

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

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



**FACTORES QUE INCIDEN A LA INSEGURIDAD Y DESPROTECCIÓN DE
VÍCTIMAS DE ACOSO, A LA LUZ DEL CONVENIO 190 OIT**

VALERIA VILLEGAS ARBOLEDA

DIRECTORA: DRA. GRACIELA MONESTEROLO LENCIONI

Quito, D.M., 2023

Agradecimientos

A mi mejor amigo Sebastián, con quien he recorrido esta etapa de mi vida.

A mis hermanas del alma Emilia y Daniela, con quienes he compartido más de 10 años de vida y siempre han estado conmigo.

A Erika y Cristian, quienes han sido mi soporte y los mejores amigos que el trabajo me pudo dar.

Dedicatoria

A mis padres, Irene y Diego

Quienes me han apoyado en cada paso que he dado, me han dado amor incondicional y a pesar de las adversidades vividas nunca me han dejado sola.

A mi hermana Micaella y familia,

Quienes me ha brindado un apoyo constante e incondicional.

A mi abuelita Pilar,

Quien a más de ser mi abuelita es mi confidente y mi tesoro. Su apoyo y palabras siempre han sido fundamentales en mi vida.

A mis dos ángeles que están en el cielo,

Quienes en vida me llenaron de cariño y me acompañaron en momentos importantes de mi vida, un beso hasta el cielo.

Resumen

El acoso laboral está regulado en el Ecuador desde la reforma al código de trabajo en el año 2017, a la par la República del Ecuador ha ratificado varios convenios internacionales referentes al ámbito laboral, como es el caso del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual entró en vigor en el 2022. Define el acoso y determina el no requisito de la reiteratividad de actos de acoso, así como las obligaciones de las y los empleadores, entre otros particulares.

La figura del acoso laboral puede ser accionada por las víctimas mediante una solicitud de visto bueno, a partir de la incorporación de esta causal en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, situación que ha sido objeto de varias investigaciones. También, mediante una denuncia ante la Dirección Regional de Trabajo de cada provincia. Sin embargo, el presente trabajo de integración curricular se enfoca en la segunda forma de accionar la figura del acoso, y en tal virtud nos hemos propuesto identificar y analizar: los factores que inciden, a más del desconocimiento del convenio 190 de la OIT, en la falta de empoderamiento de las personas trabajadoras al momento de realizar una denuncia; y, la inacción por parte de las autoridades de trabajo al momento de conocerlas

Palabras Clave: Acoso laboral, Convenio 190 OIT, denuncias, reiteratividad, desconocimiento, inseguridad, desprotección

Abstract

Workplace harassment is regulated in Ecuador since the reform of the Labour Code in 2017. Additionally, the Republic of Ecuador has ratified several international treaties regarding the labour sphere, such as the Convention 190 of the International Labour Organization (ILO), which came into effect in 2022. Said Convention defines harassment and determines the non-requirement of repeated acts of harassment, as well as the obligations of employers, among other provisions.

The figure of workplace harassment can be subject of administrative sanction solicited by the victims through a request of 'visto bueno' (administrative verification) since its incorporation in Articles 172 and 173 of the Labour Code. This procedure has been the subject of various investigations. Alternatively, victims can file a complaint with the Regional Labor Directorate of each province. However, this dissertation work focuses on the second form of invoking the figure of harassment, aiming to identify and analyze factors that influence the lack of empowerment of workers when filing a complaint beyond the lack of knowledge about ILO Convention 190, as well as the inaction of labor authorities when they become aware of such complaints.

Keywords: Workplace harassment, ILO Convention 190, complaints, repetitiveness, lack of knowledge, insecurity, lack of protection.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	8
I. El acoso laboral en el Ecuador: marco doctrinario y normativo	10
1.1. Definición del acoso laboral	10
1.1.1. Según doctrinarios extranjeros	10
1.1.2. Según el Código de Trabajo ecuatoriano.....	11
1.1.3. Según el Convenio 190 de la OIT	12
1.2. Historia de la regulación del acoso laboral en el Ecuador	14
1.3. Autoridad competente y requisitos para calificar denuncias de acoso laboral	15
II. Factores que inciden en la inseguridad y desprotección jurídica en eventuales víctimas de acoso laboral.....	18
2.1. Investigación de campo	18
2.1.1. Encuestas a trabajadores del sector privado.....	18
2.1.2. Entrevistas a Inspectores del trabajo	24
2.1.3. Denuncias de víctimas de acoso y las resoluciones de los Inspectores del Trabajo	27
2.2. El desconocimiento del Convenio 190 de la OIT como factor determinante en la falta de empoderamiento y pleno ejercicio de los derechos	28
2.3. Otros factores que inciden en la desprotección e inseguridad jurídica y conllevan a la inacción tanto de víctimas como de autoridades.....	31
III. Conclusiones y recomendaciones.....	34
3.1. Conclusiones	34
3.2. Recomendaciones	36
IV. Referencias	38
V. Bibliografía.....	39
VI. Anexos.....	42
Anexo 1: Formato de encuesta realizado en Google <i>forms</i>	42
Anexo 2: Consentimiento informado para la realización de entrevistas	43
Anexo 3: Guía de preguntas para entrevistas.....	44
Anexo 4: Solicitud dirigida al MDT para la obtención de copias de denuncias y resoluciones de acoso laboral.....	45

Anexo 5: Oficio Nro. MDT-DRTSPQ-2023-3387-O	46
---	----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Conocimiento del acoso laboral.....	18
Ilustración 2. Denuncias por acoso laboral	19
Ilustración 3. Capacitaciones sobre el acoso laboral impartidas por los empleadores	20
Ilustración 4. Capacitaciones recibidas sobre el acoso laboral	20
Ilustración 5. Conocimiento sobre los efectos de una denuncia	21
Ilustración 6. Conocimiento de casos de acoso laboral	22
Ilustración 7. Actuación de personas que han conocido un caso de acoso laboral	23
Ilustración 8. Actuación de personas que no han conocido un caso de acoso laboral	23
Ilustración 9. Conocimiento de la no reiteratividad de los actos de acoso laboral	29
Ilustración 10. Conocimiento del Convenio 190 OIT.....	30
Ilustración 11. Motivos por los cuales no denunciarían.....	32
Ilustración 12. Conocimiento sobre el procedimiento de una denuncia por acoso laboral.	32

Introducción

A partir de la constatación del desconocimiento por parte de autoridades y trabajadores del Convenio 190 de la OIT, surgió el interés de realizar este trabajo de integración curricular, con el objetivo de sensibilizar sobre los factores que, a más del desconocimiento del Convenio 190 OIT, contribuyen a la inseguridad y desprotección de víctimas de acoso laboral por la inacción tanto de estas como de autoridades del trabajo, para el empoderamiento y pleno ejercicio de derechos. Este objetivo se pudo conseguir mediante los dos objetivos específicos que son: (I) Determinar del marco doctrinario y normativo del acoso laboral en la OIT y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano e (II) Identificar otros factores que inciden en la desprotección e inseguridad jurídica que conducen a la inacción de víctimas de acoso laboral y de funcionarios públicos en el Ecuador.

El trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de abogado consta de dos secciones. La primera hace referencia al marco doctrinario y jurisprudencial del Ecuador en cuanto al acoso laboral, en el cual se analizó la definición del acoso laboral en el Ecuador, Colombia, España y la del Convenio 190 de la OIT, haciendo una comparativa entre estos. Así también se dio un breve recorrido por la historia de la regulación del acoso laboral en el Ecuador y se finalizó con la determinación de la autoridad competente, requisitos y procedimientos de una denuncia por acoso laboral.

