivadas de la vulneración de derechos. Además, esta rama se distingue de la Seguridad Social, ya que mientras aquella regula el vínculo jurídico laboral, esta última protege la vida, la salud y la integridad del trabajador (Antezana de Guzmán, 2012, pp. 74-75).

Naturaleza jurídica del derecho laboral

La naturaleza jurídica del Derecho Laboral en el contexto ecuatoriano se configura como una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, con una clara finalidad protectora y garantista. En este sentido, se lo concibe no sólo como un conjunto de normas que organizan el vínculo contractual, sino como un sistema orientado a equilibrar una

relación estructuralmente desigual. Así, el derecho laboral “regula las relaciones entre empleadores y empleados, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores y promoviendo condiciones laborales justas” (Lombeida Aguilar, 2024, p. 94-95)

Desde una perspectiva más amplia, el Derecho Laboral se vincula directamente con la justicia social y el reconocimiento del derecho al trabajo como derecho fundamental. En el caso ecuatoriano, esta orientación se fortalece con la Constitución de 2008, que reconoce el trabajo digno como un derecho fundamental y establece la obligación estatal de garantizar condiciones justas y equitativas (Guamani Toapanta, 2024, p. 6871). Esto evidencia que su naturaleza no es meramente privatista, sino que posee un fuerte componente público y constitucional.

Asimismo, la doctrina contemporánea ha resaltado que el Derecho Laboral trasciende su dimensión contractual para insertarse dentro del catálogo de derechos humanos. En esta línea, se sostiene que los derechos laborales forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales, y están estrechamente relacionados con la dignidad humana (Avendaño Murillo, 2014, p. 53). Esta concepción reafirma su carácter de Derecho Social, cuyo propósito es proteger a la persona trabajadora frente a situaciones de explotación o vulneración.

Para Jara (2026) La naturaleza jurídica de la relación laboral tiene una doble dimensión: cuando la relación jurídica se instituye entre particulares, la naturaleza es contractual, en razón de que los derechos, deberes y obligaciones de las partes se instituyen en un contrato, donde los intervinientes tienen un margen de negación y cuyo limite está establecido en el Código de Trabajo y en la Constitución. Por otro lado, cuando la relación jurídica es entre un particular y el Estado, la naturaleza jurídica es estatutaria, es decir, que los derechos, deberes y obligaciones de las partes están instituidas en leyes, reglamentos o estatutos.

En el Ecuador cuando la relación laboral es entre una persona natural y el Estado se aplica el régimen general de servidores públicos cuya regulación se encuentra en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), los regímenes especiales caracterizados porque los deberes derechos y obligaciones se encuentran dispersas leyes o estatutos aplicables a determinados ámbitos del sector público como salud, tránsito, empresas públicas, magistratura, etc. Y, el régimen del Código de Trabajo, aplicable tanto para cuando una persona natural se vincula con relación de dependencia al Estado; como cuando, el vínculo jurídico es entre una persona natural y otra que también puede ser una persona natural o jurídica.

Ámbito de aplicación del Derecho Laboral en el Ecuador

El Derecho Laboral en el Ecuador se aplica a las relaciones jurídicas que surgen entre empleadores y trabajadores en las diversas modalidades de prestación de servicios, teniendo como base normativa la Constitución de la República y el Código del Trabajo. En este sentido, Rosales et al. (2019) sostienen que la aplicación de las normas laborales constituye un factor estructurante de la relación social del trabajo, cuyo cumplimiento refleja el equilibrio —o desequilibrio— entre capital y trabajo asalariado. Esto evidencia que su ámbito no se limita al plano contractual, sino que incide directamente en las dinámicas de poder dentro del sistema productivo.

En el plano constitucional, el Derecho Laboral se fundamenta en el reconocimiento del trabajo como derecho y deber social. El artículo 33 de la Constitución establece que el trabajo es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, obligando al Estado a garantizar condiciones dignas, remuneraciones justas y un entorno saludable (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, citado en Lombeida Aguilar, 2024, p. 104). De esta manera, el

Derecho Laboral se proyecta no solo sobre el sector privado, sino también sobre el sector público, integrando principios de dignidad humana, igualdad y justicia social.

Asimismo, el Código del Trabajo regula expresamente contratos individuales y colectivos, remuneraciones, jornada laboral, descansos, indemnizaciones, riesgos de trabajo y modalidades especiales de contratación, aplicándose a todas las formas de trabajo dependiente reconocidas en la legislación ecuatoriana (Lombeida Aguilar, 2024, pp. 95-97). Esto implica que su ámbito de aplicación comprende tanto trabajadores permanentes como temporales, juveniles, personas con discapacidad y quienes desarrollan modalidades específicas como teletrabajo o trabajo agrícola.

No obstante, pese a la amplitud normativa, persisten desafíos en la aplicación efectiva del Derecho Laboral, evidenciándose vulneraciones como despidos arbitrarios, incumplimiento de afiliación a la seguridad social y precarización laboral, lo que demuestra una brecha entre el marco jurídico y la realidad práctica (Rosales et al., 2019, p. 107)

En consecuencia, el ámbito de aplicación del Derecho Laboral en el Ecuador abarca todas las relaciones de trabajo dependiente reguladas por el Código del Trabajo, la LOSEP, regímenes especiales y normas complementarias que desarrollan derechos y principios amparados por la Constitución proyectándose como un sistema jurídico integral que busca garantizar la protección efectiva de los derechos laborales en los sectores público y privado.

Trabajadores del sector privado y obreros del sector público.

Los trabajadores del sector privado y los obreros del sector público forman parte de la fuerza laboral que sostiene tanto la actividad económica como el funcionamiento del Estado,

aunque su régimen jurídico presenta diferencias relevantes. Los trabajadores del sector privado son quienes prestan servicios personales en empresas particulares bajo una relación de dependencia y remuneración, constituyendo la mayor parte de la población económicamente activa. En este ámbito, la determinación salarial responde principalmente a criterios empresariales vinculados con la productividad, la experiencia y el tipo de cargo desempeñado. De hecho, se ha evidenciado que la experiencia laboral y la jerarquía dentro de la organización influyen significativamente en el salario, mientras que el nivel educativo no siempre resulta estadísticamente determinante (Zambrano Monserrate, 2014, pp. 57-58). Esto refleja una dinámica de mercado en la que predominan factores económicos y organizacionales para la fijación de remuneraciones, pese al mandato constitucional de garantizar un salario justo.

Por su parte, en el sector público la Constitución de la República establece una definición amplia de servidor público, comprendiendo a todas las personas que, bajo cualquier modalidad o título, trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del Estado (Villavicencio, 2020). Además, reconoce la irrenunciabilidad de sus derechos y dispone que la ley regule aspectos como el ingreso, ascenso, estabilidad, régimen disciplinario y sistema de remuneraciones, consolidando un régimen garantista. Sin embargo, la propia norma constitucional introduce una distinción clara al señalar que los obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo, lo que evidencia la coexistencia de dos regímenes dentro del Estado: uno administrativo para los servidores públicos en sentido estricto y otro laboral para los obreros que realizan actividades manuales u operativas. Así, aunque ambos forman parte del sector público, su vínculo jurídico y la normativa aplicable difieren según la naturaleza de las funciones que desempeñan.

1.2. Principios del Derecho Laboral

Los principios del Derecho Laboral son reglas básicas que sirven de guía para hacer, entender y unir las leyes que manejan las relaciones entre empleados y empleadores. Desde la idea tradicional que Plá Rodríguez presentó, los principios se ven como directrices que inspiran decisiones legales, ayudan a llenar lagunas en las leyes y sirven para orientar el trabajo de los jueces. En este sentido, no se consideran normas independientes, sino como frases que proporcionan información sobre el ordenamiento laboral y desempeñan una función triple: informativa, normativa e interpretativa (Raso Delgue, 2023, p. 140).

Dentro de la sistematización clásica de Plá Rodríguez, se consideran como principios fundamentales: el principio protector, la continuidad de la relación laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad, la razonabilidad y la buena fe, a los cuales más tarde se incorpora el principio de no discriminación (Raso Delgue, 2023, p. 140). El principio protector es el pilar fundamental del Derecho del Trabajo, ya que esta área de derecho surgió exactamente para corregir la desigualdad existente entre empleador y trabajador, creando diferencias legales que compensen esta situación y equilibren la relación contractual (Raso Delgue, 2023, p. 141)

En el Ecuador, los principios laborales están incluidos en la Constitución de la República y tienen un carácter obligatorio, lo que significa que deben cumplirse por ley. Escandón Molina (2018) menciona que los principios del Derecho del Trabajo se presentan como ideas que sirven de inspiración para entender las normas laborales y organizan la regulación de las relaciones de trabajo basándose en criterios protectores que difieren de las otras ramas del derecho (Escandón Molina, 2018, p.16)

También se destaca que estos principios guían la adecuada aplicación de la normativa laboral y son elementos fundamentales del marco jurídico laboral (Escandón Molina, 2018, p. 17) Por lo tanto, los principios del Derecho Laboral no solo sirven para guiar el sistema legal, sino que también protegen al trabajador, quien está en una posición más vulnerable en la relación laboral. Estos principios garantizan que los derechos esenciales se respeten, que el trabajo sea estable y que, en caso de ambigüedades, se interprete siempre en beneficio del trabajador. Su manera activa les permite adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos y económicos, con el objetivo principal de proteger la dignidad de las personas en el trabajo.

Principios jurídicos

Los principios jurídicos constituyen fundamentos estructurales del ordenamiento jurídico y cumplen una función orientadora, integradora e interpretativa dentro del sistema normativo. En el ámbito del Derecho del Trabajo, Juan Raso Delgue (2023) explica que los principios no son normas en sentido estricto, sino “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones”, cumpliendo una triple función: informadora, normativa e interpretativa (p. 140). Esta concepción evidencia que los principios operan como criterios rectores que permiten resolver casos no previstos por la ley y suplir vacíos normativos.

Desde una perspectiva más amplia del Derecho, Cevallos Zambrano (2023) sostiene que los principios jurídicos no deben confundirse con términos como aforismos, axiomas, postulados o preceptos, pues poseen naturaleza propia dentro del sistema jurídico. Señala que los principios son postulados —positivados o no— que inspiran la creación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico, y constituyen razones lógicas utilizadas por legisladores y jueces para resolver conflictos normativos y superar lagunas legales (p. 33-34). En este sentido, los

principios se diferencian de las reglas porque no establecen consecuencias jurídicas cerradas, sino mandatos de optimización que deben ponderarse frente a otros principios en caso de conflicto.

En la doctrina laboral clásica sistematizada por Plá Rodríguez —recogida por Raso Delgue (2023)— los principios jurídicos del Derecho del Trabajo se clasifican en los denominados principios de primera generación, entre los cuales destacan: el principio protector, el principio de continuidad, el principio de irrenunciabilidad, el principio de primacía de la realidad, el principio de razonabilidad y el principio de buena fe; a los cuales posteriormente se añade el principio de no discriminación. De todos ellos, el principio protector ocupa un lugar central, ya que el Derecho del Trabajo nace para compensar la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador (Raso Delgue, 2023).

Asimismo, Raso Delgue (2023) identifica una evolución de los principios jurídicos en el siglo XXI, incorporando principios de segunda generación vinculados con los derechos humanos laborales, tales como la protección y promoción del empleo, el respeto de la dignidad del trabajador, la tutela de la salud física y mental, la prohibición de la violencia y el acoso, la protección de datos y la solidaridad en la seguridad social. Estos principios amplían el ámbito tradicional del Derecho del Trabajo y refuerzan su conexión con la dignidad humana.

En consecuencia, los principios jurídicos constituyen pilares fundamentales del ordenamiento laboral, no solo porque orientan la producción normativa, sino porque permiten garantizar la tutela efectiva de derechos en escenarios donde la ley resulta insuficiente. Su carácter dinámico y su función ponderadora los convierten en herramientas esenciales para la protección del trabajador y la realización de la justicia social.

In dubio pro operario

El principio *in dubio pro operario* constituye una manifestación concreta del carácter protector del Derecho del Trabajo y establece que, en caso de duda sobre el alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, debe adoptarse la interpretación más favorable al trabajador. Este principio encuentra sustento constitucional en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución ecuatoriana y en el artículo 7 del Código del Trabajo, y su finalidad es equilibrar la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador.

No obstante, su aplicación no es absoluta ni indiscriminada, pues opera únicamente cuando la duda recae sobre normas sustantivas y no sobre normas procesales o sobre la valoración de los hechos probados. En este sentido, Cadena Baquero (2022) sostiene que el *in dubio pro operario* debe aplicarse exclusivamente para resolver incertidumbres relativas al alcance de disposiciones materiales del derecho laboral, advirtiendo que su utilización en materia procesal vulneraría el debido proceso y el principio de igualdad de las partes.

Así, el principio no autoriza a presumir hechos a favor del trabajador ni a alterar la carga probatoria, sino que actúa como criterio interpretativo frente a ambigüedades normativas, reafirmando su naturaleza como regla hermenéutica y no como mecanismo de valoración probatoria.

Reglas del principio *in dubio pro operario*

El principio *in dubio pro operario* se manifiesta doctrinalmente a través de tres reglas específicas que estructuran su aplicación dentro del Derecho del Trabajo. En primer lugar, la regla interpretativa estricta (*in dubio pro operario* en sentido propio), que opera cuando una

misma norma sustantiva admite varias interpretaciones posibles, debiendo el juzgador optar por aquella más favorable al trabajador. En segundo lugar, la regla de la norma más favorable, que presupone la coexistencia de dos o más disposiciones aplicables a un mismo caso, permitiendo la prevalencia de la que otorgue mayor beneficio al trabajador, incluso si se trata de una norma de jerarquía inferior. Finalmente, la regla de la condición más beneficiosa establece que una nueva norma no puede desmejorar condiciones laborales previamente adquiridas si estas resultan más favorables. No obstante, estas reglas deben aplicarse exclusivamente frente a dudas relativas al alcance de normas sustantivas laborales, mas no respecto de normas procesales ni en la valoración de los hechos, pues ello vulneraría el debido proceso y el principio de igualdad procesal (Cadena Baquero, 2022).