La normativa ecuatoriana recoge el significado de acoso laboral en el artículo innumerado agregado al 46 del Código de Trabajo. Sin embargo, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo amplía este concepto, eliminando el requisito de la reiteratividad para que se configure el acoso laboral. En el Ecuador existen dos formas para que los y las trabajadoras accionen su derecho en caso de ser víctimas de acoso laboral, estas son: mediante la presentación de una solicitud de visto bueno o de una denuncia. Este trabajo se centrará en la denuncia por acoso laboral, sus requisitos, procedimientos, efectos, de conformidad con el acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020-244.

Con el fin de identificar los factores que inciden en la desprotección e inseguridad jurídica que conducen a la inacción de víctimas de acoso laboral y de funcionarios públicos, dentro de la segunda sección consta la investigación de campo realizada para el efecto, la misma que consistió en encuestas a trabajadores y entrevistas a los inspectores de trabajo de la Dirección Regional de Trabajo de la provincia de Pichincha.

I. El acoso laboral en el Ecuador: marco doctrinario y normativo

1.1. Definición del acoso laboral

1.1.1. Según doctrinarios extranjeros

Para empezar con este trabajo, es importante identificar y definir el concepto del acoso laboral o *mobbing* con doctrina comparada. En este sentido, se ha decidido investigar, por un lado, a la jurisprudencia y doctrina colombiana debido a la cercanía con nuestro país ya que, se entendería que, al estar bajo un sistema jurídico similar, existen normas, conceptos y sanciones que se asemejan. Por otro lado, se tomará en cuenta a la doctrina y jurisprudencia de Europa, exactamente de España, con el fin de determinar el trato diferenciado que se le da al acoso laboral, tomando en cuenta que, en este país el concepto y el tratamiento del *mobbing* es más amplio y ha sido tratado desde ya varios años, cosa que no ha sucedido en Latinoamérica.

Para el abogado colombiano, Diazgranados, L. (2014) el acoso laboral se define como la acción de “[...] generar o infligir comportamientos agresores sobre una persona o un grupo de personas que ejecutan alguna función dentro del organigrama de una célula laboral, con el fin de provocar un daño físico, intelectual o emocionalmente desequilibrante” (p. 15). En la misma línea, en la doctrina colombiana “se considera que una persona es objeto de *mobbing* si se encuentra expuesta al menos a una acción en su contra cada semana, durante un período mínimo de seis meses” (Trujillo, Valderrabano y Herrera, 2007, p. 71).

En la misma línea, para la legislación colombiana el acoso es definido como

“[...] toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010, 2006, art. 2).

En este sentido, se puede concluir que para que se configure el acoso laboral en Colombia según su doctrina y normativa, se deben cumplir ciertos requisitos, (I) que exista una conducta persistente y demostrable, (II) que venga por parte de un miembro del núcleo laboral, (III) que el comportamiento genere miedo, angustia, miedo, induzca a la renuncia, o provoque cualquier tipo de desequilibrio emocional.

Por su parte, la legislación española define al acoso laboral como un delito penado por la ley con pena privativa de libertad que va entre los seis (6) meses a los dos (2) años. Este delito se establece en “[...] el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” (Código Penal, 1996, art. 173.1).

Es interesante destacar que, a pesar de que ambos países no tengan cercanía geográfica, el concepto que le han dado a acoso laboral es bastante similar, sobre todo recalando la reiteratividad del acto. Sin embargo, se pueden evidenciar ciertas diferencias: para la legislación española el acoso laboral es considerada un delito penal, algo que no sucede en Colombia o Ecuador ya que esta conducta es conocida, regulada y resuelta por instituciones públicas, como el Ministerio de Trabajo y no es una conducta penada, por lo que la pena privativa de libertad no aplica, solamente existen reparaciones pecuniarias y sanciones.

1.1.2. Según el Código de Trabajo ecuatoriano

En la legislación ecuatoriana el acoso laboral está definido en el artículo innumerado agregado al 46 del Código del Trabajo, según reforma 6 de 9 de noviembre de 2017 como:

todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial [...]. (CT, 2005, art. s/n).

Así pues, la legislación ecuatoriana da únicamente un concepto básico del acoso laboral, y es por esto que, la Corte Constitucional, mediante sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados del 21 de diciembre de 2021, emitida por el juez Alí Lozada Prado, amplía más el significado del acoso laboral, identificando los sujetos que intervienen y las características fundamentales de este comportamiento:

- 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. (CCE-986-19-JP/21 y acumulados, 2021)

Como se puede observar, el legislador y la jurisprudencia ecuatoriana interpretan al acoso laboral como un comportamiento reiterativo y potencialmente lesivo que se comete en el lugar de trabajo o en cualquier momento, que atenta ante la dignidad de una persona parte de la relación laboral, sin importar el lugar jerárquico que ocupe dentro de esta relación. Sin embargo, para que este comportamiento sea considerado una vulneración de derecho, es necesario que cumpla con una motivación por al menos una de las razones que se encuentran enmarcadas dentro del artículo 11.2 de la Constitución de Ecuador y que este comportamiento sea de forma reiterativa por parte del sujeto activo.

1.1.3. Según el Convenio 190 de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo creado en 1919, tiene como fin último realizar aportes para el mundo laboral de todos los países que forman parte, lograr una justicia social y eliminar toda clase de precarización, abuso, acoso y vulneración de los derechos laborales de las y los trabajadores juntos con las y los empleadores. Se trata de una organización tripartita, por cuanto existe una colaboración entre organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y gobiernos. Actualmente cuenta con 187 países miembros de esta organización (OIT, s.f), siendo Ecuador uno de ellos, desde 1934.

Desde entonces, Ecuador ha ratificado 61 convenios (OIT, s.f). Entre ellos se encuentra el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso -2019-, ratificado el 19 de mayo de 2021 y en vigor desde el 19 de mayo de 2022.

Como su nombre ya lo indica, este el Convenio 190 de la OIT, reconoce, prevé y regula la violencia y el acoso en el ámbito laboral, es por esto que, la OIT ha decidido crear un significado diferente y a nuestro criterio, bastante acorde a la actualidad del mundo laboral. A efecto del Convenio 190 de la OIT:

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

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. (C-190, 2019, art.1)

Por tanto, para la OIT, el acoso y la violencia laboral son dos cosas que se regulan de igual forma, algo que no pasa en la legislación interna ecuatoriana, ya que la violencia tiene una regulación diferente al ser un delito. Ahora bien, a comparación de todas las legislaciones analizadas anteriormente, la OIT establece que, este comportamiento no necesariamente debe ser reiterativo, en este sentido, basta con que haya sucedido en una sola ocasión para que se configure la figura de acoso laboral.

Si bien el apartado 2 del artículo 1 del C-190 de la OIT establece que este concepto de acoso laboral puede definirse como un concepto único o como conceptos separados para las legislaciones que ratificaron el Convenio, para el Ecuador no ha sido una opción, sino una obligación. En base al artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador este Convenio y, en consecuencia, la definición más amplia de acoso laboral, están sobre el Código de Trabajo.

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (CRE, 2008, art. 425)

Con esto podemos concluir que, al ser el Código de Trabajo una ley ordinaria inferior al Convenio 190 de la OIT, conforme lo dicta el artículo 425 de la CRE, prevalecerá la definición de acoso laboral que da dicho Convenio, la cual a nuestro criterio es la definición

más completa que existe y, así mismo elimina la barrera de la reiteratividad que muchas veces impide el ejercicio del derecho de los y las trabajadoras a denunciar los comportamientos atentatorios a su dignidad humana.

1.2. Historia de la regulación del acoso laboral en el Ecuador

Desde los inicios de las relaciones laborales en la sociedad, ha existido la desigualdad, el abuso desmedido y muchas veces no visibilizado; tanto en relaciones jerárquicas, de poder, o incluso entre compañeros del mismo rango; tal “[...] irrespeto a la dignidad e integridad de los trabajadores se pudieron prestar las conductas de acoso laboral [...]” (Vázquez, 2022, p. 125). Sin embargo, estos abusos fueron normalizados e ignorados por décadas.

Los primeros estudios de este fenómeno social-laboral se dieron en los ámbitos psicológico y social. No obstante, es en las últimas décadas que se empieza a visibilizar y a tener relevancia en el Derecho de algunos países, y concretamente, en el ámbito laboral, por la cantidad de denuncias que se recibían tanto de trabajadores como de empleadores (Cordero, 2016, p. 3).

En este sentido, existen autores que consideran que esta problemática social-laboral ha sido visibilizada en las últimas décadas gracias a factores como:

- a) las diversas investigaciones al respecto; b) el desarrollo de los derechos fundamentales en el trabajo; c) las leyes aprobadas recientemente en varios países con el objeto de prevenir y evitar el fenómeno, y d) la nueva normativa de los emergentes riesgos psicosociales. (Morales, 2016, p. 72)

Es, sin embargo, en los países desarrollados donde a principios de la década de 1980 se empieza a investigar de manera sistemática este fenómeno social (Leymann, 1996). En cuanto al ámbito interno del Ecuador “el acoso laboral entró en debate oficialmente el 05 de octubre de 2016” (Vázquez, 2022, p. 129). Esto, gracias al proyecto de ley que presentó en ese entonces el asambleísta, Raúl Auquilla Ortega, en el cual se buscaba reformar el Código de Trabajo (Vázquez, 2022, p. 129). A través de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso

Laboral, el 09 de noviembre de 2017, se reformó la normativa que regula las relaciones laborales en los ámbitos públicos y privados.

Posterior a este gran avance, instituciones como el Ministerio de Trabajo, expidieron acuerdos que contienen protocolos para prevenir, atender y eliminar el acoso laboral. Uno de los más relevantes es el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, elaborado conjunto con ONU Mujeres y expedido mediante acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020-244 el 25 de noviembre de 2020. Dentro de este acuerdo ministerial, se encuentran los requisitos y procedimientos que debe seguir una denuncia por acoso laboral. No obstante, consideramos que este protocolo, refleja en primera plana la discriminación desde su título, puesto que, pese a que en desarrollo del mismo hace referencia a los y las trabajadoras, el título se limita únicamente a la mujer. Si bien es cierto que las cifras sobre acoso laboral evidencian que son las mujeres quienes mayormente lo sufren, no se puede desconocer que los hombres también sufren esta problemática. Es por esta razón que, si se quiere prevenir el acoso o la discriminación laboral, el Ministerio de Trabajo debe velar por los derechos de todas y cada una de las personas trabajadoras, mediante la creación de acuerdos inclusivos y no discriminatorios.

1.3. Autoridad competente y requisitos para calificar denuncias de acoso laboral

En el Ecuador, las víctimas de acoso laboral pueden accionar su derecho mediante una solicitud de visto bueno o mediante una denuncia. Como se delimitó en la introducción, únicamente se analizará la denuncia por acoso laboral. No obstante, los efectos de la denuncia, como se analizará más adelante, son los mismos que los de un visto bueno.

En el segundo párrafo del artículo innumerado agregado al 46 del Código de Trabajo ecuatoriano, se prescribe que las denuncias por acoso laboral, “[...] serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas” (CT, 2005). En este sentido, las personas encargadas de conocer del caso, escuchar a las partes, valorar las pruebas y resolver sobre las denuncias, son los inspectores de Trabajo de cada Provincia mediante las Direcciones Regionales de Trabajo. “Las

Direcciones Regionales de Trabajo, están facultadas para absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, imponer multas y sanciones, resolver reclamos colectivos de trabajadores [...]” (Ministerio de Trabajo, s/f).

Mediante acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-224 del 25 de noviembre de 2020, el entonces Ministro de Trabajo, Andrés Isch Pérez, expidió el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, el cual cuenta con un procedimiento de denuncia tanto para el sector privado como para el sector público. Para fines de este trabajo de titulación, únicamente nos centraremos en el procedimiento de denuncia de actos de acoso laboral en el sector privado.

Con base en el artículo 8 del Protocolo anteriormente mencionado, existen dos sujetos que pueden realizar la denuncia, “El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos” (MDT-2020-244, 2020). Esta denuncia puede realizarse de forma digital, mediante el Sistema Único de Trabajo – SUT o de forma física, “a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional” (MDT-2020-244, 2020).

El artículo 9 del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo menciona los requisitos de admisibilidad de la denuncia:

- a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;

- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones. (MDT-2020-244, 2020).

Si bien no son requisitos complicados de cumplir, ya que, en su mayoría es información referente a la persona que denuncia, del denunciado o denunciada y del empleador o empleadora, se considera que el requisito referido a los medios de prueba podría resultar un inconveniente o impedimento para exigir la debida protección a través de la denuncia. La prueba podría consistir en correo, grabación, mensajes, testimonios – testigos-, hasta una declaración de parte. El Código Orgánico General de Procesos, en su artículo 174, reconoce la prueba testimonial, no obstante, más adelante se analizará si esta prueba puede ser alegada como único medio probatorio, o si se requiere de otras pruebas que tenga el o la denunciante.

Como se desprende del precitado Art. 9, la carga de la prueba la tiene la persona que realiza la denuncia. No obstante, en el literal e) del artículo 16 de la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 se establece que, “la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales”. (OIT, 2019, R206). Particular que debe ser tomando en cuenta por el inspector de trabajo al momento de resolver una denuncia de acoso laboral. Sin embargo, el señor Calvopiña, inspector de trabajo, comentó que, al momento de conocer y resolver sobre denuncias de acoso laboral en el sector privado, ellos como autoridades del trabajo se rigen únicamente por el acuerdo ministerial MDT-2020-244 y el Código de Trabajo. De esta forma se hace caso omiso a convenios internacionales, concretamente al No. 190 de la OIT. Este particular es preocupante, ya que, las normas, deben ser analizadas de manera concordante con el ordenamiento jurídico nacional que integra normativa internacional, siempre que esta última haya sido oportuna y debidamente ratificada por el Ecuador. En este sentido, no se puede resolver una problemática basándose solo en un determinado acuerdo ministerial o código; sino que es obligación de los inspectores de trabajo, conocer y aplicar toda la normativa referente al acoso laboral al momento de resolver denuncias a las que nos estamos refiriendo.

II. Factores que inciden en la inseguridad y desprotección jurídica en eventuales víctimas de acoso laboral

2.1. Investigación de campo

Para la elaboración de esta segunda sección, se utilizó la técnica de observación, misma que se verá reflejada en las encuestas¹ realizadas a varios trabajadores del sector privado y en entrevistas a inspectores de trabajo. Si bien el plan inicial era realizar entrevistas grabadas a varios inspectores de la Dirección Regional del Trabajo de Pichincha, algunos de ellos decidieron mantener el anonimato. A continuación, se procederá a desarrollar la información obtenida de las investigaciones de campo realizadas.

2.1.1. Encuestas a trabajadores del sector privado

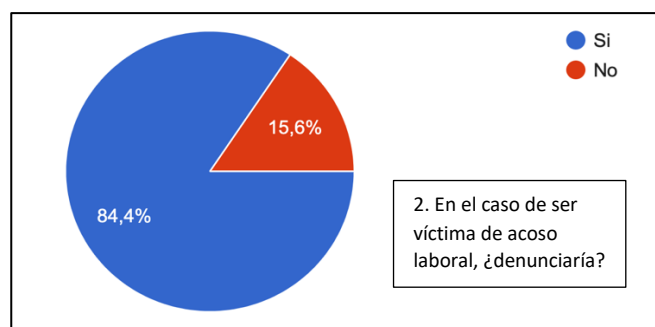
Mediante encuesta realizada a treinta y dos trabajadores del sector privado, pertenecientes a empresas que brindan servicios legales, exportación de flores y un centro infantil, se pudo identificar ciertas particularidades referentes al acoso laboral y sus denuncias.