En consecuencia, el principio no constituye un mecanismo para alterar la carga probatoria ni para presumir hechos a favor del trabajador, sino una herramienta hermenéutica orientada a resolver ambigüedades normativas dentro del marco de la tutela laboral.

Irrenunciabilidad

En el Derecho del Trabajo, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Común, prima el principio según el cual sus normas, por considerarse de orden público, son irrenunciables, de modo que tienen un carácter imperativo, que prima aún sobre la voluntad de las partes. [...] El principio de la irrenunciabilidad constituye para los trabajadores una garantía de primer orden frente a los actos fraudulentos establecidos por los patronos para burlar la aplicación de las normas laborales (Hernández, 2005)

Jara (2026) indica que este principio se debe entender como la imposibilidad jurídica de un trabajador de privarse voluntariamente de uno o más derechos establecidos por la legislación laboral en beneficio propio trabajador, por lo que, las voluntades en una relación laboral están limitadas a lo que prescribe la norma sustantiva laboral y cualquiera renuncia o acuerdo de renuncia en los derechos del trabajador será nula.

En síntesis, el principio de irrenunciabilidad evidencia que la libertad contractual en materia laboral no puede entenderse en términos absolutos, debido a la desigualdad existente entre empleador y trabajador. Permitir la renuncia de derechos abriría espacio a abusos encubiertos bajo aparentes acuerdos voluntarios. No obstante, su verdadera eficacia depende de una aplicación rigurosa, pues de lo contrario se convierte en una garantía formal que no siempre logra frenar prácticas que vulneran los derechos laborales en la realidad.

Igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y no discriminación constituye uno de los pilares del Estado constitucional de derechos, al garantizar que todas las personas sean tratadas con igual dignidad jurídica y que no se establezcan distinciones arbitrarias que limiten el goce de derechos. En el ordenamiento ecuatoriano, este principio se encuentra consagrado en el artículo 11. 2 de la Constitución, que reconoce la igualdad formal y material, así como la prohibición expresa de toda forma de discriminación.

Zuleta Sánchez (2019) sostiene que la igualdad no debe entenderse únicamente como una declaración normativa abstracta, sino como un mandato que obliga al Estado a adoptar medidas efectivas para remover obstáculos que perpetúan situaciones de desventaja, especialmente

respecto de grupos históricamente vulnerados. Asimismo, la autora explica que la no discriminación implica impedir cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado anular el reconocimiento y ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, destacando que la sola igualdad formal ante la ley resulta insuficiente si no se traduce en igualdad material o real.

En consecuencia, este principio no solo prohíbe tratos diferenciados injustificados, sino que impone al Estado la obligación de implementar acciones afirmativas que garanticen una igualdad efectiva en la práctica.

Continuidad o estabilidad

Américo Plá Rodríguez, sostiene que el principio de continuidad es uno de aquellos en los que se fundamenta el derecho del trabajo, y al analizar su noción y alcance, este autor expresa: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de ciertos actos, sino que dura en el tiempo...” (Rodríguez, 1978, p. 151).

Con el concepto anteriormente señalado, se puede evidenciar que, al existir o identificar una relación laboral, la misma debe cumplir de manera obligatoria con los supuestos procesales que la reconozcan como tal y de esta manera mencionar que la misma se configura con todo lo normado dentro de una legislación, un ejemplo claro es lo que se encuentra dentro del artículo 8 del Código de Trabajo ecuatoriano, en este se denota que la aludida relación es constante, pues la mayoría de los contratos son a tiempo indefinido o varían de acuerdo al espíritu del mismo, por

lo que se establece en la mencionada codificación que, existen contratos laborales que se pueden realizar de forma oral y otros que obligatoriamente se deben celebrar de forma escrita.

Por lo detallado precedentemente en torno al principio de continuidad, se puede entender el mismo como aquel donde explícitamente la relación laboral llega a extenderse hasta que una de las partes de por finiquitado o consume el contrato por cualquiera de las causales establecidas dentro de la codificación laboral de cada país, razón por la cual, así como evolucionan las normas, el derecho y la realidad mundial, también debería evolucionar el contrato generando protección de deberes, derechos y obligaciones que todas las personas tienen por el simple hecho de formar parte de una nación, considerando día a día las nuevas necesidades que aparecen para trabajadores y empleadores (Barroso, 2023).

Progresividad

El principio de progresividad es una obligación establecida en la Constitución que exige al Estado trabajar constantemente para mejorar la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, y evitar que haya un retroceso injusto en los niveles de protección que ya se han logrado. En el sistema legal ecuatoriano, este principio forma parte del bloque constitucional y afecta a todas las autoridades públicas, aplicándose tanto a nivel nacional como internacional. Se ha señalado que la progresividad requiere mejorar efectivamente las condiciones en las que las personas bajo jurisdicción estatal pueden ejercer sus derechos, incluso en situaciones de dificultad económica, utilizando al máximo los recursos que se tienen disponibles (González Solórzano, 2024).

También, su interpretación no se basa en una visión rígida de progreso, sino que permite cierta flexibilidad siempre que no vaya en contra del progreso ni afecte al núcleo fundamental de los derechos, lo que permite al legislador crear distintos niveles de protección que ayuden a lograr estándares más altos de garantía (González Solórzano, 2024,).

Por lo tanto, este principio sirve como referencia para controlar las normas o decisiones que quieran limitar beneficios ya establecidos, garantizando que el sistema legal siga evolucionando hacia un mayor proteccionismo.

Intangibilidad y no regresividad

Los principios de intangibilidad y no regresividad son límites que el legislador debe respetar al crear leyes sobre derechos laborales en el Estado constitucional ecuatoriano. Significa que ninguna ley puede reducir, limitar o derogar sin razón un derecho que ya había sido reconocido antes; cualquier acto o falta que vaya contra esta regla es contrario a la Constitución.

En el análisis realizado por Palomeque Andrade (2017), se afirma que este principio funciona como una garantía contra retrocesos normativos, especialmente en casos de conquistas históricas como el derecho a las utilidades, cuyo porcentaje ha ido aumentando poco a poco hasta llegar al 15%. Por tanto, cualquier disminución o limitación excesiva representa una regresión.

Por su parte, la intangibilidad, establecida en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución, indica que los derechos laborales no pueden ser renunciados ni dejados de lado, lo que significa que no pueden ser mejorados ni ignorados por leyes que se pasen después. Según el mismo autor, este principio no solo evita que el trabajador use libremente sus derechos, sino que

también restringe al legislador, quien no puede cambiar el contenido principal de los derechos laborales sin infringir la supremacía constitucional (Palomeque Andrade, 2017).

Por lo tanto, ambos principios son garantías que el sistema laboral otorga al trabajador, el principio de no regresividad evita que se rebaje el nivel de protección que se ha logrado, y la intangibilidad cuida la parte fundamental del derecho contra intervenciones normativas, garantizando estabilidad, seguridad jurídica y respeto a la dignidad del trabajador.

Primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad es uno de los pilares básicos del Derecho Laboral, porque si hay una diferencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que dice un documento, un contrato o un nombre formal, se debe considerar lo que realmente está pasando en la práctica. En el Ecuador, este principio se ha estudiado desde el punto de vista académico como una herramienta para proteger a las personas frente a contratos falsos o engañosos que intentan ocultar relaciones reales de trabajo.

Taboada et al. (2024) indican que la realidad primordial permite proteger legalmente al trabajador frente al uso de pactos falsos, ya que la existencia de la relación laboral no depende de cómo se haga el contrato, sino de la situación real que vive el trabajador en relación con su empleador.

1.3. Principios políticos

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es reconocido como un derecho humano fundamental que encuentra sustento en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual consagra no solo el acceso al empleo, sino también el derecho a condiciones equitativas, protección contra el desempleo y una remuneración justa que garantice una vida digna (Hernández et al., 2025).

Desde esta perspectiva, el trabajo no se limita a constituir una actividad económica, sino que representa un elemento esencial para la dignificación de la persona, al permitir el desarrollo de sus capacidades, su integración social y su contribución al bienestar colectivo. Asimismo, los autores advierten que la vulneración de este derecho se manifiesta en fenómenos como el desempleo, la informalidad y la explotación laboral, afectando especialmente a grupos en situación de vulnerabilidad, lo que evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos jurídicos y políticas públicas que aseguren su protección efectiva (Hernández et al., 2025).

Se advierte que, pese a su amplio reconocimiento normativo, el derecho al trabajo continúa enfrentando brechas significativas entre lo establecido en los instrumentos jurídicos y la realidad social. La persistencia del desempleo, la precarización y la informalidad evidencia que su garantía efectiva aún depende de decisiones políticas concretas y de una supervisión más rigurosa. En este sentido, no basta con su proclamación formal; resulta necesario cuestionar las estructuras que perpetúan la desigualdad laboral y fortalecer acciones que conviertan este derecho en una realidad tangible y no solo declarativa.

Deber social de trabajar

El trabajo, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, no solo es concebido como un derecho, sino también como un deber social que implica la responsabilidad de cada persona de contribuir, mediante su actividad productiva, al desarrollo colectivo y al bienestar general. Desde esta perspectiva, el trabajo constituye un hecho social que trasciende el interés individual, pues permite la satisfacción de necesidades básicas y fortalece la economía nacional. La Constitución de la República reconoce expresamente esta doble dimensión al establecer que el trabajo es un derecho y un deber social, lo que compromete tanto al individuo a ejercer una actividad lícita acorde con sus capacidades, como al Estado a garantizar condiciones dignas, remuneración justa y protección integral en el desempeño laboral (Atencio González et al., 2020).

De este modo, el deber de trabajar se integra en una visión multidimensional —social, jurídica y económica— en la que el trabajo se erige como base de la organización social y elemento esencial para el progreso del país.

Libertad de trabajo.

La libertad de trabajo constituye un derecho fundamental que garantiza a toda persona la posibilidad de elegir, ejercer y desarrollar una actividad laboral conforme a su voluntad, sin coacción ni imposiciones externas. En el análisis realizado por Vásquez Arana (2007), se sostiene que el trabajo es una actividad libre que descansa en el consentimiento del trabajador, afirmando expresamente que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución o sin su libre consentimiento.

Desde esta perspectiva, la libertad de trabajo no solo implica la facultad de acceder a una ocupación, sino también el respeto a la autonomía individual y a la dignidad humana como fundamento del orden jurídico laboral.

Asimismo, el autor destaca que esta libertad debe entenderse como una manifestación concreta de la personalidad humana, pues el trabajo permite el desarrollo de aptitudes, capacidades y experiencias, en equilibrio entre el esfuerzo físico o intelectual y la realización personal (Vásquez Arana, 2007).

En consecuencia, la libertad de trabajo no puede interpretarse de manera absoluta en términos económicos —como simple libertad de contratación—, sino que debe armonizarse con garantías que eviten su desnaturalización mediante prácticas coercitivas, explotación o restricciones injustificadas.

1.4. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del Derecho Laboral son los mecanismos a través de los cuales se originan y expresan las normas que regulan las relaciones de trabajo. En sentido general, se definen como “aquellas formas de producción por medio de las cuales se crean las normas jurídicas” (Pacheco Zerga, 2020, p. 13). Esta disciplina se caracteriza por integrar fuentes comunes al ordenamiento jurídico con una fuente propia y específica: el convenio colectivo.

En primer lugar, la Constitución constituye la norma suprema del sistema jurídico y posee eficacia directa, por lo que toda norma inferior debe adecuarse a sus disposiciones (Pacheco Zerga, 2020,). En ella se reconocen los derechos laborales fundamentales y se establece la estructura jerárquica del sistema de fuentes.

En segundo lugar, los tratados internacionales, especialmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, forman parte del ordenamiento interno una vez ratificados y publicados oficialmente, adquiriendo fuerza vinculante en materia laboral (López, 2019). Asimismo, la ley constituye una fuente primaria, al ser la norma general emanada del poder legislativo que regula los derechos y obligaciones laborales. Por su parte, el reglamento desarrolla y complementa la ley, encontrándose subordinado a ella conforme al principio de jerarquía normativa (Art. 425 CRE).

De manera particular, el convenio colectivo representa la fuente característica del Derecho del Trabajo, ya que surge del ejercicio de la autonomía colectiva y permite a trabajadores y empleadores regular las condiciones de trabajo dentro del marco legal (Pacheco Zerga, 2020). Finalmente, la costumbre opera como fuente supletoria, aplicable únicamente en ausencia de disposición legal o convencional expresa (López López, 2019).

En conclusión, el sistema de fuentes del Derecho Laboral se distingue por su pluralidad normativa y por la especial relevancia del convenio colectivo como expresión de la autonomía colectiva dentro del marco constitucional y legal.

1.5. Contrato de trabajo y relación de trabajo

Definición de contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo constituye la figura jurídica fundamental que regula la relación laboral en el ordenamiento ecuatoriano, ya que establece derechos y obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, garantizando el acceso efectivo a los derechos laborales (Rojas Montoya & Herrera Vázquez, 2020).

En este sentido, el contrato laboral formaliza la obligación del trabajador de ejecutar una actividad bajo relación de dependencia a cambio de una remuneración, configurándose como el eje estructural del Derecho Laboral. A través de esta institución se determinan elementos esenciales como la jornada, el salario, la subordinación y la afiliación a la seguridad social, asegurando que el trabajo dependiente se desarrolle dentro de un marco de legalidad y protección jurídica (Auquilla Llanga, 2022).

El contrato de trabajo permite al Estado y a las instituciones laborales supervisar el cumplimiento de las obligaciones patronales, tales como el pago de salarios y la afiliación a la seguridad social, otorgando seguridad jurídica al trabajador (Carmona Corrales, 2002).

En suma, el contrato de trabajo constituye el eje estructural del orden laboral, ya que define prestaciones mínimas —como salario y jornada—, asegura la estabilidad relativa, organiza las bases de la negociación colectiva y extiende la protección legal a la relación laboral. Para las personas con discapacidad, además, adquiere una dimensión adicional como instrumento de inclusión social.

Naturaleza jurídica.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo ha sido objeto de un amplio debate doctrinario, centrado principalmente en dos posiciones: la **tesis contractualista** y la **tesis relacionista**. De acuerdo con Rivera Santana, la discusión gira en torno a si la relación laboral se fundamenta exclusivamente en el acuerdo de voluntades (contrato) o si, más allá de este, lo determinante es la realidad de la prestación del servicio subordinado, dando lugar a una relación jurídica autónoma (Rivera Santana, 1985,). El autor explica que ambas posturas buscan

identificar la institución jurídica que mejor represente la prestación de trabajo y el vínculo entre empleador y trabajador, sin perder de vista el carácter protector propio del Derecho Laboral.