Ilustración 1. Conocimiento del acoso laboral



Fuente: Google Forms
Elaboración: Valeria Villegas, 2023

¹ Ver Anexo 1

Ilustración 2. Denuncias por acoso laboral

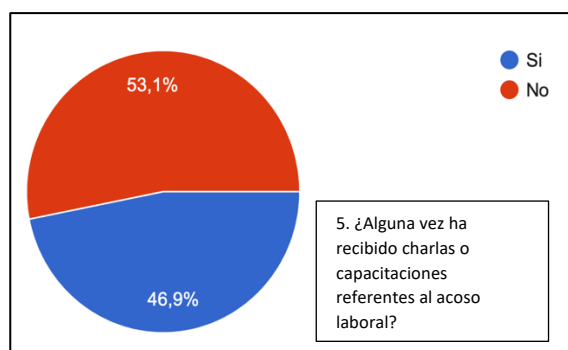
Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

De todos los trabajadores encuestados, solo una persona respondió no saber qué es el acoso laboral, es decir un 96,9% de los trabajadores encuestados conocen qué son estos actos. Sin embargo, solo un 84,4% de los trabajadores encuestados denunciaría en caso de ser víctimas de acoso.

El porcentaje de las personas que denunciarían es alto, pues todos los trabajadores encuestados tienen presente que el acoso laboral es un acto que te lleva a la vulneración como trabajador y en caso de ser víctimas tienen el derecho de denunciar. No obstante, muchas víctimas no denunciarían porque de alguna u otra forma han conocido muchas trabas no solo en temas administrativos, sino también en temas judiciales que han realizado en la administración pública. En el acápite 2.3 de esta segunda sección, se analizará más a profundidad los factores que inciden para que las personas s trabajadoras no presenten sus denuncias.

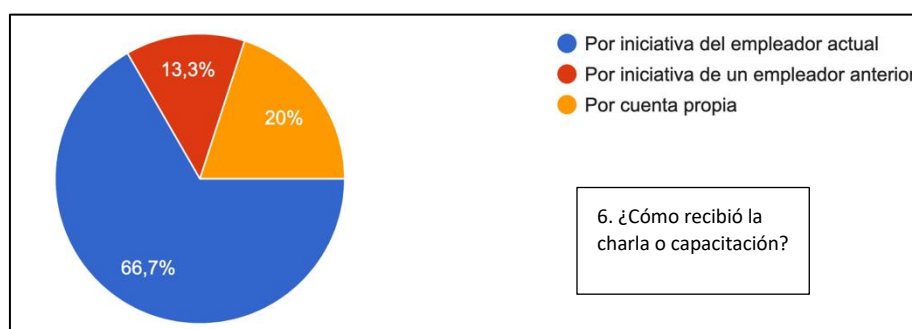
Ilustración 3. Capacitaciones sobre el acoso laboral impartidas por los empleadores



Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

Ilustración 4. Capacitaciones recibidas sobre el acoso laboral



Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

El Código de Trabajo, hace referencia a las especiales obligaciones que tienen los empleadores sobre la temática en cuestión y establece, entre ellas:

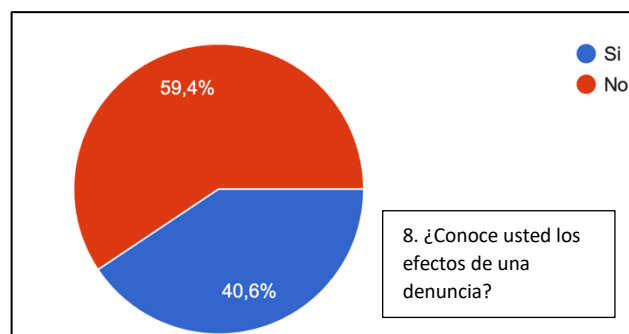
Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (CT, 2005, art. 42, nral. 36)

De igual forma, además de las capacitaciones, la disposición tercera del acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020-244 menciona:

El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, deberán ser registrados, implementados y reportados cada año al Ministerio de Trabajo (MDT-2020-244, 2020).

En este sentido, todos los empleadores, sin importar el número de trabajadores que tengan deben realizar charlas o capacitaciones anuales no solo sobre el concepto del acoso laboral, sino también del procedimiento, los requisitos, dónde presentar una denuncia y como identificar este tipo de conductas. No obstante, se pudo identificar que sólo el 46,9% de trabajadores encuestados han recibido al menos una charla sobre el acoso laboral y el protocolo de prevención. Así mismo, de los 15 trabajadores que han recibido una charla, únicamente el 66,7% la ha recibido por su empleador actual, ya que el 13,3% la recibió por alguno de sus ex empleadores y el 20% ha recibido capacitaciones por su propia cuenta. Esto quiere decir que varios empleadores no cumplen con las obligaciones dispuestas dentro del Código de Trabajo y los acuerdos ministeriales, dejando en indefensión a los trabajadores al desconocer sus derechos y mecanismos de defensa en caso de necesitarlos.

Ilustración 5. Conocimiento sobre los efectos de una denuncia



Fuente: Google Forms

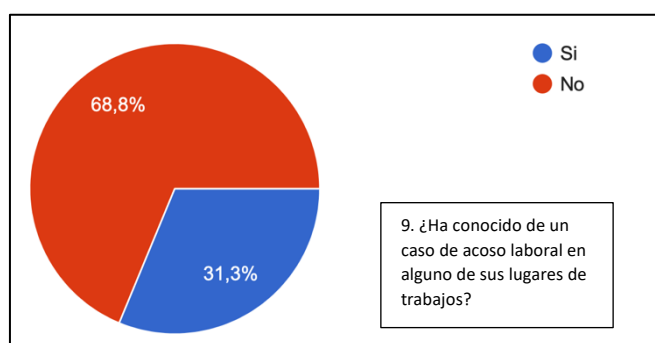
Elaboración: Valeria Villegas, 2023

En cuanto al tema de las denuncias y sus efectos, el 59,4% de los trabajadores encuestados desconoce los efectos que tiene una denuncia. Esta respuesta viene ligada a la pregunta número 5, ya que los efectos solo se podrían conocer si hubieran recibido al menos una vez una capacitación sobre el acoso laboral. El literal g) del artículo 10 del acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020-244, determina que:

Si se determina que [sic] la agresión, se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral. (MDT-2020-244, 2020)

Los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, establecen dentro de las causales para solicitar el visto bueno, por parte de empleador y trabajador, respectivamente, el acoso laboral, por lo que se podría asumir que uno de los efectos de una denuncia por acoso laboral son los mismos a los de un visto bueno. Tratándose de una denuncia, los efectos podrían ser: (I) los que se establezcan dentro de cada Reglamento Interno de Trabajo, (II) la terminación de la relación laboral, (III) *las indemnizaciones que corresponden por despido intempestivo*, en el supuesto que el denunciante se a la parte trabajadora; y (IV) *“Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta”* (CT, 2005, art. 173).