Desde la perspectiva histórica, el trabajo fue inicialmente asimilado a figuras civiles como el arrendamiento o la compraventa; sin embargo, estas construcciones resultaron insuficientes. Rivera Santana señala que el trabajo no puede equipararse al arrendamiento, ya que la fuerza laboral es inseparable de la persona que la presta y no constituye un bien susceptible de devolución (Rivera, 1985). Esta crítica evidencia que el contrato de trabajo posee elementos propios —como la subordinación y el carácter tuitivo— que lo diferencian de los contratos civiles clásicos.

En el ámbito ecuatoriano, la configuración jurídica del contrato individual de trabajo se encuentra recogida en el Código del Trabajo, que lo define como el acuerdo por el cual una persona se obliga a prestar servicios lícitos y personales bajo dependencia y a cambio de una remuneración (Código del Trabajo, 2005, art. 8). Esta definición permite advertir que su naturaleza jurídica es bilateral, onerosa, consensual y de tracto sucesivo, pero además se caracteriza por su función social y su orientación protectora, conforme a los principios constitucionales del trabajo.

Asimismo, la doctrina nacional ha destacado que el contrato de trabajo no sólo es una fuente de obligaciones, sino también el instrumento que da origen a una relación jurídica especial de carácter tuitivo, distinta de los contratos civiles tradicionales. En el análisis sobre los contratos eventuales en Ecuador, se enfatiza que el contrato laboral debe interpretarse dentro del marco protector del derecho laboral y no bajo parámetros estrictamente civilistas (Vega et al. 2022).

En consecuencia, puede afirmarse que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo en el Ecuador, cuando el vínculo es entre personas naturales o entre una persona natural y una persona jurídica es de naturaleza contractual, que, si bien se estructura a partir del consentimiento de las partes, se encuentra regulado por normas imperativas destinadas a equilibrar la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, consolidándose como la base jurídica de la relación laboral subordinada.

Por otro lado, Jara (2026) sostiene que la naturaleza jurídica del derecho laboral acuariano tiene una doble dimensión. La primera, cuando existe un acuerdo entre privados donde una de las partes es una persona natural (trabajador) y otra parte puede ser persona natural o jurídica (empleador). No obstante, este régimen denominado contractual también está presente en los vínculos jurídicos laborales entre una persona natural, el trabajador, denominado obrero y el Estado ecuatoriano (empleador), en razón de que los derechos, deberes y obligaciones de las partes están desarrolladas en el contrato de trabajado y amparadas por el Código de la materia. La segunda, es de naturaleza “estatutaria”, se presenta entre servidores públicos que son personas naturales, obviamente que no estén amparadas por el Código de Trabajo, y el Estado ecuatoriano como empleador, se denomina estatutario porque los derechos, deberes y obligaciones de las partes se encuentran instituidos en la ley, en reglamentos o estatutos. Así tenemos la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento general de aplicación que es el régimen jurídico general y los regímenes espaciales y los regímenes especiales que se caracterizan porque los deberes derechos y obligaciones se encuentran dispersas leyes o estatutos aplicables a determinados ámbitos del sector público como salud, transito, empresas públicas, magistratura, etc.

Definición jurídica de acoso laboral (*mobbing*)

La Real Academia Española y la Asociación de Academias de la Lengua Española (2025) explican que *mobbing* es una “voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral” (párr. 1).

Tras comprender la noción general de *mobbing*, resulta pertinente profundizar en la base lingüística del término acoso laboral, ya que su origen etimológico contribuye a esclarecer la naturaleza persistente y dañina de esta conducta. En esta línea, Tello y Yuquilima (2020) sostienen que, al revisar las raíces del concepto:

“Acoso” es la acción de acosar que viene del antiguo cosso, que significa carrera, y es el incitar de forma pertinaz a alguien con martirios o amonestaciones; mientras que ‘laboral’ viene de la palabra labor, que a su vez se deriva del latín *–oris*, que es la acción y el efecto de trabajar. (p. 2)

Esta definición permite identificar que el acoso laboral implica una dinámica repetitiva cuyo fin es hostigar, menoscabar o afectar la estabilidad emocional del trabajador en el desempeño de sus funciones.

En este contexto, el término *mobbing* se ha consolidado a nivel internacional como un equivalente del acoso psicológico en el entorno de trabajo. Al respecto, Paz y Miño (2011) aclara que:

El *mobbing* es un vocablo anglosajón que proviene del verbo inglés *to mob*, cuya traducción literal significa: ‘acosar, agredir, atropellar, molestar, maltratar, linchar, atacar en masa o en grupo a alguien’, mientras que *mob* alude a multitud o pandilla, utilizándose

para denominar una forma de violencia, acoso moral o psicoterror laboral en el contexto laboral. (p. 20)

Esta definición evidencia que el término no solo describe un hostigamiento persistente, sino una conducta agresiva estructural que se enmarca dentro de dinámicas laborales desorganizadas y carentes de protección institucional.

Prieto (2005) profundiza en esta temática al indicar que la aparición del *mobbing* se vincula directamente con contextos laborales específicos, en los que se repiten dos condiciones fundamentales: una deficiente organización del trabajo y un inadecuado manejo de los conflictos. Esta perspectiva evidencia que el acoso laboral no surge de manera fortuita, sino que responde a fallas estructurales en la gestión interna de las instituciones, donde el talento humano y la resolución de tensiones no reciben la atención adecuada.

De esta forma, el acoso laboral debe analizarse desde el ámbito jurídico como una manifestación de violencia estructural que no solo afecta a la persona directamente implicada, sino que también deteriora la calidad institucional y vulnera el cumplimiento de los principios y derechos establecidos en la constitución.

1.6. Manifestaciones y tipologías del acoso laboral según la doctrina legal

Desde la doctrina jurídica, distintos autores han organizado las formas en que se manifiesta el acoso laboral, con el fin de proponer criterios que faciliten su detección oportuna. En esta línea, Piñuel (2001, como se citó en Tapia, 2022) señala una serie de comportamientos que permiten identificar la presencia de *mobbing* en el entorno de trabajo. Entre ellos se encuentran la limitación deliberada de la comunicación hacia la víctima, el aislamiento social, la desvalorización o afectación de su imagen personal y profesional, la disminución de tareas o

posibilidades de desarrollo laboral y, finalmente, los daños que estas prácticas pueden generar tanto en la salud física y psicológica como en el patrimonio de la persona afectada.

Por otro lado, la tipología del acoso laboral puede diferenciarse según el nivel jerárquico desde el cual se origina. En este sentido, Ochoa et al. (2021) identifican tres modalidades principales: acoso descendente, horizontal y ascendente. Respecto al primero, los autores explican que se trata de una forma de hostigamiento ejercida por una persona que ocupa un cargo de autoridad superior y que, debido a su posición de poder, influye directamente sobre otro trabajador. Este tipo de acoso resulta especialmente frecuente, ya que surge en contextos de relaciones laborales asimétricas, donde el superior abusa de su jerarquía para someter, humillar o sancionar al subordinado, generalmente en ausencia de regulaciones claras o de mecanismos institucionales eficaces de protección.

En relación con el acoso horizontal, Ochoa et al. (2021) señalan que este se presenta entre colaboradores que comparten el mismo nivel jerárquico dentro de la organización y puede tener su origen en diversos factores como conflictos personales, celos o situaciones de índole afectiva. Desde esta perspectiva, el acoso horizontal se caracteriza por nacer de rivalidades internas, sentimientos de envidia, favoritismos o tensiones interpersonales, lo que provoca dinámicas de hostigamiento entre compañeros de trabajo que se encuentran en condiciones de igualdad jerárquica.

Finalmente, el acoso laboral ascendente, el cual se produce cuando son los empleados quienes ejercen hostigamiento hacia sus superiores. Ochoa et al. (2021) describen esta forma de acoso como el rechazo hacia una persona que asume un cargo de mayor jerarquía, generalmente un jefe nuevo, quien puede convertirse en blanco de burlas, críticas y actitudes despectivas por parte de sus subordinados. Entre las manifestaciones más comunes se destacan la falta de

comunicación y de integración social, la desvalorización constante del trabajo realizado, así como ataques que pueden llegar a afectar la vida personal. Este tipo de acoso suele presentarse con mayor frecuencia en casos donde el superior carece de habilidades de liderazgo o de estrategias adecuadas para manejar situaciones de conflicto, lo que facilita la pérdida de autoridad y el surgimiento de conductas hostiles en su contra.

Esta forma, aunque menos común, revela que el acoso no siempre proviene de una posición de poder jerárquico superior, sino que también puede originarse por una resistencia colectiva o cultural a nuevas formas de liderazgo o a decisiones organizativas que no son de autoridad. Es importante destacar que, comprender estas tipologías es fundamental para que el derecho laboral ofrezca respuestas adecuadas a una problemática que vulnera derechos fundamentales como la dignidad, la salud y la estabilidad laboral de los trabajadores.

1.7. Distinción entre acoso, conflicto laboral y poder directivo legítimo

En el análisis de las relaciones laborales, resulta indispensable diferenciar claramente entre tres conceptos que, aunque pueden estar relacionados, no deben confundirse: acoso laboral, conflicto laboral y el ejercicio del poder directivo legítimo.

En el análisis de las relaciones laborales, resulta indispensable diferenciar claramente entre tres conceptos que, aunque pueden estar relacionados, no deben confundirse: acoso laboral, conflicto laboral y el ejercicio del poder directivo legítimo.

El acoso laboral, como señalan Ochoa et al. (2021), constituye “un abuso de poder” que involucra tres elementos fundamentales: el acosador, la víctima y el entorno organizacional. Los autores explican que puede manifestarse de forma consciente y deliberada, cuando existe una intención clara de causar daño con fines concretos, o de manera inconsciente y automática, cuando responde a dinámicas culturales o estructurales dentro del entorno laboral (p. 114). En

este sentido, el acoso se caracteriza por la reiteración, la desproporción y la afectación a la dignidad del trabajador, generando consecuencias psicológicas, profesionales o incluso físicas.

Por su parte, el conflicto laboral responde a una lógica distinta. Cardona Martínez (2000) lo define como “toda controversia que surge entre empleadores y trabajadores ligados por una relación de derecho laboral, cualquiera que sea la causa y el objeto del conflicto” (p. 63), señalando que estas controversias se originan, principalmente, en “las aspiraciones de mando y participación que en el campo del trabajo se ponen de manifiesto a cada momento” (p. 63). El conflicto implica desacuerdo o tensión respecto de intereses o decisiones organizativas, pero no necesariamente supone intención de dañar ni vulneración de derechos fundamentales. Es una manifestación normal de la dinámica laboral y puede resolverse mediante mecanismos jurídicos o administrativos.

En cuanto al poder directivo legítimo, este se fundamenta en la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo. Plá Rodríguez (1998) sostiene que la subordinación implica la facultad del empleador de dirigir la actividad laboral, organizar el trabajo y dictar órdenes relacionadas con su ejecución, dentro de los límites legales y contractuales. Esta potestad constituye un elemento esencial de la relación laboral, pero su ejercicio debe respetar la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. Cuando el poder de dirección se ejerce de manera desproporcionada o con finalidad lesiva, deja de ser legítimo y puede convertirse en abuso.

La diferencia esencial entre estos tres conceptos radica en la finalidad, la sistematicidad y el impacto de la conducta. El conflicto laboral constituye una discrepancia inherente a la relación de trabajo; el poder directivo legítimo es una atribución reconocida al empleador dentro del marco legal; mientras que el acoso laboral implica un abuso de poder reiterado o estructural que vulnera la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. Por tanto, no toda exigencia

laboral, llamado de atención o desacuerdo configura acoso; este se configura únicamente cuando existe una conducta persistente, desproporcionada y lesiva que trasciende los límites del ejercicio legítimo de autoridad.

1.8. El acoso laboral vertical descendente: naturaleza y características jurídicas

El acoso laboral vertical descendente, conocido como *bossing*, se refiere a la violencia ejercida desde un superior hacia un subordinado, caracterizada por acciones reiteradas directas o indirectas que buscan perjudicar la estabilidad psicológica, profesional o personal del trabajador (Caamaño, 2011). Esta modalidad no se limita a un liderazgo ineficaz, sino que implica un uso abusivo del poder dentro de la estructura organizacional.

En esta misma línea, se ha señalado que el *bossing* constituye una forma específica de acoso en la que los jefes o superiores emplean conductas u omisiones destinadas a desvalorizar o limitar al empleado, configurándose como una variante del *mobbing* cuyo rasgo distintivo es que proviene exclusivamente de posiciones de autoridad (Cruz & Méndez, 2022). En conjunto, ambos aportes permiten entender que el *bossing* es una expresión agravada del acoso laboral, ya que la jerarquía del agresor favorece su impunidad y facilita la normalización de estas prácticas dentro del entorno institucional.

Desde el ámbito jurídico, este tipo de acoso representa una vulneración a derechos laborales esenciales, tales como la dignidad, la integridad, la estabilidad y las oportunidades de desarrollo profesional. Con frecuencia, estas conductas se enmascaran bajo supuestas medidas administrativas o disciplinarias que en realidad buscan intimidar o excluir al trabajador. Al respecto, Ríos (2025) advierte que dichas prácticas suelen expresarse mediante críticas reiteradas sin justificación, la eliminación de funciones relevantes o la limitación de posibilidades de

ascenso y crecimiento. Asimismo, pueden presentarse formas de trato denigrante, como ignorar las intervenciones del empleado o desacreditarlo frente a sus compañeros. Ante este escenario, el autor enfatiza la importancia de reunir evidencias y acudir a asesoría legal para determinar las acciones pertinentes.

La importancia de reconocer estas manifestaciones permite construir rutas de defensa para el trabajador y visibilizar un problema que suele ser minimizado o confundido con exigencias normales del ejercicio laboral. Jurídicamente, esta categoría requiere ser abordada no solo desde el derecho disciplinario laboral, sino también desde una perspectiva de derechos humanos y salud ocupacional, en tanto vulnera la integridad y bienestar del individuo. Por tanto, la caracterización del acoso laboral descendente debe considerar su origen jerárquico, su intencionalidad dañina, su persistencia en el tiempo, y sus efectos psicológicos, profesionales y sociales sobre la víctima.