Ilustración 6. Conocimiento de casos de acoso laboral



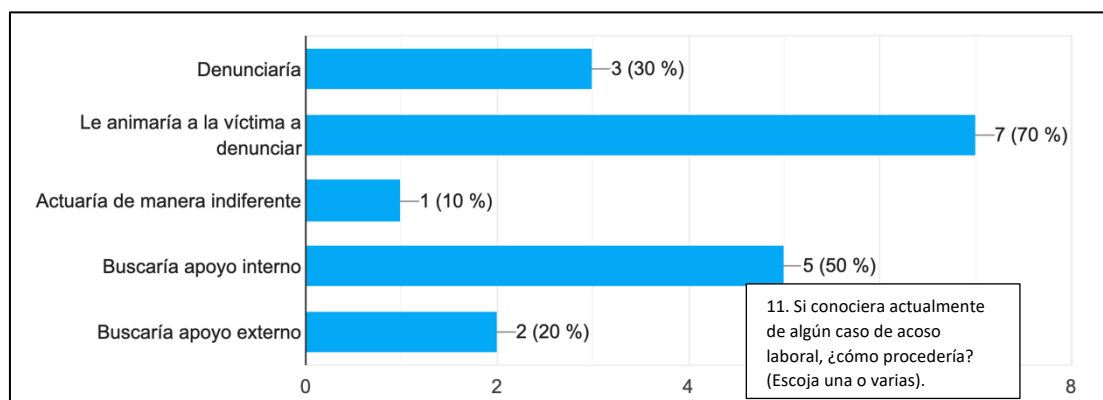
Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

Pasando de lo teórico a lo práctico, se les preguntó a los trabajadores si han conocido sobre casos de acoso laboral en alguno de sus lugares de trabajo, a lo que únicamente el 31,3% de trabajadores respondió que sí. De los 10 entrevistados que respondieron que si, 6 contestaron de forma concreta que apoyaron a la víctima y le recomendaron denunciar, 2 denunciaron ante el departamento o dirección de recursos humanos o sus superiores, 1 actuó de forma indiferente y 1 fue la víctima, sin embargo, esta última decidió no denunciar ya que consideró que las leyes siempre están de lado de la persona que tiene más dinero y con la crisis de desempleo que se encuentra viviendo el país, optó por aguantar estos comportamientos atentatorios en contra de su integridad hasta conseguir otro empleo. Es preocupante ver cómo los trabajadores no se sienten protegidos y prefieren sufrir de forma

pasiva este tipo de prácticas denigrantes con tal de seguir generando ingresos para cubrir las necesidades básicas que tienen.

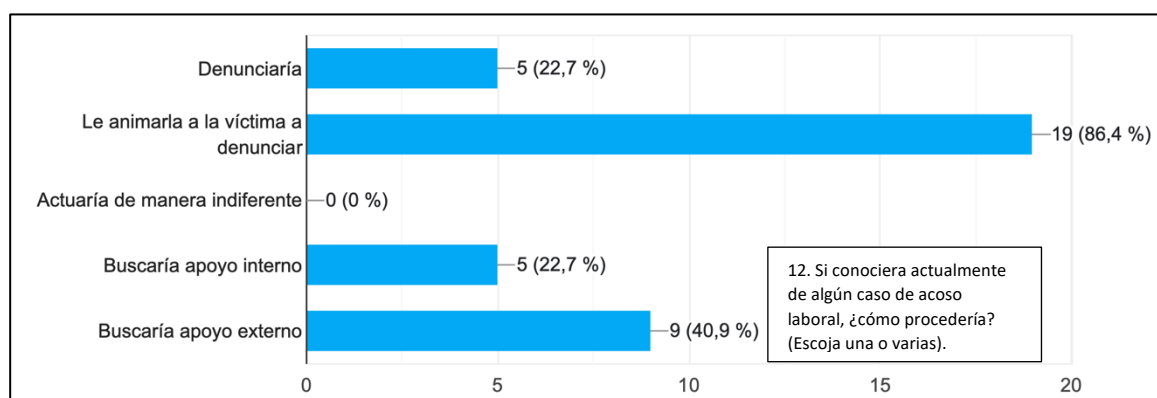
Ilustración 7. Actuación de personas que han conocido un caso de acoso laboral



Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

Ilustración 8. Actuación de personas que no han conocido un caso de acoso laboral



Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

Nos parecía oportuno saber cuál sería el proceder en la actualidad de los encuestados que había contestado que si han conocido sobre casos de acoso laboral y de los que no lo han hecho. En esta pregunta, 26 personas le animarían a la víctima a denunciar, 11 buscarían apoyo externo, 10 buscarían apoyo interno, 8 denunciarían y una sola persona

actuaría de manera indiferente. Podemos concluir que, si bien no todos denunciarían o animarían a la víctima a denunciar un caso de acoso laboral, lo cual sería lo más conveniente, un porcentaje alto rechaza estos actos y busca una solución para pararlos.

Se pudo identificar que el actuar de los 10 trabajadores que conocieron de un caso de acoso laboral en el pasado ahora sería diferente gracias al conocimiento que adquirieron sobre los procedimientos y los canales de denuncia, en este sentido le animarían a la víctima a denunciar o denunciaría. La última pregunta que se planteó fue: ¿cuáles serían las sugerencias para evitar el acoso laboral o para defenderse ante el mismo? Frente a esta, varios de los encuestados opinaron que las mejores formas serían charlas y capacitaciones a los trabajadores, que existan canales de comunicación adecuados en las empresas y que los procedimientos de denuncia sean más rápidos. Por lo que podemos concluir que, el mantener informados a los trabajadores, más una adecuada organización en la entidad receptora de denuncias, ayudarían a que estos sepan los procedimientos, requisitos y sanciones que acarrea una denuncia por acoso laboral además de sentirse más seguros al momento de denunciar.

2.1.2. Entrevistas a Inspectores del trabajo

Como se mencionó en el acápite 2.1, se realizaron entrevistas a 5 inspectores de trabajo, sin embargo, dos de ellos decidieron mantener el anonimato ya que consideran que al ser funcionarios públicos no pueden hablar en contra de la entidad, razón por la cual no firmaron el consentimiento informado². Las entrevistas abiertas tenían como fin conocer sobre las denuncias de acoso laboral, sus procedimientos y resoluciones; y si bien existía una guía de preguntas³, a lo largo de las entrevistas se fueron generando otras inquietudes.

Michael Cisneros, inspector de trabajo nos comentó lo siguiente, *la verdad (resoluciones) por denuncias de acoso (laboral) no ha habido porque [...] la mayoría de las personas las presenta sin ningún sustento, entonces se les manda a completar y nunca completan [...] entonces por ende se terminan archivando.* En este sentido, el

² Ver Anexo 2

³ Ver Anexo 3

procedimiento que indica el artículo 10 del acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020-244, la mayoría de las denuncias únicamente llega hasta el literal a) que dice:

Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días.

Si la denuncia no cumple los requisitos, la o el Inspector del Trabajo dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos (2) días. En caso de no completarla dentro del término respectivo, ordenará el archivo en el término máximo de tres (3) días. (MDT-2020-244, 2020)

Por tanto, al no cumplir con los requisitos, los inspectores de trabajo se ven en la obligación de solicitar a los trabajadores completar sus denuncias. Según Cisneros, la mayor deficiencia se encuentra en las denuncias en contra de empresas s como persona jurídica, cuando lo correcto es denunciar a la persona que está cometiendo estos actos denigrantes, tal como lo especifica el literal d) del artículo 9 de acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020-244. Adicionalmente, no presentan pruebas conforme lo menciona el artículo 194 del Código General de Procesos, es decir en originales o copias debidamente certificadas. Ana María Idrobo, inspectora de trabajo nos comentó que es muy común que los trabajadores lleguen con capturas de pantalla como medios de prueba, cuando lo correcto sería materializarlas. Otro medio de prueba muy común es el testimonio de la víctima, sin embargo, el literal f) del artículo 10 del acuerdo ministerial 2020-244 especifica que la prueba testimonial no será permitida como único medio de prueba.