1.9. El mobbing vertical descendente como forma de acoso laboral según la doctrina constitucional ecuatoriana

El bossing laboral o (acoso vertical descendente) es una conducta lesiva de acoso hacia el trabajador muy común en el campo laboral, en la cual al trabajador se le acosa verbalmente, psicológicamente, moralmente, y económicamente, de forma sistemática y repetitiva, se lleva a cabo mediante actos, acciones, y situaciones los cuáles son ejecutados por él jefe, superior, patrón, director o cualquier persona que tiende a tener una jerarquía superior ante la víctima en el ambiente de trabajo. De igual manera cabe mencionar que el bossing laboral o (acoso vertical descendente) es una vertiente del mobbing laboral o acoso laboral, esto se debe a que el mobbing

laboral hace referencia al acoso laboral en general, y no a sus diversos tipos de acoso en específico (Cruz & Méndez, 2024).

El mobbing vertical descendente, también denominado *bossing*, constituye una de las manifestaciones más graves del acoso laboral, en la que el sujeto activo del hostigamiento es un superior jerárquico que ejerce violencia psicológica sistemática sobre un subordinado. Desde una definición clásica, Heinz Leymann citado en Piriz Cocio (2023) describe el acoso laboral como una situación en la que una persona “ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado”, (p. 32) con la finalidad de destruir la reputación, perturbar el ejercicio laboral y forzar el abandono del puesto de trabajo. Esta definición permite comprender que el elemento central no es un conflicto aislado, sino una conducta reiterada, intencional y estructurada.

En el caso específico del acoso vertical descendente, el agresor se encuentra en posición de poder formal dentro de la organización. Según Yáñez Santos (s.f.), el acoso puede provenir “de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*)” (p. 1-2) y se caracteriza por violencia psicológica ejercida de forma sistemática durante semanas o meses, pudiendo incluso derivar en consecuencias extremas como el suicidio de la víctima. Esta asimetría de poder agrava la situación, pues la subordinación contractual dificulta la defensa del trabajador y favorece la impunidad del agresor.

Desde el punto de vista conductual, el acoso descendente se manifiesta a través de estrategias concretas que buscan el desgaste emocional del trabajador. Entre ellas se encuentran: asignar tareas imposibles de cumplir, sobrecargar selectivamente de trabajo, humillar públicamente, bloquear el desarrollo profesional o modificar responsabilidades sin justificación

(Yáñez Santos, s.f., p. 2–3). Estas acciones no son arbitrarias ni esporádicas; responden a un patrón de hostigamiento cuyo propósito final suele ser el abandono voluntario del trabajador, evitando así indemnizaciones o responsabilidades legales.

En el contexto ecuatoriano, Hermosa Torres (2017) advierte que el mobbing afecta directamente el derecho constitucional a desarrollar actividades en un ambiente laboral sano y digno, consagrado en el artículo 33 de la Constitución. El autor señala que el acoso laboral vulnera la dignidad humana y el derecho a un trabajo saludable, lo que convierte al Estado en garante de protección frente a estas conductas. Sin embargo, también reconoce que en Ecuador no ha existido históricamente una regulación específica suficiente para sancionar el mobbing, lo que ha permitido que muchos casos permanezcan en la impunidad.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha identificado la violencia psicológica en el trabajo como un riesgo psicosocial grave. En el informe citado por Ávila Urdaneta (2020), se sostiene que el mobbing ocasiona “graves daños físicos, emocionales y psicológicos en el trabajador acosado de manera intencional y deliberada” (p. 1231) y que puede dejar a la víctima en un estado permanente de hipervigilancia y estrés intenso. Este impacto psicológico confirma que el bossing no es solo una infracción administrativa o disciplinaria, sino una agresión a la salud mental del trabajador.

De manera complementaria, Anchala Valencia y Vera Sánchez (2015) definen el acoso laboral como una conducta reiterada ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores contra otro, generando menosprecio, maltrato o humillación. Cuando esta conducta proviene del empleador o superior jerárquico, se configura claramente el mobbing vertical descendente, donde el poder organizacional se transforma en un instrumento de intimidación.

Podemos entonces afirmar que el bossing representa una distorsión del poder directivo legítimo del empleador. La facultad de dirección empresarial está destinada a organizar y controlar el trabajo, pero no a degradar, humillar o presionar psicológicamente al trabajador. Cuando el ejercicio del poder jerárquico se orienta a destruir la estabilidad emocional o profesional del subordinado, deja de ser una manifestación legítima del poder de mando y se convierte en violencia laboral. Así, el mobbing vertical descendente no solo vulnera derechos laborales individuales, sino también principios constitucionales como la dignidad humana, la igualdad y la integridad personal.

El mobbing vertical descendente se configura cuando un superior jerárquico, aprovechando su posición de poder, ejerce violencia psicológica sistemática y prolongada con el propósito de desestabilizar, someter o excluir al trabajador. Sus efectos trascienden el ámbito laboral, afectando la salud mental, la estabilidad económica y la dignidad del individuo. Por ello, su tratamiento jurídico exige no solo reconocimiento normativo, sino mecanismos eficaces de prevención, prueba y sanción que garanticen la protección integral del trabajador.

Capítulo II. Marco Normativo, jurisprudencial y metodológico.

Con la finalidad de desarrollar y materializar los principios constitucionales de dignidad, igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha incorporado un conjunto de disposiciones normativas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. En este capítulo se realizará un análisis exclusivamente normativo, examinando las disposiciones del derecho internacional aplicable, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la Norma de Prevención, Violencia y Acoso Laboral en el Sector Privado, así como la Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral en el ámbito laboral del sector público.

Estas normas reflejan una evolución del Derecho Laboral hacia un enfoque de protección integral, que no solo reconoce el acoso laboral como una conducta que vulnera derechos fundamentales, sino que establece mecanismos concretos de prevención, procedimientos de denuncia y sanciones específicas. De esta manera, el marco jurídico ecuatoriano articula obligaciones claras para empleadores y entidades públicas, garantizando entornos laborales libres de violencia y fortaleciendo la tutela efectiva de los derechos de las personas trabajadoras tanto en el sector privado como en el sector público.

2.1. Código de trabajo

El Código de Trabajo en su Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador, establece en su Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: [...]

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal correspondiente, y ante la autoridad laboral competente.

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. [...]

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de violencia y acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

Seguidamente el Art. 42. 2 indica que es obligación del empleador:

“Reglas para la capacitación. - El empleador deberá capacitar a las y los trabajadores bajo las siguientes reglas:

a) El empleador procederá a capacitar a todas las y los trabajadores que consten en la nómina, en temas o materias que mejoren el ambiente laboral, fortalecimiento de las aptitudes y

actitudes, así como la erradicación y prevención de toda forma de acoso, violencia o discriminación por razones de edad, entre otros aspectos.

b) El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación, en razón de que se realice el seguimiento mediante inspecciones focalizadas a la empresa bajo la normativa que dicte el ente rector del trabajo; y,

c) La capacitación se realizará con un mínimo de 10 horas, de acuerdo a lo que determine el reglamento expedido por el ente rector del trabajo.

Más adelante, el Art. 44 establece las prohibiciones del empleador

“Prohíbese al empleador:

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

p) Prohíbese la terminación de la relación laboral por razones de edad o por acciones de acoso o violencia provocadas para promover la renuncia de la persona trabajadora.

q) Prohíbese la discriminación, el acoso o la violencia en los espacios de trabajo por razones de edad.

En relación con el Art. 42 se entiende que el empleador tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral adecuado y respetuoso, creando procedimientos claros para atender las quejas relacionadas con violencia y acoso en el trabajo. La norma establece que estos casos deben ser presentados a la autoridad laboral correspondiente, quien analizará las situaciones y la seriedad de las acciones denunciadas. También se pretende evitar que las

personas se vuelvan a sufrir y garantizar derechos como la suposición de que son inocentes y el buen nombre de cada uno. De esta forma, se busca garantizar un trato justo e imparcial ante las quejas.

En cuanto al Art. 42.2, se establece que el empleador tiene la obligación de capacitar a los trabajadores en temas que fortalezcan el ambiente laboral y prevengan situaciones de violencia, acoso o discriminación. La norma también dispone que estas capacitaciones deben cumplir ciertas reglas, como la participación de todos los trabajadores y un tiempo mínimo establecido. Además, el ente rector del trabajo debe verificar el cumplimiento de esta obligación mediante procesos de seguimiento e inspección. Con ello se busca promover una cultura organizacional basada en el respeto y la prevención de conflictos laborales.

Por su parte, el Art. 44 establece prohibiciones claras para el empleador en relación con la violencia y el acoso laboral. Se prohíbe no solo cometer estos actos, sino también permitirlos o tolerarlos dentro del espacio de trabajo. Asimismo, se prohíbe cualquier forma de discriminación o presión que tenga como finalidad provocar la renuncia del trabajador. La norma también protege a las personas frente a despidos o tratos discriminatorios por razones de edad. En este sentido, se busca garantizar el respeto a la dignidad, estabilidad y derechos fundamentales de los trabajadores dentro del ámbito laboral.

El Código de Trabajo también contiene disposición para el trabajador, el Art. 46 establece “Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

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

El postulante o trabajador que se sienta vulnerado por razones de discriminación en razón a su edad podrá requerir una respuesta debidamente motivada, por parte del empleador o sus delegados, sobre las razones de la negativa de su vinculación laboral, según conste en el procedimiento del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral que dicte el ministerio de política pública del trabajo.

El trabajador podrá ejercer las acciones legales y constitucionales que le asistan para la garantía de sus derechos

Se entiende el Art. 46 del Código de Trabajo indica las normas que deben seguir los trabajadores en el lugar de trabajo, y dice que no se permite hacer nada que constituya acoso contra compañeros, jefes, empleadores o personas que estén bajo su cargo. Esta norma busca asegurar un lugar de trabajo donde se respeten y se lleve bien las personas que forman parte de la organización. Además, se reconoce el derecho del postulante o trabajador a pedir una explicación cuando crea que ha sido discriminado, especialmente por razones relacionadas con la edad. Con esto se fomenta más claridad en las decisiones laborales y se garantiza que las personas puedan acudir a las acciones legales o constitucionales que necesiten para proteger sus derechos.

En el Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017 y sustituido mediante Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de mayo del 2024 se instituyó los conceptos de violencia y acoso:

Art. 46.1.- Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar

en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el 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 el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

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.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la

capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

Las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadoras y trabajadores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

Afin a lo establecido en el Art. 46.1 del Código de Trabajo define la violencia y el acoso laboral como cualquier comportamiento que ofenda la dignidad, la integridad o el bienestar de una persona durante su trabajo. Estas acciones pueden ocurrir con amenazas, golpes, insultos o intentos de ejercer presión que afecten el cuerpo, la mente, el sexo, el dinero o la vida digital de

alguien. También se considera violencia laboral el trato poco respetuoso hacia el tiempo libre, las vacaciones o el derecho a desconectar del trabajo por medios digitales, así como el cambio de tareas que influya en el salario del trabajador. También, el acoso puede ser discriminatorio cuando se basa en razones que están prohibidas por la Constitución. El artículo asegura que todas las personas relacionadas con el trabajo están protegidas y que las quejas serán revisadas por la autoridad laboral, dependiendo de cuán grave sea el caso. Finalmente, se fomenta la prevención y el acompañamiento a las personas que sufren violencia o acoso en el trabajo.

Por otra parte, nuestra norma laboral establece como causas por las que el empleador puede dar por terminada la relación laboral, el Art. 172 del Código de Trabajo manda: “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

8. Por el cometimiento de violencia y acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Prevía a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Así mismo, el Art. 173 establece las causas por las que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral:

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

4. En casos de sufrir de violencia y acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

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

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de violencia y acoso laboral podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

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

En relación con el Art. 172 del Código de Trabajo, se establece que el empleador puede dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador incurre en actos de violencia o acoso laboral contra compañeros, superiores o subordinados. Esta medida busca proteger el respeto y la convivencia dentro del entorno laboral. Para ello, se requiere el procedimiento de visto bueno ante la autoridad laboral competente y la apertura de una conciliación previa entre las partes. De esta forma, se garantiza que la decisión se adopte bajo un proceso legal y justo.

Por su parte, el Art. 173 reconoce el derecho del trabajador a terminar la relación laboral cuando es víctima de violencia o acoso laboral por parte del empleador o sus representantes. La

norma busca proteger la dignidad y los derechos del trabajador frente a situaciones que afecten su bienestar. También se requiere el procedimiento de visto bueno y una conciliación previa ante la autoridad laboral. Además, se contempla la indemnización correspondiente y otras medidas de reparación según la gravedad del caso.

En lo que tiene que ver a las obligaciones del Estado el Art. 545 establece las atribuciones de los inspectores del trabajo:

Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

8. En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral vigente, en contra de la persona, natural o jurídica que haga las veces de empleador, así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado.

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

10. Establecer las medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral.

11. En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el inspector de trabajo deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las

relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

12. En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).

En relación con el Art. El artículo 545 del Código de Trabajo indica que el Estado, mediante los inspectores del trabajo, debe intervenir y tomar medidas cuando se presenten casos de violencia o acoso en el lugar de trabajo. Uno de sus roles es aplicar sanciones económicas a los empleadores que son responsables y establecer medidas de compensación y ayuda para las personas afectadas. También puede pedir disculpas en público como manera de arreglar el daño que se causó. La norma también dice que se debe proteger a las personas que denuncian, que son víctimas o que dan testimonio para evitar que les pasen cosas malas por hacerlo. Además, se debe analizar los riesgos del trabajo, especialmente los relacionados con el bienestar psicosocial que podrían contribuir a situaciones de violencia o acoso. Con esto, se quiere crear lugares de trabajo más seguros, evitar estas actitudes y asegurar que los derechos de los trabajadores estén protegidos.

Por otra parte, la Norma de Prevención, violencia y acoso laboral en el sector privado publicada en el Registro Oficial Nro. 117 de 25 de noviembre de 2025 que en su articulado indica:

Art. 3.- Espacio laboral / Mundo del trabajo. La presente norma se aplicará cuando las conductas de discriminación, violencia y acoso laboral, ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en los siguientes espacios: 1. En las instalaciones del lugar del trabajo; 2. Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo, 3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y, 4. En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.

Artículo 7. De la adopción de medidas de prevención y de erradicación. Los empleadores deberán adaptar su normativa interna y establecer un Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, en concordancia con los preceptos del presente Acuerdo y la normativa legal vigente. [...]

Artículo 8. De las medidas específicas en el ámbito laboral para las presuntas víctimas de discriminación, violencia y acoso laboral. El empleador tendrá la responsabilidad de adoptar las siguientes medidas ante la denuncia de un presunto caso de discriminación, violencia y acoso laboral: a) Precautelar que no exista ningún tipo de represalia directa o indirecta por denunciar un caso de discriminación, violencia y acoso laboral; b) Asegurar que se lleve a cabo un proceso justo, no discriminatorio considerando el criterio más favorable a los derechos de la presunta víctima; c) Garantizar que las partes tengan acceso a la información sobre el estado de la denuncia en cualquier momento; d) Separar físicamente del ambiente laboral al presunto agresor y/o a la presunta víctima, de considerarlo necesario, justificable y posible; y, e) Mantener la confidencialidad de la información de los hechos denunciados y de las partes involucradas.

Artículo 15. De las conductas. La discriminación, violencia y acoso laboral pueden manifestarse en diferentes direcciones: de forma vertical, con orientación descendente cuando proviene de superiores hacia subalternos, o ascendente cuando se origina de los trabajadores hacia un superior. Asimismo, se contemplan estas conductas en sentido transversal, es decir, entre compañeros del mismo lugar o espacio de trabajo

Artículo 16. De la discriminación en el espacio laboral. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

En relación con el Art. 3, se establece que la discriminación, la violencia y el acoso laboral pueden presentarse no solo dentro del lugar de trabajo, sino también en cualquier situación vinculada con la actividad laboral. Esto incluye espacios fuera de las instalaciones, viajes, eventos laborales o comunicaciones digitales relacionadas con el trabajo. De esta manera, la norma amplía la protección del trabajador a todos los contextos donde exista una relación o interacción derivada del trabajo.

El Art. 7 determina que los empleadores tienen la obligación de implementar medidas de prevención frente a la discriminación, violencia y acoso laboral. Para ello, deben adaptar su normativa interna y crear un protocolo que permita prevenir, atender y erradicar estas conductas.

Esta disposición busca fortalecer la responsabilidad de las organizaciones en la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso.

En lo referente al Art. 8, se establece que el empleador debe adoptar medidas inmediatas cuando exista una denuncia de discriminación, violencia o acoso laboral. Entre estas medidas se incluyen evitar represalias contra la persona denunciante, garantizar un proceso justo y mantener la confidencialidad de la información. Asimismo, se busca proteger a las partes involucradas mediante acciones que permitan preservar un ambiente laboral seguro.

El Art. 15 permite comprender que la violencia y el acoso laboral pueden presentarse en diferentes direcciones dentro del entorno de trabajo. Estas conductas pueden surgir de superiores hacia subordinados, de trabajadores hacia sus superiores o entre compañeros del mismo nivel jerárquico. Con ello se reconoce que el acoso laboral puede manifestarse en cualquier tipo de relación dentro de la estructura organizacional.

Finalmente, el Art. 16 establece que ninguna persona puede ser discriminada dentro del ámbito laboral por motivos personales, sociales o culturales. La norma protege el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier trato diferenciado que limite el reconocimiento o ejercicio de los derechos laborales. De esta manera, se busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y condiciones dentro del mundo del trabajo.

Seguidamente, en el mismo cuerpo legal se establece lo siguiente:

Art 18. De la violencia y acoso en el ámbito laboral. La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y

concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el 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 el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar. La violencia y acoso laboral podrá ser considerado 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.

Art. 19.- Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital: a) Los trabajadores que desempeñen cargos de confianza o puestos directivos; b) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera el empleador; y, c) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo. En

cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas. Asimismo, en cada caso, se deberán contemplar el pago que corresponda de acuerdo al Código del Trabajo.

En relación con el Art. 18, se establece que la violencia y el acoso laboral comprenden cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad o bienestar del trabajador dentro del entorno laboral. Estas acciones pueden causar daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos o digitales, y pueden presentarse una sola vez o de forma reiterada. También se considera violencia laboral el irrespeto al tiempo de descanso, vacaciones o al derecho a la desconexión digital. Asimismo, el acoso puede constituir una forma de discriminación cuando se basa en motivos prohibidos por la Constitución.

Por su parte, el Art. 19 establece excepciones al derecho a la desconexión laboral digital, especialmente en el caso de trabajadores con cargos directivos, situaciones de fuerza mayor o cuando el trabajador acepta realizar actividades fuera de su jornada. Sin embargo, estas solicitudes deben realizarse con respeto y sin amenazas. Además, se garantiza que el trabajador reciba la remuneración correspondiente por el trabajo realizado fuera del horario laboral. De esta forma, se busca equilibrar las necesidades del trabajo con la protección de los derechos del trabajador.

2.3. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

El artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) manda:

Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; [...]

r) No ser sujeto de acoso laboral;”

s) En los casos de violencia y acoso laboral, el servidor público podrá exigir las sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico del Servicio Público vigente, en contra de la persona jurídica que haga las veces de empleador, así también podrá solicitar que las autoridades pertinentes de la administración de talento humano o quien haga sus veces, disponga de manera conjunta con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado, medidas de reparación y de apoyo.

t) En los casos de violencia y acoso laboral, recibirá las disculpas públicas de quien cometió o de quienes cometieron por acción u omisión, dicha conducta.

u) Recibir medidas de protección por parte de la autoridad laboral, en el ámbito de sus competencias, que protejan a la persona trabajadora en el caso de ser denunciante, víctima, testigos o informante frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral. Durante el proceso de investigación administrativa, ninguno de los mencionados en este literal podrá ser cesado en sus funciones. En el caso del agresor, la autoridad laboral podrá solicitar en su contra a la máxima autoridad de la institución la suspensión de sus actividades laborales sin remuneración, petición que deberá

ser debidamente motivada como medida de prevención, y garantizando la no revictimización. En el caso de comprobarse los actos de violencia y acoso laboral, se deberá terminar la relación laboral con el agresor, e indemnizar a la víctima de conformidad con la ley.

v) En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el empleador público deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador público deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

w) No ser obligado a renunciar, ni a terminar la relación laboral como consecuencia de violencia y acoso, considerándose nula toda terminación laboral, por violencia o amenazas. En el caso que no se justifique motivadamente las razones de terminación de la relación laboral, se considerará actos de violencia laboral y discriminación, debiendo reconocerse el derecho a la estabilidad laboral y a la continuidad de su cargo.

x) En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).

Seguidamente el artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) expresa:
Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

ñ) Generar actos de violencia y acoso laboral;

p) Atentar contra los derechos de alguna servidora o servidor de la institución mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, incluyendo toda forma de acoso laboral motivado por discapacidad o el padecimiento de enfermedades catastróficas, raras, huérfanas o de alta complejidad, manifestado en conductas de hostigamiento, intimidación, humillación, desprecio o amenaza, con el fin de que la persona afectada se desvincule de su puesto de trabajo o se sienta intimidada por recibir sus tratamientos médicos, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato, o a una persona subalterna;

En relación con el Art. La Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 23, establece que las trabajadoras y trabajadores públicos tienen derechos que no pueden renunciar, con el propósito de asegurar su dignidad, estabilidad y bienestar en el lugar de trabajo. Entre estos derechos está el desarrollo de sus funciones en un ambiente seguro, sin violencia ni acoso laboral. También se crean sistemas de protección para las personas que denuncien comportamientos incorrectos o situaciones de violencia, asegurando que reciban medidas de protección, reparación y hasta disculpas públicas cuando sea necesario. La norma también establece que, si se detecta el acoso laboral, se deben aplicar sanciones y tomar medidas que garanticen la estabilidad laboral de la persona afectada. De esta forma, se quiere mejorar la defensa de los derechos de los trabajadores del Estado y evitar que se cometan actos injustos en la administración pública.

El artículo 24 de la LOSEP evidencia que el acoso laboral en el sector público no puede minimizarse como un conflicto interpersonal, sino que constituye una falta grave que compromete derechos fundamentales. Al prohibir expresamente conductas orientadas a intimidar o provocar la desvinculación, especialmente en casos de enfermedad o discapacidad, la norma reconoce que el poder jerárquico puede ser utilizado como mecanismo de presión. Sin embargo, su eficacia dependerá de que estas prohibiciones no queden en el plano declarativo y se traduzcan en sanciones reales frente a prácticas que, en muchos contextos institucionales, suelen normalizarse o invisibilizarse.

El artículo sin numeración luego del art. 24 de la LOSEP establece el concepto central de acoso laboral:

Art.- Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora y/o servidora o servidor público, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el 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, y/o servidora o servidor público,

que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores y/o servidoras o servidores públicos.

Las personas trabajadoras y/o servidora o servidor público y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en

formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de servidoras o servidores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

El artículo amplía de manera contundente el concepto de acoso laboral en el sector público, al reconocer su manifestación incluso en actos aislados y en espacios digitales, lo que evidencia un esfuerzo por adaptar la norma a las realidades actuales. Sin embargo, al supeditar su valoración a la autoridad competente, su eficacia dependerá de una aplicación rigurosa y libre de influencias jerárquicas, pues de lo contrario existe el riesgo de que, pese a su amplitud garantista, el acoso continúe invisibilizándose o justificándose dentro de las dinámicas institucionales.

2.3. Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público publicado en el Registro Oficial Suplemento Sexto Nro. 103 de 15 de agosto de 2025

La Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral, en el ámbito laboral del sector público, expedida mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, establece en su Artículo 1:

Artículo 1.- Objeto. - La presente norma tiene por objeto establecer los lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, en el espacio de trabajo del sector público, la protección de las víctimas; y, la sanción de las faltas disciplinarias graves relativas a estos hechos.

Este artículo define claramente que la norma no solo tiene un carácter sancionador, sino también preventivo y protector, estableciendo un sistema integral frente a la violencia y el acoso laboral en el sector público.

Asimismo, el Artículo 4 dispone:

Artículo 4.- Responsabilidad administrativa. - La o el servidor público que incurriere en una falta disciplinaria grave por discriminación, violencia y acoso laboral como también acoso sexual laboral, ya sea por su acción u omisión, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Se establece que la violencia y el acoso laboral constituyen faltas graves, generando responsabilidad administrativa incluso cuando exista omisión, lo que refuerza la obligación de actuar frente a estos hechos.

De igual forma, el mismo cuerpo legal establece:

Art. 5.- Espacio de trabajo. - La presente norma se aplicará cuando las conductas reguladas generen efectos que resulten en el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral, cuando ocurran, en los siguientes espacios:

- 1.- En las instalaciones de la entidad pública;
- 2.- Fuera de las instalaciones de la entidad pública,
- 3.- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y,
- 4.- En el marco de las comunicaciones, verbales o escritas, incluidas las realizadas de forma telemática.

Por su parte, el Artículo 7 señala:

Artículo 7.- Prohibiciones de actos en el mundo del trabajo. - Se deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, por eso se prohíben los siguientes actos en el espacio de trabajo:

- a) Desvalorización, humillación o menoscabo.
- c) Intimidación y hostigamiento.

d) Segregación ocupacional abusiva.

e) Asignación de tareas con finalidad de provocar desvinculación.

j) Acoso sexual laboral.

k) Requerimientos sexuales no consentidos con afectación laboral.

La norma delimita de forma expresa las conductas constitutivas de violencia y acoso, ampliando la protección no solo frente al acoso directo, sino también frente a prácticas discriminatorias estructurales dentro del entorno institucional.

Art. 9.- Prevención de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género en espacios laborales. - El programa de prevención de riesgos psicosociales se centrará en acciones que se realizan de forma anticipada con el fin de minimizar el riesgo de cometimiento de conductas de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género.

En el Capítulo IV, el Artículo 12 establece:

Artículo 12.- Violencia y acoso en materia laboral incluida la sexual o por razones de género. – Se entenderá violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género a todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente, es decir, desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los servidores públicos hacia un superior.

También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que

ocupan un mismo nivel o jerarquía. La violencia y acoso laboral podrá ser considerado 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.

Art. 13.- Conductas reiterativas. - Para juzgar y sancionar las conductas concernientes al comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos; así como, las conductas contrarias a la desconexión laboral digital, se requerirá, para considerarse como falta grave, que las mismas se efectúen de forma reiterativa.

Art. 15.- Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital: a) Los servidores públicos que desempeñen cargos de nivel jerárquico superior; b) Aquellos servidores públicos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente; c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución pública, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera la entidad pública; y,

d) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo. En cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas.

Este artículo armoniza la norma técnica con la LOSEP, definiendo el acoso como conductas verticales, horizontales o ascendentes, lo que permite identificar todas las formas posibles de violencia dentro de la estructura jerárquica pública.

En síntesis, el artículo 12 amplía correctamente el concepto de acoso al reconocer su manifestación vertical, horizontal y ascendente, evitando una visión reducida del abuso jerárquico. El artículo 13, al exigir reiteración para calificar ciertas conductas como falta grave, puede aportar orden jurídico, pero también limitar la sanción de actos únicos gravemente lesivos. Finalmente, el artículo 15 reconoce la desconexión digital, aunque sus excepciones — especialmente la aceptación tácita— podrían debilitar esta garantía si no se interpretan de forma restrictiva frente a la desigualdad jerárquica.