Sin embargo, a pesar de que la gran mayoría de denuncias son archivadas, hay otras que subsisten, pero no llegan hasta el informe final del inspector de trabajo, sino que estas llegan únicamente hasta el literal d) del artículo 10 del presente acuerdo ministerial, "la audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso" (MDT-2020-244, 2020). Idrobo, nos mencionó que todos los acuerdos consisten en la terminación de la relación laboral y en el pago de una suma de dinero a la víctima.

David Calvopiña, otro inspector de trabajo, mencionó que, si bien no es obligatorio tener un patrocinio legal al momento de presentar una denuncia, las únicas denuncias a su cargo que han subsistido hasta la etapa de conciliación han sido porque la víctima ha tenido el

acompañamiento de un abogado, quien la ha guiado en la presentación de la denuncia. Este mismo pensamiento lo comparte la inspectora Idrobo, al sostener que el acuerdo ministerial tiene ciertos lineamientos y fundamentos legales que una persona que no sepa de Derecho desconoce, lo cual repercute en la presentación de una denuncia clara y completa.

En cuanto a las sanciones que acarrea una denuncia de acoso laboral, a pesar de que no han existido resoluciones, tal como lo comentan los inspectores, las sanciones quedan a discreción de la Dirección Regional. Sin bien es el inspector quien lleva todo el proceso y verifica la existencia o no de acoso laboral, este solo elabora un informe y es el Director Regional el encargado de poner las sanciones correspondientes. Las sanciones, no solo pueden ser para el agresor, sino también para la empresa como persona jurídica en el caso de que se determine que no contaban con el protocolo de prevención o que no se impartieron las capacitaciones obligatorias que determina la ley.

Uno de los inspectores, quien prefirió guardar el anonimato, nos comentó que muchas de las empresas que ha inspeccionado, no cuentan con un protocolo de prevención y que, tampoco existe un control estricto de este. Mencionó que, al no existir un control riguroso por parte de las autoridades, las empresas no le toman la importancia del caso. En esta misma línea, hacía una comparativa con otro requisito que una empresa debe tener, como es el caso de la LUAE (Licencia Metropolitana Única para el Ejercicio de Actividades Económicas). Tanto la LUAE como el protocolo de prevención son requisitos obligatorios, sin embargo, al existir un mayor control sobre el primero las empresas se aseguran de cumplir. Por lo que el inspector consideró que, si existiera un mejor control por parte de las autoridades, de que las empresas cumplan con tener un protocolo y sociabilizarlo, estas empezarían a cumplir con esta obligación.

Con todo lo comentado por los inspectores entrevistados, podemos concluir dos cosas: la primera es que si bien el acuerdo ministerial determina ciertos parámetros y requisitos, estos son desconocidos por los trabajadores, lo que provoca que las denuncias sean archivadas porque no son completadas; y la segunda, es que a pesar de que el protocolo de prevención es obligatorio para todas las empresas del territorio ecuatoriano, no existe un control estricto por parte del Ministerio de Trabajo para que las empresas cumplan con esto.

2.1.3. Denuncias de víctimas de acoso y las resoluciones de los Inspectores del Trabajo

Si bien dentro del plan del proyecto de trabajo de integración curricular aprobado se encontraba el presente acápite, a lo largo de la investigación se descubrió que no es posible analizar las denuncias de víctimas de acoso laboral, y mucho menos las resoluciones emitidas por los inspectores de trabajo, ya que no existen.

Con fecha 2 de marzo de 2023, por medio de gestión documental de la Dirección Regional del Trabajo e Inspectorías de Trabajo, se ingresó la solicitud de copias de cuatro denuncias de acoso laboral con sus respectivas resoluciones⁴. Con fecha 15 de marzo del mismo año, se solicitó mediante Oficio Nro. MDT-DRTSPQ-2023-3387-O⁵ que se justificara la calidad en la que se comparecía, comparecencia que se encontraba ya dentro de la solicitud inicial. Al no ser atendido el mencionado oficio, se acudió a la Dirección Regional del Trabajo en donde se averiguaron las razones de por qué se ponían trabas con el fin de no entregar información relevante para la elaboración del trabajo de integración curricular. Las respuestas fueron dadas por los mismos inspectores de trabajo de la provincia de Pichincha, y se entendió que la razón por la que no estaban otorgando copias de las denuncias y resoluciones referentes al acoso laboral, es que no existen, particular del cual ya se comentó en el acápite 2.1.2. Es importante mencionar, sin embargo, que sí existen resoluciones de visto bueno basadas en la causa de acoso laboral.

La escritora Gabriela Coba, en su publicación del diario digital Primicias menciona que, según el Ministerio de Trabajo en el año 2021 se registraron en el Ecuador “más de 12.000 denuncias laborales” (s/p). Mediante entrevista realizada al inspector David Calvopiña, se pudo identificar que actualmente, si bien existe una base de datos de las denuncias y otros trámites que lleva la Dirección Regional de Trabajo, se trata de un registro interno para conocer el estado de los procesos de denuncias, vistos buenos o inspecciones y qué inspector los lleva, pero se desconoce si esto sea reportado a alguna entidad u organismo. Por otro lado, su coordinadora, quien prefirió mantener el anonimato nos comentó que el

⁴ Ver Anexo 4

⁵ Ver Anexo 5

registro que se lleva, al ser únicamente para ellos no tiene una buena organización, por lo cual no podrían saber actualmente cuantas denuncias han llegado después de la última valoración en el 2021.

A pesar de que esta cifra hace referencia a nivel nacional y no se clasifica por provincias, se puede evidenciar mediante los testimonios de los inspectores de trabajo de la provincia de Pichincha que, a pesar de que la figura de la denuncia por acoso laboral y su procedimiento fue creado mediante acuerdo ministerial en el 2020, hasta la finalización de este trabajo de titulación no ha existido una resolución de alguna de las denuncias presentadas. En este sentido, si bien existe un sustento legal, la posibilidad de denuncia y un procedimiento establecido podemos llegar a la conclusión de que este no es un mecanismo idóneo para hacer valer los derechos de los trabajadores, ya que muchos de ellos no pasan de la etapa de calificación.

2.2. El desconocimiento del Convenio 190 de la OIT como factor determinante en la falta de empoderamiento y pleno ejercicio de los derechos

El artículo 6 del Código Civil ecuatoriano determina:

La ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial y por ende será obligatoria y se entenderá conocida de todos desde entonces.

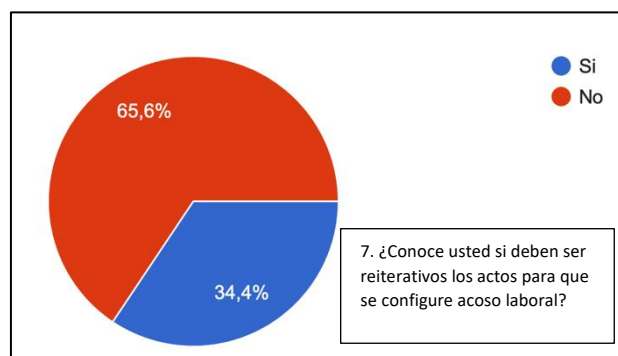
Podrá, sin embargo, en la misma ley, designarse un plazo especial para su vigencia a partir de su promulgación. (CC, 2005, art. 6)

Empero, consideramos que esto no es aplicable en la práctica, ya que solo en convenios internacionales de la OIT, el Ecuador ha ratificado 61 (OIT, s/f) y mediante las encuestas y las entrevistas realizadas se pudo identificar que tanto los inspectores como los trabajadores y trabajadoras desconocen de la existencia de los convenios y sus derechos que se encuentran determinados en estos.

Como se mencionó y analizó en el primer capítulo del presente trabajo, el Convenio 190 de la OIT, entró vigor en el Ecuador el 19 de mayo de 2022, y a partir de entonces el requisito de la reiteratividad del acoso laboral fue eliminado. No obstante, esto es

desconocido tanto por los trabajadores encuestados como también por los inspectores de trabajo que conocen sobre las denuncias de acoso laboral.

Ilustración 9. Conocimiento de la no reiteratividad de los actos de acoso laboral

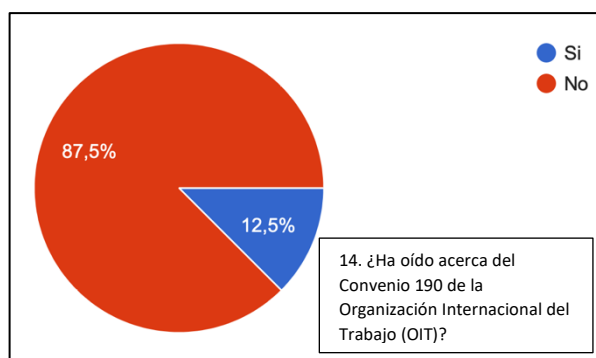


Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

Mediante encuesta realizada a 32 trabajadores del sector privado, se pudo identificar que el 65,6% de los trabajadores encuestados consideran que para que se configure el acoso laboral los actos deben ser reiterativos. Este particular influye al momento de acudir ante una autoridad de trabajo, ya que consideran que deben esperar a que los actos de acoso sean más de una vez para poder denunciar. Sin embargo, a pesar de que el 34,4% de personas encuestadas conocen que no deben ser reiterativos los actos, desconoce la base legal de esto, ya que el Código de Trabajo, la ley que regula al ámbito laboral privado en su artículo innumerado agregado al 46 menciona que estos actos deben ser ejercidos de forma reiterada y la base legal de la no reiteratividad de los actos de acoso laboral, se encuentra en el Convenio 190 de la OIT.

Ilustración 10. Conocimiento del Convenio 190 OIT



Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

El 87,5% de trabajadores encuestados desconocen de la existencia de este Convenio Internacional y solo un 12,5% ha oído de este. De los 4 trabajadores que conocen acerca del Convenio, 2 son abogados por lo que el Convenio 190 de la OIT llegó a su conocimiento por un proceso judicial, 1 es estudiante de Derecho y conoció el convenio por sus clases de Derecho Laboral y el último conoció acerca de este Convenio porque su abogada se lo mencionó. Por lo que podemos concluir que, en el ámbito privado solo quienes están cerca del medio legal conocen sobre el convenio 190 de la OIT.

Sin embargo, el desconocimiento no solo se da en los trabajadores sino también en los inspectores de trabajo. Únicamente dos de los cinco inspectores conocen acerca del Tratado Internacional. Calvopiña, Cisneros e Idrobo, reconocen su desconocimiento acerca del Convenio 190 de la OIT; pero, no solo desconocen sobre la existencia de este convenio, sino también desconocen que para que se configure el acoso laboral ya no es un requisito la reiteratividad lo cual resulta verdaderamente preocupante, puesto que son los inspectores de trabajo, quienes deberían velar por el bienestar de los y las trabajadores y tramitar debidamente las denuncias en base al bloque de constitucionalidad.

Cisneros e Idrobo, comentaron que la normativa vigente determina que deben ser actos reiterativos, por lo que, si solo pasa una vez no se configuraría el acoso laboral. En la misma línea, Calvopiña agrega que los actos no solo deben ser reiterativos, sino dentro de un periodo de seis meses para que se configure el acoso laboral. No obstante, los dos últimos

inspectores encuestados, llegaron a la conclusión de, en algunos casos podrían ser reiterativos los actos y en otros no, por lo que resulta, en todo caso subjetivo; sin embargo, al momento de pedirles un ejemplo no supieron darlo.

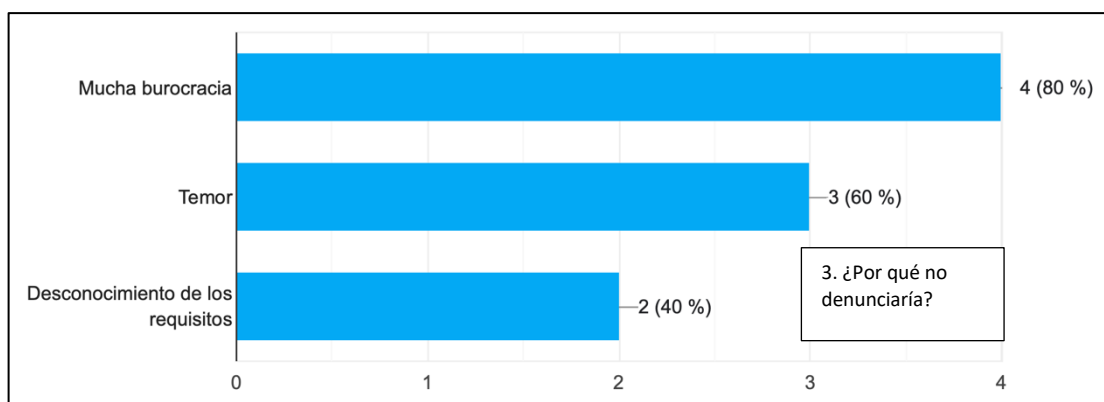
El 80% de los inspectores entrevistados, mencionan que todas las leyes, convenios o acuerdos ministeriales llegan a su conocimiento por iniciativa propia ya que no reciben actualizaciones ni si quiera de normativa emitidas por el mismo Ministerio de Trabajo. Idrobo mencionó que, ni siquiera son participes de los acuerdos ministeriales, tomando en cuenta de que son los inspectores quienes tienen la cercanía con los procesos que se lleva y los y las trabajadores, saben cuáles son las falencias y qué debería regular una normativa.

Es realmente preocupante ver como Convenios tan importantes son desconocidos no solo por la ciudadanía y en este caso en particular por los trabajadores, sino también por las autoridades de trabajo, las cuales son las encargadas de hacer valer los derechos de las personas trabajadoras. Parte de su responsabilidad en estos cargos es mantenerse informados de cada reforma, actualización, ratificación o creación de normas que se den en el país. Lo que nos lleva a la conclusión de que el desconocimiento del Convenio 190 de la OIT si genera desprotección para las víctimas de acoso laboral.

2.3. Otros factores que inciden en la desprotección e inseguridad jurídica y conllevan a la inacción tanto de víctimas como de autoridades

Durante la elaboración de este trabajo de titulación, la aplicación de las encuestas y la realización de las entrevistas, se pudieron identificar otros factores que inciden en la desprotección e inacción del derecho a denunciar.

Ilustración 11. Motivos por los cuales no denunciarían

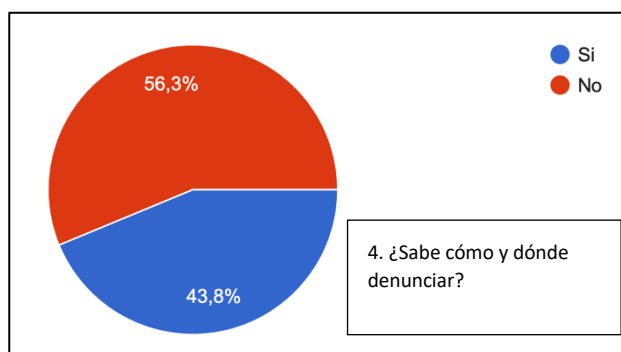


Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

Si bien, se analizó en el acápite 2.1.1 si los trabajadores encuestados denunciarían o no si fueran víctimas de acoso laboral, en este acápite se analizará cuáles serían los motivos para que el 15,6% de trabajadores no denuncie. De los resultados obtenidos tenemos que: 4 personas no denunciarían porque existe mucha burocracia, 3 por temor a perder su empleo y 2 porque desconocen los requisitos que deben cumplir.