Finalmente, el Artículo 16 dispone:

Artículo 16.- Del procedimiento de denuncia. - Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá por denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de las conductas previstas en la presente norma, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración del Talento Humano: o, quien haga sus veces. Esta unidad técnica, será la encargada de tramitarla bajo el procedimiento de sumario administrativo, de conformidad con la normativa respectiva para tal fin. La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas de protección con el fin de resguardar la integridad de la presunta víctima. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo

22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido la Ley Orgánica del Servicio Público. El Ministerio del Trabajo realizará el control formal al cumplimiento de las normas correspondientes y, en caso de incumplimiento, lo comunicará inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

El artículo 16 establece un procedimiento formal para canalizar las denuncias de acoso laboral, asignando a la Unidad de Talento Humano la responsabilidad directa de tramitar el proceso y adoptar medidas inmediatas de protección. Esto refuerza la institucionalización del tratamiento del acoso y evita que quede en la informalidad. Sin embargo, al concentrar el trámite dentro de la misma estructura administrativa, puede generar dudas sobre imparcialidad, especialmente cuando los hechos involucren a niveles jerárquicos superiores. La previsión de sanciones por omisión y el control del Ministerio del Trabajo constituyen mecanismos relevantes de supervisión, aunque su eficacia dependerá de una actuación diligente y no meramente formal frente a las denuncias.

Jurisprudencia:

Sentencia 986-19-JP/21, 2021, Corte Constitucional del Ecuador (21 de diciembre de 2021).

En este caso, la Corte Constitucional realiza un análisis del acoso laboral, el máximo órgano de interpretación constitucional estableció que el acoso laboral,

Al generar afectaciones en la salud de las personas trabajadoras, el acoso laboral podría crear condiciones que las exponga a un contexto de violencia que vulnere el derecho al trabajo. En este sentido, por ejemplo, la Corte Constitucional colombiana consideró que “la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”. (párr. 58)

Además, la Corte Constitucional concluyó que:

- a) El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene en una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos.
- b) Conforme a las definiciones establecidas en la LOSEP y el CDT, el acoso laboral es una relación social en que se identifican los siguientes elementos:
 - i) Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso.
 - ii) Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento.
 - iii) Características del comportamiento o acto:

iii.1) Naturaleza: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona.

iii.2) Frecuencia: Es realizado de forma reiterada.

iii.3) Lugar y momento: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación.

iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral.

c) El acoso laboral puede constituir un trato discriminatorio cuando a dichos actos subyacen los motivos establecidos en el artículo 11.2 de la Constitución. En ese sentido, al conocer denuncias sobre acoso laboral en la vía administrativa, o de ser el caso en impugnaciones en la justicia ordinaria, puede ser pertinente incluir el análisis respecto de categorías sospechosas de discriminación. (párr. 115)

Desde una perspectiva constitucional, se considera que esta sentencia marca un avance significativo en la protección del derecho al trabajo en el Ecuador, al reconocer que el acoso laboral no es un simple conflicto interpersonal, sino una forma de violencia que puede estructurar relaciones de poder dentro del ámbito laboral y afectar derechos fundamentales como la dignidad, la salud y la integridad. Se entiende que la Corte adopta un enfoque garantista al exigir al Estado un rol activo en la prevención y sanción del acoso, así como al integrar el análisis de discriminación cuando concurren categorías sospechosas. En consecuencia, el fallo no solo define jurídicamente el acoso laboral, sino que establece parámetros claros para su identificación y tratamiento,

fortaleciendo la tutela efectiva de las personas trabajadoras frente a contextos de violencia sistemática.

Juicio No. 09359-2019-02778 Corte Nacional De Justicia.

Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, el máximo órgano de interpretación legal del Ecuador, ha diferenciado entre el acoso laboral y el estrés laboral, así tenemos:

Conforme al informe de la OMS "Organización del trabajo y el estrés", el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros. (Corte Nacional de Justicia, 2019, pág. 27)

Mas adelante la sentencia establece:

Por su parte el acoso laboral, según el doctrinario psicólogo Heinz Leyman⁷, se constituye en “aquella situación en la que una o varias personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un largo período de tiempo, sobre otra persona en el puesto de trabajo.”.

El mismo autor aclara que la diferencia que existe entre el estrés laboral y el acoso laboral, se contrae a que el primero “... se produce por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización y,” y el segundo acoso u hostigamiento “tiene su origen en las relaciones interpersonales”.

Visto así, el acoso laboral tiene por objeto desestabilizar y minar emocionalmente a la persona con el objetivo de deteriorar su capacidad laboral y desembarazarse de ella, bien sea echándole de la empresa o forzando su dimisión voluntaria.

El autor antes referido, en cuanto a las formas en que puede agruparse ese comportamiento hostil en contra del trabajador, a lo que ha denominado cuestionario para identificar el terror psicológico, dice:

- Acciones contra el ejercicio del trabajo: mediante presiones y críticas injustas, se atacan de manera malintencionada todos los trabajos que la persona desempeña, se le asigna trabajo excesivo que no puede entregar en plazo o no se le asigna ningún trabajo. En definitiva, se intenta conseguir que la persona cometa errores para desacreditarle.
- Acciones contra la reputación o la dignidad personal: un sistemático y deliberado ataque a las convicciones o valores éticos de la víctima, burlándose de ellos o haciendo una crítica demoledora de su vida privada; se hacen descalificaciones, críticas e injurias personales, burlas, gestos de menosprecio, se hacen correr falsos rumores, se dice que es una enferma mental, atacan sus creencias, su origen, su físico, etc.
- Aislamiento y rechazo de la comunicación: La estrategia más utilizada consiste en aislar, incomunicar o estigmatizar al trabajador haciendo que se sienta invisible: se le

hace el vacío, se rechaza todo contacto incluso el visual, se les aísla físicamente, no se la deja hablar, no la escucha.

- Violencia verbal, física o sexual mediante amenazas físicas, empujones, portazos, gritos, invasión de su vida privada: llamadas telefónicas o en su casa, desperfectos a sus propiedades. Este tipo de acciones es menos frecuente ya que el acoso suele ser más sutil.

De la sentencia emitida en el Juicio No. 09359-2019-02778, la Corte Nacional de Justicia distingue claramente entre estrés laboral y acoso laboral.

El estrés laboral, conforme a la OMS, es una reacción del trabajador frente a exigencias o presiones propias del trabajo que superan su capacidad de afrontamiento. Su origen está en la organización o carga laboral y no implica necesariamente intención de causar daño.

En cambio, el acoso laboral, según Heinz Leymann, consiste en una violencia psicológica extrema, sistemática y reiterada en el tiempo, ejercida con la finalidad de desestabilizar emocionalmente al trabajador y provocar su salida del empleo. Su origen radica en las relaciones interpersonales y supone una conducta intencional de hostigamiento.

En síntesis, mientras el estrés es una respuesta ante condiciones laborales exigentes, el acoso implica una conducta deliberada y prolongada de persecución o humillación.

Sentencia T-882/06 (2006) Corte Constitucional de Colombia:

Esta sentencia del año 2006 abre la puerta para el análisis de acoso laboral, y marca un hito para diferenciar varios conceptos. De esta forma la Corte Colombiana ha indicado que:

En suma, hasta el momento, la Corte ha considerado que determinados comportamientos constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas

como son, entre otros, los siguientes: (i) la falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador, ambigüedad que puede tener repercusiones en los ámbitos penal y disciplinario; (ii) el impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos; (iii) los actos de discriminación; (iv) las persecuciones laborales; y (v) obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten. (Corte Constitucional de Colombia, 2006, pág. 14)

Mas adelante esta sentencia establece que:

En tal sentido, se tiene que los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o “*mobbing*” o “*bullying*” datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo “*una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.*” (Corte Constitucional de Colombia, 2006, pág. 14)

Finalmente, se ha indicado que:

En tal sentido, los jueces han entendido que el acoso laboral (i) constituye un atentado contra la integridad moral de las personas a quienes se someten a tratos degradantes, y por ende, configura una violación a la Constitución; (ii) se presenta cuando una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a un conjunto de comportamientos

hostiles; (iii) comprende diversas formas de maltrato físico o verbal que recibe el trabajador, de forma deliberada, por sus superiores o compañeros, lo cual conduce a su aniquilamiento psicológico, y en últimas, conlleva a su salida de la empresa u organización; (iv) los comportamientos hostiles deben ser examinados en conjunto, pues tomados aisladamente pueden parecer anodinos; (v) normalmente, la parte hostigadora cuenta con todos los recursos, por encontrarse en una posición de superioridad jerárquica; y (vi) no se trata de un simple conflicto laboral, inevitable en cualquier organización, sino de una práctica que causa perjuicios psíquicos y físicos al agredido, usualmente bajo la forma de estrés laboral.

Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

- a. Asimetría de las partes.
- b. Intención de dañar.
- c. Causación de un daño.
- d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

[...] el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. (Corte Constitucional de Colombia, 2006, pág. 15-16)

Con lo antes expuesto en la Sentencia T-882/06, la Corte Constitucional de Colombia estableció una clara distinción entre estrés laboral y acoso laboral, señalando que este último no constituye un simple conflicto organizacional ni una presión propia del trabajo, sino una conducta sistemática, reiterada e intencional de violencia psicológica —e incluso física— ejercida generalmente en un contexto de asimetría de poder, con el propósito de afectar la dignidad, reputación y estabilidad del trabajador hasta provocar su salida. En cambio, el estrés laboral puede derivarse de exigencias propias del entorno laboral sin que exista necesariamente una intención de dañar; por ello, aunque el acoso puede generar estrés, no todo estrés configura acoso, ya que este requiere hostigamiento deliberado, continuo y estructuralmente desigual.

2.4. Metodología de la investigación

En esta investigación se adoptó el paradigma del trialismo jurídico, que concibe el derecho como una realidad tridimensional integrada por la dimensión normativa -normas y principios-, la dimensión fáctica -hechos sociales- y la dimensión axiológica -valores y fines de justicia- (Cano, 2011). Este paradigma nos permitió examinar el fenómeno jurídico del ciberacoso laboral a partir del acoso tradicional descrito en la norma, también se examinó este fenómeno desde su aplicación práctica en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Gad Rocafuerte tratando de vincular su correspondencia con valores constitucionales como el trabajo digno.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, tratando de comprender el fenómeno del ciberacoso a profundidad no únicamente a través de documentación especializada sino también del acercamiento a personas que pudieran haber sido víctimas de este fenómeno (Fernández y Baptista, 2010). El alcance o nivel de esta investigación es descriptivo y

explicativo, tratando de orientar los análisis de forma crítica en torno al fenómeno de estudio. El tipo de investigación es pura ya que hemos otorgado primacía a la sistematización de los conceptos de carácter jurídico como el acoso tradicional, pero a la vez intenta ser aplicada ya que hemos tratado de orientar la investigación el hacia el examen de los datos de la experiencia jurídica vivida por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. La tipología la podemos enmarcar como dogmática jurídica tratando de ser también sociológica jurídica en tanto se intentó revisar como los servidores públicos responden al fenómeno estudiado (Tantaleán, 2016). Se emplea el método analítico-sintético, que posibilita descomponer las disposiciones legales y criterios jurisprudenciales para luego integrarlos en una interpretación coherente.

Las fuentes principales fueron La Constitución de la República del Ecuador, Leyes ordinarias y orgánicas, jurisprudencia entorno al fenómeno estudiado. Las fuentes secundarias son documentos especializados sobre el ciberacoso y servidores públicos relacionados con dicho fenómeno. Las técnicas utilizadas para este propósito son el análisis de documentos revisión bibliográfica, la selección de información, el análisis de información, la sistematización de la información; y, la entrevista. Finalmente, los instrumentos fueron las fichas documentales y las fichas de entrevistas.

Capítulo III. Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación

Pregunta 1: En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo dentro del hospital?

En relación con esta pregunta, se evidencian diversas percepciones entre los entrevistados respecto al clima laboral que existente en el hospital. En cuanto a las concordancias, cuatro de los seis entrevistados coincidieron en señalar que el ambiente laboral se caracteriza por ser tenso o estar marcado por una presión constante. Esta situación fue atribuida principalmente a la elevada carga laboral propia del entorno hospitalario y al estilo de liderazgo ejercido por algunos superiores jerárquicos.

No obstante, en cuanto a las divergencias, dos entrevistados manifestaron que el ambiente laboral puede ser adecuado en determinados momentos, aunque reconocieron que se presentan conflictos ocasionales dentro del entorno de trabajo. Asimismo, algunos participantes consideran que la tensión forma parte de las exigencias inherentes al trabajo hospitalario, mientras que otros señalan que la problemática se vincula con formas de trato poco respetuosas por parte de ciertos superiores.

En consecuencia, se concluye que el clima laboral dentro de la institución no es percibido como completamente armónico, ya que, aunque parte de la presión podría explicarse por las características propias del contexto hospitalario, también se identifican prácticas de liderazgo que podrían contribuir a generar un ambiente laboral percibido como hostil. Por lo tanto, podemos afirmar que no existe mobbing laboral relacionado a la pregunta.

Pregunta 2: Desde tu experiencia, ¿qué tipo de actitudes o comportamientos consideras que pueden afectar negativamente el clima laboral?

En relación con esta interrogante, se observan importantes coincidencias en las respuestas proporcionadas por los entrevistados. Respecto a las concordancias, cinco de los seis participantes señalaron que conductas como las críticas públicas reiteradas, el trato despectivo, la sobrecarga selectiva de trabajo y la desvalorización profesional afectan negativamente el clima laboral dentro de la institución.

Por otro lado, en cuanto a las divergencias, uno de los entrevistados destacó principalmente la falta de comunicación clara como uno de los factores que generan conflictos dentro del entorno laboral. Asimismo, algunos participantes consideran que estas conductas se presentan con frecuencia, mientras que otros las perciben como situaciones aisladas, aunque reconocen que igualmente afectan la convivencia laboral.

A partir de ello, se concluye que varias de las conductas descritas por los entrevistados coinciden con elementos doctrinarios asociados al mobbing laboral, especialmente cuando estas prácticas se repiten en el tiempo y afectan la percepción de respeto, reconocimiento profesional y dignidad dentro del entorno de trabajo.

Pregunta 3: ¿Has notado si existen diferencias en la forma de trato entre distintos niveles jerárquicos dentro del hospital?

En relación con esta pregunta, los entrevistados manifestaron percepciones diversas sobre la dinámica de trato entre superiores y subordinados dentro del hospital. En cuanto a las concordancias, cuatro participantes señalaron que sí perciben diferencias en la forma de trato entre los distintos niveles jerárquicos, indicando que ciertas decisiones o formas de

comunicación pueden ser más rígidas o autoritarias cuando provienen de niveles jerárquicos superiores.

En contraste, respecto a las divergencias, dos entrevistados manifestaron que el trato recibido depende principalmente de la personalidad del jefe inmediato y no necesariamente de la estructura institucional. Asimismo, mientras algunos consideran que estas diferencias forman parte natural de la jerarquía organizacional, otros interpretan que en determinados casos podrían representar un uso inadecuado de la autoridad.

En este sentido, se concluye que, aunque la subordinación es inherente relación laboral y a la estructura organizacional, algunos testimonios sugieren que el ejercicio del poder directivo podría exceder los límites de la razonabilidad cuando genera percepciones de trato diferenciado o desvalorización profesional.

Pregunta 4: ¿El personal del hospital ha recibido información o espacios para hablar sobre el respeto en el trabajo o la prevención de conflictos laborales?

En relación con esta interrogante, se identifican coincidencias relevantes en las respuestas de los participantes. Respecto a las concordancias, cuatro entrevistados indicaron que no han recibido capacitación ni información clara sobre protocolos de prevención del acoso laboral o mecanismos institucionales para la gestión de conflictos laborales.

Por otra parte, en cuanto a las divergencias, dos entrevistados señalaron haber participado en charlas o reuniones generales dentro del hospital, aunque estas no estuvieron específicamente orientadas a la prevención del acoso laboral. De igual manera, algunos participantes reconocen la existencia de actividades informativas ocasionales,

mientras que otros consideran que no existen programas institucionales sistemáticos o permanentes sobre esta temática.

En consecuencia, existe un conocimiento limitado dentro de la institución respecto a los mecanismos de prevención y denuncia de conflictos laborales, lo que sugiere que, aunque la normativa reconoce derechos vinculados al respeto y la dignidad en el trabajo, su aplicación práctica dentro de la cultura organizacional aún resulta insuficiente.

Pregunta 5: ¿Qué medidas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y el respeto entre los diferentes niveles del hospital?

En relación con esta pregunta, se evidenció una coincidencia significativa en las respuestas de los entrevistados respecto a las posibles soluciones para mejorar el clima laboral. En cuanto a las concordancias, cinco de los seis participantes señalaron que sería necesario implementar capacitaciones sobre respeto laboral, fortalecer los canales formales de comunicación y establecer mecanismos confidenciales que permitan reportar conflictos o situaciones de posible acoso laboral.

En contraste, en relación con las divergencias, uno de los entrevistados enfatizó principalmente la importancia de realizar evaluaciones periódicas del liderazgo ejercido por los superiores jerárquicos. Asimismo, algunos participantes priorizan la formación y sensibilización del personal, mientras que otros consideran más relevante fortalecer los mecanismos institucionales de control y supervisión.

A partir de estos resultados, se concluye que los trabajadores perciben la necesidad de mejorar las estructuras institucionales de comunicación, prevención y supervisión, lo

cual podría contribuir a reducir tensiones jerárquicas y a promover un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

Estos hallazgos se relacionan con la teoría del acoso laboral desarrollada por Heinz Leymann, quien define el mobbing como una forma de violencia psicológica sistemática en el trabajo (Piriz Cocio, 2023). De igual forma, coinciden con lo señalado por Ochoa et al. (2021) respecto al acoso laboral vertical descendente, caracterizado por el uso abusivo del poder por parte de superiores jerárquicos. Desde la perspectiva jurídica, la Constitución de la República del Ecuador (2008, art. 33) reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas, mientras que la Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional establece que el acoso laboral constituye una forma de violencia que vulnera este derecho cuando existen reiteración, menoscabo y afectación a la integridad del trabajador.

En consecuencia, al integrar los resultados empíricos con la doctrina y la jurisprudencia, se puede concluir que ciertas prácticas identificadas dentro del entorno laboral analizado presentan características compatibles con los elementos doctrinarios del acoso laboral. Esto evidencia la necesidad de fortalecer las medidas institucionales de prevención, capacitación y control, a fin de garantizar el respeto a la dignidad humana y el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

Conclusiones

El estudio permitió identificar, desde una perspectiva doctrinaria, jurídica y empírica, la presencia de dinámicas laborales que pueden propiciar situaciones de hostigamiento psicológico derivadas de relaciones jerárquicas marcadas. Los testimonios de los trabajadores evidenciaron percepciones de tensión en el clima laboral, diferencias en el trato entre superiores y subordinados, así como conductas que afectan la dignidad profesional, tales como críticas públicas, desvalorización del trabajo o sobrecarga selectiva de tareas. Estos resultados se relacionan con la teoría del mobbing laboral y con la tipología del acoso vertical descendente descrita por la doctrina, en la cual el abuso de poder jerárquico constituye un elemento central.

El análisis jurídico permitió determinar que el ordenamiento laboral ecuatoriano reconoce un conjunto de garantías orientadas a proteger la dignidad, la integridad y la estabilidad del trabajador frente a situaciones de violencia o acoso en el ámbito laboral. Entre estas garantías se destacan el derecho a un ambiente de trabajo digno, el principio de no discriminación, la prohibición de actos de violencia o acoso laboral y la obligación del empleador de implementar políticas de prevención, capacitación y mecanismos de denuncia. No obstante, el estudio evidenció que, pese a la existencia de estas disposiciones normativas, su aplicación efectiva dentro del contexto institucional analizado aún presenta limitaciones, lo que puede favorecer la persistencia de prácticas que afectan los derechos de los trabajadores. El análisis permitió identificar que el ordenamiento jurídico del Ecuador cuenta con diversas disposiciones orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Entre estas normas se destacan la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce el derecho al trabajo digno y a la integridad personal; el Código del Trabajo, que prohíbe expresamente actos de violencia y acoso laboral y establece obligaciones para los empleadores en materia de prevención; así como

disposiciones complementarias como el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, como el Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, el análisis evidenció que, aunque el marco normativo ecuatoriano reconoce el acoso laboral como una conducta que vulnera derechos fundamentales, aún existen desafíos en su aplicación práctica dentro de las instituciones públicas, especialmente en la implementación de mecanismos efectivos de prevención, denuncia y sanción.

Las experiencias de los trabajadores respecto del mobbing laboral descendente, el análisis de las entrevistas permitió evidenciar percepciones coincidentes sobre la existencia de un clima laboral caracterizado por tensiones organizacionales, diferencias en el trato entre niveles jerárquicos y la presencia de conductas que pueden afectar la dignidad del trabajador, tales como críticas públicas, desvalorización profesional o sobrecarga selectiva de tareas. Asimismo, varios entrevistados señalaron la ausencia de espacios institucionales claros para abordar conflictos laborales o recibir información sobre la prevención del acoso laboral. Estos testimonios permitieron contrastar la realidad laboral con los planteamientos doctrinarios y jurídicos sobre el mobbing vertical descendente, evidenciando que determinadas prácticas organizacionales pueden generar condiciones propicias para la aparición de dinámicas de hostigamiento psicológico en el trabajo.

En consecuencia, no existe el de mobbing vertical descendente entendido como las acciones continuadas y constantes que buscan la separación del trabajador en la institución en la que se realizó el estudio. No obstante, se aprecia condiciones de estrés laboral que deben ser tratadas por las autoridades con la finalidad de cumplir con los principios constitucionales.

Referencias Bibliográficas

- Acuerdo Ministerial MDT-2020-244. (2020). *Protocolo de prevención y atención de la discriminación, acoso laboral y violencia en espacios de trabajo*. Ministerio del Trabajo del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/a.-244-ACOSO.pdf>
- Anchala, A., & Vera, R. (2024). Mobbing: Acoso Laboral. *Espol.edu.ec*.
<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/54138>
- Antezana, P. (2012). Historia del derecho laboral. In *Scielo*.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Arguello, E. G., Carrillo, P. N., & Arguello, S. M. E. (2024). Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad empresarial. *Ciencias Sociales Y Económicas*, 8(2), 48–63. <https://doi.org/10.18779/csye.v8i2.793>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral* (Ley s/n). Suplemento del Registro Oficial No. 116, 9 de noviembre de 2017.
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Orgánica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Auquilla Llanga, D. X. (2022). *La simulación laboral en los contratos de trabajo y el derecho a una vida digna* (Tesis de licenciatura, Universidad [agregar nombre de la universidad si lo tienes]). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14791>
- Avendaño Murillo, G. E. (2014). El Derecho Laboral como Derecho Humano. *Verba Luris*, 32, 53–72. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.32.37>

- Ávila Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Barroso, J. (2023). *El principio de continuidad en el derecho laboral*. 6–7.
<https://repositorio.uti.edu.ec/server/api/core/bitstreams/305bf527-6182-4e92-ae98-80d5727d4e1a/content>
- Caamaño, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 37, 215–240.
<https://doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>
- Cadena, M. (2022). in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review*, 9(2). <https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Cardona Martínez, G. (2000). *Los conflictos colectivos de trabajo*. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 102, 62-88. Recuperado de
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/4190>
- Carmona Corrales, A. (2002). *Los efectos de la Ley de Protección al Trabajador en las relaciones laborales* (Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia – UNED).
<https://files01.core.ac.uk/download/pdf/67708817.pdf>
- Cevallos Zambrano, I. (2023). *Los principios jurídicos, los términos sinónimos y su función en el derecho*. Crítica y Derecho: Revista Jurídica, 4(6), 26–42.
<https://doi.org/10.29166/cyd.v4i6.4267>

Cevallos, I. (2023). Principios jurídicos, los términos sinónimos y su función en el derecho.

Revista Jurídica Crítica Y Derecho, 4(6), 26–42.

<https://doi.org/10.29166/cyd.v4i6.4267>

Ching, M., Saffree, M., Sahipudin, S., Giloi, N., & Awang, K. (2022). Workplace violence in healthcare settings: The risk factors, implications and collaborative preventive measures. *Annals of Medicine and Surgery*, 78(103727), 103727.

<https://doi.org/10.1016/j.amsu.2022.103727>

Código del Trabajo. (2005). Codificación No. 17, Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005. Última reforma 28 de marzo de 2025.

<https://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo/>

Código del Trabajo. (2005). Codificación No. 17, Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005. Última reforma 28 de marzo de 2025.

<https://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo/>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial N.º 449 de 20 de octubre de 2008*.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, (2022).

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/CVN-190-SOBRE-LA-ELIMINACION-DE-LA-VIOLENCIA-Y-EL-ACOSO-EN-EL-MUNDO-DEL-TRABAJO.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21*. Registro Oficial.

<https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-986-19-jp-21/>

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 1072-21-JP/24, Caso Furukawa*.

Registro Oficial.

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidlM2UwNzJjYS1jNTM2LTRhY2MtYmJmOC00YTJmMTVmMzUxOTMucGRmJ30=#:~:text=La%20sentencia%20declara%20que%20Furukawa,haciendas%2C%20anulando%20su%20dignidad%20humana.

Cristancho, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*.

<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

Cruz Guzmán, R. Á., & Méndez Paz, L. (2022). *Bossing laboral: Acoso vertical descendente*. *Ecos de la Sociedad*, 32(2), 64–76.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9494123>

Cruz, R., & Mendez, L. (2024). *Acoso vertical descendente “Bossing.”* 1804.

<file:///C:/Users/Emilio/Downloads/Dialnet->

<BOSSINGLABORALAcosoVerticalDescendenteBossing-9494123.pdf>

Díez Selva, M. (2019). Los principios del Derecho Laboral. *Revista de La Facultad de Derecho de México*, 69(273-1), 323–352.

<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68617>

Duque, L. (2023). *Universidad Andina Simón Bolívar La irrenunciabilidad del derecho de estabilidad laboral con la renuncia voluntaria* (p. 5).

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9781/1/T4278-MDLSS-Duque-La%20irrenunciabilidad.pdf>

Fernández, J., & Granados, J. (2024). El trabajo: su realidad, su estudio y tentativas críticas de acercamiento. *Revista Inclusiones*, 11(3), 134–150.

<https://doi.org/10.58210/fprc3546>

González, G. S. (2024). El principio de progresividad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 4721–4737.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11682

González, F. (2017). *Las Empresas Públicas en el Ecuador: Su situación jurídica y su régimen laboral*. Cuenca: (Tesis de grado). Universidad de Cuenca. Recuperado de

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27275/1/Libro%20Empresas%20Públicas.pdf>

Guamaní, J. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6871.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098

Hermosa Torres, E. (2017). El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador. In *Universidad Andina Simón Bolívar*.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>

Hernández Álvarez, Oscar. (2005). El derecho mercantil y el derecho del trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia. *Gaceta Laboral*, 11(1), 51-73. Recuperado en 12 de

marzo de 2026, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100003&lng=es&tlng=es.

Hernández, R. C., Infante, M. E., Pupo, Y., & Isea, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *IUSTITIA SOCIALIS*, 10(18), 170–181.

<https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>

Instituto Nacional de Educación Laboral (INEL). (1986). *El contrato individual de trabajo* (Cuadernos Sindicales N.º 3). CEOSL.

https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/LFLACSO-INEL_0069_master.pdf

Lexis S.A. (2025). *Código del Trabajo: actualizado 2025*. Biblioteca Lexis Ecuador.

Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Llerena, G. (2020). El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa “TRANS EXPRES S.A” en el año 2020.

Uasb.edu.ec. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8798>

Lombeida, M. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Zenodo*.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.12971737>

López López, J. (2019). *Las fuentes del Derecho del trabajo* (4.ª ed.). FUOC.

<https://openaccess.uoc.edu/server/api/core/bitstreams/02bd8c74-109c-4b80-bdee-cdfcd9c44b80/content>

Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-244: Protocolo de prevención y atención de la discriminación, el acoso laboral y la violencia en los espacios de trabajo. Quito: Registro Oficial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/a.-244-ACOSO.pdf>

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021).

El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio N.º 190 sobre la*

eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

[https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-](https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo#:~:text=Adoptado%20en%20junio%20de%202019,acoso%20por%20razón%20de%20género.)

[trabajo#:~:text=Adoptado%20en%20junio%20de%202019,acoso%20por%20razón%20de%20género.](https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo#:~:text=Adoptado%20en%20junio%20de%202019,acoso%20por%20razón%20de%20género.)

Pacheco, L. (2025). Las fuentes del derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, 21(1), 1–39.

<https://revistas.udep.edu.pe/index.php/derecho/es/article/view/2058>

Palomeque, E. (2017). Los principios de progresividad intangible y el derecho a las

utilidades de los trabajadores. *Uniandes.edu.ec*.

<https://doi.org/TUAEXCOMMCO012-2017>

Paz, O., & Miño, R. (2011). *El mobbing o acoso psicológico laboral* [Tesis de grado,

Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional Universidad del Pacífico.

https://rrae.cedia.edu.ec/vufind/Record/REPUPACIFI_189e4a8843996160f3e09a3c52c0f9bf?sid=6300876

Piriz Cocio, C. N. (2023). *Acoso laboral vertical descendente.*

[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/167071/Piriz_Cocio_CrystianN](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/167071/Piriz_Cocio_CrystianNicolas.pdf?sequence=1)
[icolas.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/167071/Piriz_Cocio_CrystianNicolas.pdf?sequence=1)

Presidencia de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*

(LOSEP) (Ley 0). Suplemento del Registro Oficial No. 294, 6 de octubre de 2010.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf

Prieto-Orzanco, A. (2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Atención Primaria*, 35(4), 213–214. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-hostigamiento-laboral--mobbing-sus-consecuencias-salud-13072593>

RAE, & RAE. (2024, January 19). *Diccionario panhispánico de dudas RAE - ASALE*.
“Diccionario Panhispánico de Dudas.” <https://www.rae.es/dpd/mobbing>

Raso Delgue, J. (2023). *Los principios del Derecho del Trabajo en el siglo XXI*. Revista Jurídica del Trabajo.
<https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/161/145>

Raso Delgue, J. (2026). Vista de Los principios del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. *Revistajuridicadeltrabajo.com*, p. 140.
<https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/161/145>

Rivera Santana, E. (1985). *Naturaleza jurídica del contrato de trabajo y la formulación de la relación de trabajo*. p. 70–71.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10514>

Rojas Montoya, G. L., & Herrera Vázquez, M. A. (2020, 25 de septiembre). *Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del visto bueno y su impugnación en Ecuador*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892

Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador.

- Universidad y Sociedad, 11(3), 106-117. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-106.pdf>
- Sánchez, A. G. Z. (2019). El principio de igualdad y no discriminación analizado desde la figura de la mujer como sujeto de derechos. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–14. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.216>
- Taboada, S. M., Miranda, M. S., & Peña, G. E. (2024). Primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(1), 196–205. <https://doi.org/10.62452/5z1p4526>
- Tapia, A. (2022). *Los conflictos de legalidad y legitimidad de la prueba al momento de resolver y configurar el acoso laboral*. Facultad de Jurisprudencia Y Ciencias Políticas Y Sociales Maestría En Derecho Laboral Y Seguridad Social. <https://dspace-test.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/39858/1/Trabajo-de-Titulación.pdf>
- Tello, E., & Yuquilima, C. (2020). Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. *Revista Killkana Sociales, VOLUMEN 4*. https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_social/article/view/208
- Vallecilla-Baena, L. F. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/8805a14a-5dac-468b-b9ac-e79b85a48581/content>
- Vásquez, B. (2024). El acoso laboral y su reparación integral en el Ecuador. In *Universidad Andina Simón Bolívar*.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10336/1/T4502-MDLSS-Vasquez-El%20acoso.pdf>

Vega-Atiencie, A., Mora-Sánchez, N., & González-Ramón, E. (2022). *Los contratos eventuales en el marco de la flexibilización laboral: Un análisis doctrinal y legal dentro del derecho laboral en el Ecuador*. 593 Digital Publisher CEIT, 7(4-1), 280–289. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1214>

Villavicencio Logroño, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de La Facultad de Jurisprudencia RFJ*, 7(7), 341–379. <https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>

Vivanco, A. (2024). Empleadores podrían pagar hasta USD 9.200 por contactar fuera de horario laboral. *El Comercio*.

Vivanco, G. (2024). *Ley de acoso laboral: todo lo que tienes que saber*. Conexión PUCE. <https://conexion.puce.edu.ec/ley-de-acoso-laboral-todo-lo-que-tienes-que-saber/>

Yáñez Santos, E. (2024). El acoso laboral en las empresas. *Revista de Derecho de La Empresa*, 27, 47–59. <https://rde.upaep.mx/index.php/rde/article/view/184>

Zambrano , M. A. (2026). *Vista de Factores Determinantes del Salario del Sector Privado en el Ecuador para el año 2013: Un caso de Estudio en la Ciudad de Machala*. Espol.edu.ec. <https://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/7/11>

Zuleta Sánchez, A. G. (2019). *El principio de igualdad y no discriminación analizado desde la figura de la mujer como sujeto de derechos*. *Res Non Verba*, 9(2). <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/216>

Anexos

Anexo 1

Institución	Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone
Nombre	Anónimo
Cargo	Asistente administrativa
Recurso	Entrevista

La presente entrevista semiestructurada se aplica como parte del proceso de recolección de información dentro de la investigación titulada “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, 2023–2024”. Para proteger la privacidad de los participantes los datos se manejarán de forma anónima.

1. En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo dentro del hospital?

Bueno, la verdad es que el ambiente a veces se siente un poco tenso. El trabajo en el hospital siempre es fuerte, hay mucha presión y todo tiene que hacerse rápido. Pero también creo que parte de esa tensión viene de cómo algunos jefes manejan las cosas, porque a veces el trato no es muy considerado.

2. Desde tu experiencia, ¿qué tipo de actitudes o comportamientos consideras que pueden afectar negativamente el clima laboral?

Yo diría que cuando se hacen críticas delante de todo el mundo o cuando te hablan de forma despectiva. Eso desmotiva bastante. También pasa que a veces a ciertas personas les cargan más trabajo que a otras, y eso genera malestar.

3. ¿Has notado si existen diferencias en la forma de trato entre distintos niveles jerárquicos dentro del hospital

Sí, sí se nota. Cuando el trato viene desde arriba suele ser más rígido. A veces los jefes toman decisiones sin escuchar mucho al personal.

4. ¿El personal del hospital ha recibido información o espacios para hablar sobre el respeto en el trabajo o la prevención de conflictos laborales

La verdad no mucho. Yo no recuerdo haber recibido una capacitación específica sobre ese tema. Tal vez reuniones generales, pero nada enfocado directamente en eso.

5. ¿Qué medidas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y el respeto entre los diferentes niveles del hospital?

Creo que ayudaría bastante hacer capacitaciones sobre respeto laboral y también tener canales donde uno pueda hablar de estos temas sin miedo a que haya represalias.



Ramón Emilio Hidalgo Patiño	Anónimo
Entrevistador	Entrevistado

Anexo 2

Institución	Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone
Nombre	Anónimo
Cargo	Auxiliar administrativo
Recurso	Entrevista

La presente entrevista semiestructurada se aplica como parte del proceso de recolección de información dentro de la investigación titulada “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, 2023–2024”. Para proteger la privacidad de los participantes los datos se manejarán de forma anónima.

1. En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo dentro del hospital?

El ambiente es bastante pesado la mayor parte del tiempo. Hay mucha carga de trabajo y todo se maneja con bastante presión. A veces se siente que no hay mucho apoyo desde los niveles superiores.

2. Desde tu experiencia, ¿qué tipo de actitudes o comportamientos consideras que pueden afectar negativamente el clima laboral?

Cuando un jefe desvaloriza el trabajo del personal o hace comentarios delante de otros compañeros, eso afecta mucho. También cuando hay sobrecarga de trabajo para ciertas personas.

3. ¿Has notado si existen diferencias en la forma de trato entre distintos niveles jerárquicos dentro del hospital?

Sí, definitivamente hay diferencias. Con algunos jefes el trato es más autoritario y no siempre hay espacio para dialogar.

4. ¿El personal del hospital ha recibido información o espacios para hablar sobre el respeto en el trabajo o la prevención de conflictos laborales?

No realmente. Yo no he recibido capacitaciones sobre acoso laboral ni sobre cómo manejar conflictos dentro del trabajo.

5. ¿Qué medidas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y el respeto entre los diferentes niveles del hospital?

Sería bueno que haya más espacios de comunicación entre el personal y los jefes, y también capacitaciones sobre cómo manejar el respeto en el trabajo.



Ramón Emilio Hidalgo Patiño	Anónimo
Entrevistador	Entrevistado

Anexo 3

Institución	Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone
Nombre	Anónimo
Cargo	Técnico administrativo
Recurso	Entrevista

La presente entrevista semiestructurada se aplica como parte del proceso de recolección de información dentro de la investigación titulada “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, 2023–2024”. Para proteger la privacidad de los participantes los datos se manejarán de forma anónima.

1. En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo dentro del hospital?

Depende del momento. Hay días en los que el ambiente es bueno y el equipo trabaja tranquilo, pero también hay momentos donde la presión del trabajo genera tensiones.

2. Desde tu experiencia, ¿qué tipo de actitudes o comportamientos consideras que pueden afectar negativamente el clima laboral?

Para mí uno de los problemas principales es la falta de comunicación clara. A veces las indicaciones cambian o no se explican bien y eso genera conflictos.

3. ¿Has notado si existen diferencias en la forma de trato entre distintos niveles jerárquicos dentro del hospital?

Más que por la jerarquía, yo creo que depende mucho de la personalidad del jefe. Hay jefes que son más accesibles y otros que son más duros.

4. ¿El personal del hospital ha recibido información o espacios para hablar sobre el respeto en el trabajo o la prevención de conflictos laborales?

He estado en algunas reuniones donde se habla del ambiente laboral en general, pero no recuerdo algo específico sobre prevención del acoso laboral.

5. ¿Qué medidas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y el respeto entre los diferentes niveles del hospital?

Creo que sería bueno mejorar la comunicación interna y que haya espacios donde se puedan resolver los problemas antes de que se hagan más grandes.



Ramón Emilio Hidalgo Patiño	Anónimo
Entrevistador	Entrevistado

Anexo 4

Institución	Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone
Nombre	Anónimo
Cargo	Analista administrativa
Recurso	Entrevista

La presente entrevista semiestructurada se aplica como parte del proceso de recolección de información dentro de la investigación titulada “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, 2023–2024”. Para proteger la privacidad de los participantes los datos se manejarán de forma anónima.

1. En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo dentro del hospital?

Yo diría que el ambiente es bastante tenso. El hospital es un lugar donde siempre hay presión, pero a veces también influye la forma en que algunos superiores tratan al personal.

2. Desde tu experiencia, ¿qué tipo de actitudes o comportamientos consideras que pueden afectar negativamente el clima laboral?

Cuando un jefe habla mal del trabajo de alguien delante de todos o cuando minimiza lo que hace el personal. Eso hace que la gente se sienta poco valorada.

3. ¿Has notado si existen diferencias en la forma de trato entre distintos niveles jerárquicos dentro del hospital?

Sí, hay diferencias. A veces se siente que el trato cambia dependiendo del cargo que tenga la persona.

4. ¿El personal del hospital ha recibido información o espacios para hablar sobre el respeto en el trabajo o la prevención de conflictos laborales?

No he visto que haya capacitaciones claras sobre ese tema. Si existen, no se comunican mucho al personal.

5. ¿Qué medidas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y el respeto entre los diferentes niveles del hospital?

Sería importante que el hospital implemente capacitaciones y también mecanismos donde uno pueda reportar problemas de manera confidencial.



Ramón Emilio Hidalgo Patiño	Anónimo
Entrevistador	Entrevistado

Anexo 5

Institución	Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone
Nombre	Anónimo
Cargo	Secretaria administrativa
Recurso	Entrevista

La presente entrevista semiestructurada se aplica como parte del proceso de recolección de información dentro de la investigación titulada “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, 2023–2024”. Para proteger la privacidad de los participantes los datos se manejarán de forma anónima.

1. En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo dentro del hospital?

Hay momentos en los que el ambiente es bueno, sobre todo cuando el equipo se apoya entre sí. Pero también hay situaciones donde se generan conflictos o tensiones.

2. Desde tu experiencia, ¿qué tipo de actitudes o comportamientos consideras que pueden afectar negativamente el clima laboral?

Las críticas constantes o cuando no se reconoce el trabajo del personal. Eso afecta mucho la motivación.

3. ¿Has notado si existen diferencias en la forma de trato entre distintos niveles jerárquicos dentro del hospital?

Sí, a veces el trato desde los niveles superiores puede sentirse más distante o autoritario.

4. ¿El personal del hospital ha recibido información o espacios para hablar sobre el respeto en el trabajo o la prevención de conflictos laborales?

He estado en algunas charlas generales del hospital, pero no recuerdo que hayan sido específicamente sobre prevención de acoso laboral.

5. ¿Qué medidas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y el respeto entre los diferentes niveles del hospital?

Creo que sería bueno fortalecer los canales de comunicación y que haya más formación sobre respeto laboral.



Ramón Emilio Hidalgo Patiño	Anónimo
Entrevistador	Entrevistado

Anexo 6

Institución	Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone
Nombre	Anónimo
Cargo	Coordinador administrativo
Recurso	Entrevista

La presente entrevista semiestructurada se aplica como parte del proceso de recolección de información dentro de la investigación titulada “Mobbing vertical y derechos laborales vulnerados en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, 2023–2024”. Para proteger la privacidad de los participantes los datos se manejarán de forma anónima.

1. En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo dentro del hospital?

El ambiente depende mucho del área, pero en general sí hay bastante presión. A veces se siente que las exigencias vienen acompañadas de formas de trato que podrían ser más respetuosas.

2. Desde tu experiencia, ¿qué tipo de actitudes o comportamientos consideras que pueden afectar negativamente el clima laboral?

Cuando se desvaloriza el trabajo de una persona o cuando se asigna más trabajo a unos que a otros. Eso genera molestia entre el personal.

3. ¿Has notado si existen diferencias en la forma de trato entre distintos niveles jerárquicos dentro del hospital?

Yo creo que más que la jerarquía es el estilo de liderazgo de cada jefe. Hay jefes que saben manejar bien al equipo y otros no tanto.

4. ¿El personal del hospital ha recibido información o espacios para hablar sobre el respeto en el trabajo o la prevención de conflictos laborales?

No he recibido capacitaciones sobre prevención de acoso laboral como tal.

5. ¿Qué medidas crees que podrían ayudar a mejorar la comunicación y el respeto entre los diferentes niveles del hospital?

Sería bueno que se evalúe también el liderazgo de los jefes, porque eso influye mucho en el ambiente de trabajo.



Ramón Emilio Hidalgo Patiño	Anónimo
Entrevistador	Entrevistado