Ilustración 12. Conocimiento sobre el procedimiento de una denuncia por acoso laboral



Fuente: Google Forms

Elaboración: Valeria Villegas, 2023

A pesar de que la burocracia y el temor no es un tema que puede ser manejado por los empleadores, el desconocimiento si lo es, ya que es su obligación mantener informados a sus trabajadores sobre los requisitos y procedimientos en caso de ser víctimas de acoso

laboral mediante capacitaciones impartidas cada año. Se pudo identificar que 56,3% de la totalidad de trabajadores encuestados, desconoce dónde y cómo denunciar, un porcentaje bastante elevado, lo que nos lleva a concluir que los empleadores no cumplen con las obligaciones que se determinan en el Código de Trabajo, lo que genera desprotección a los trabajadores.

Los Inspectores de Trabajo consideran que las dos principales razones del por qué las y los trabajadores no denuncian si son víctimas de acoso laboral son dos: primero por desconocimiento de los requisitos y procedimientos que tiene una denuncia, particular que fue analizado en el acápite 2.1.2 referente a las entrevistas a las autoridades del trabajo; y segundo, por temor a perder su trabajo o recibir represalias por parte del empleador. Cisneros, comenta que, si bien la mayor cantidad de denuncias que llegan son de mujeres, no quiere decir que los hombres no sean acosados; muchos de los trabajadores que son víctimas de acoso laboral son cabezas de hogar y no denuncian por miedo a perder su trabajo y estabilidad laboral, es por esta razón prefieren soportar estos tratos hasta conseguir un nuevo empleo con condiciones salariales iguales o mejores.

Por medio de las entrevistas y encuestas realizadas, podemos concluir que sí existen otros factores, a más del desconocimiento del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que inciden en la inacción del derecho de las víctimas. Entre los factores más comunes, podemos mencionar el temor, la burocracia y el desconocimiento de los requisitos. No obstante, esta inacción no solo viene por parte de los trabajadores, sino también por parte de las autoridades que, conforme consta en el acápite 2.2, se pudo determinar que también desconocen de los requisitos que debe cumplir una denuncia de acoso laboral.

III. Conclusiones y recomendaciones

3.1. Conclusiones

Al término de la investigación tanto documental como de campo realizada, se pueden destacar las siguientes conclusiones:

1. Tanto la normativa como la jurisprudencia ecuatoriana han definido al acoso laboral como todo acto o conducta reiterativo que sea atentatorio contra la dignidad y la estabilidad laboral de una de las partes de la relación contractual. Mientras que el convenio 190, lo define como un conjunto de prácticas y comportamientos manifestados una sola vez, o de manera repetida que tienen por objetivo causar un daño físico, psicológico o económico. Nótese la diferencia entre ambas definiciones: en la primera se trata de un acto reiterativo, mientras que en la segunda no tiene como requisito la reiteratividad del conjunto de conducta. Sin embargo, dado el orden jerárquico de aplicación de las normas en el Ecuador, prevalece el concepto de acoso laboral del convenio 190 de la OIT, sobre el concepto que se encuentra dentro del Código de Trabajo.
2. Ecuador forma parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1934, organización creada para eliminar toda clase de vulneración a los derechos laborales de los y las trabajadoras. Hasta la fecha Ecuador ha ratificado más de 60 tratados internacionales; uno de estos es el convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Este fue ratificado por el Ecuador el 19 de mayo de 2021, sin embargo, entró en vigencia el 19 de mayo de 2022.
3. Mediante la Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral del 09 de noviembre de 2017, recién se implementó la normativa que regula el acoso en las relaciones laborales en los ámbitos públicos y privados. Es decir que, pese a que el acoso laboral, es una problemática que ha existido siempre, su regulación ha sido relativamente reciente; y, como consecuencia de ello, las autoridades no han realizado las gestiones necesarias para garantizar el derecho de los y las trabajadoras de vivir en un ambiente laboral libre de acoso y discriminación.

4. Con el propósito de prevenir de manera eficaz el acoso laboral, el Ministerio de Trabajo junto con ONU Mujeres, expedieron el primer y único acuerdo ministerial (MDT-2020-244) -hasta la fecha-, con los parámetros y requisitos para presentar una denuncia por acoso laboral, el 25 de noviembre de 2020. En este acuerdo se determina que las autoridades competentes para conocer, valorar la prueba y resolver una denuncia por acoso laboral son los inspectores de trabajo de cada Provincia mediante la Dirección Regional de Trabajo. Toda denuncia de acoso laboral debe estar sustentada con pruebas, no siendo admitido como único medio de prueba el testimonio de la víctima.
5. La figura del acoso laboral puede ser accionada por las víctimas mediante una solicitud de visto bueno, o también por medio una denuncia ante la Dirección Regional de Trabajo de cada provincia. Desde la expedición del acuerdo ministerial MDT-2020-244 hasta la culminación del presente trabajo, no han existido resoluciones referentes a denuncias por acoso laboral, particular que no se refleja en la figura del visto bueno, donde si existen resoluciones basadas en la causal de acoso, ante solicitudes presentadas en su gran mayoría por personas trabajadoras.
6. Parte de la investigación de campo fue recopilar información mediante una encuesta aplicada a varios trabajadores del sector privado, específicamente de un centro infantil, estudios jurídicos y empresas dedicadas a la exportación de flores, sobre el conocimiento y actitudes ante el acoso laboral. De esta se desprende que el 96,9% de los trabajadores encuestados conocen qué es el acoso laboral; no obstante, en caso de ser víctimas, únicamente el 84,4% denunciaría. Hasta la fecha, no existen resoluciones por denuncias de acoso laboral emitidas por el Ministerio de Trabajo.
7. A pesar de que la ley se entiende conocida por todos, una vez se encuentre en el Registro Oficial, esto no es reflejado en la práctica. Tanto trabajadores como inspectores desconocen el Convenio 190 de la OIT. Únicamente 2 de 5 inspectores y el 12,5% de encuestados conoce sobre el Convenio 190 el cual amplía el concepto el acoso laboral y elimina el requisito de la reiteratividad; no obstante, esta ha sido una de las causales argumentadas por los inspectores al momento de archivar una denuncia, lo que provoca una mala

aplicación del Derecho por desconocimiento, y lo que es peor, provoca vulneración de derechos.

8. El desconocimiento del Convenio 190 de la OIT, no es el único factor que incide en la inacción del derecho por parte de los y las trabajadoras, quienes no denuncian cuando son víctimas de acoso laboral. La burocracia, el temor y la falta de conocimiento de los requisitos, también son factores que generan la inseguridad y desprotección jurídica de las y los trabajadores víctimas de acoso laboral.

3.2. Recomendaciones

1. Reformar el Código de Trabajo, particularmente, el articulado que hace referencia al acoso laboral, eliminando el requisito de la reiteratividad, sin perjuicio de que esto ya se encuentra dentro de un convenio internacional y se entiende conocido por todos, e incorporado al ordenamiento jurídico.
2. Contar la víctima de acoso con el patrocinio de un abogado con el fin de garantizar la observancia de los requisitos que la ley determina al momento de presentar la denuncia. Si bien esto no es obligatorio, es preferible contar con ayuda profesional para no incurrir en errores o falta de subsanación, evitando los archivos de las denuncias.
3. Realizar inspecciones a las empresas para corroborar el cumplimiento de las obligaciones de impartir charlas y capacitaciones sobre acoso laboral y de implementar un Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación o Acoso Laboral, conforme lo exige el numeral 36 del artículo 42 del Código de Trabajo y el acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020-244.
4. Capacitar a los y las inspectoras de trabajo, sobre la normativa vigente en el ámbito laboral, así como los acuerdos ministeriales que son emitidos por el Ministerio de Trabajo. Con el fin de evitar vacíos legales y vulneraciones a los derechos de los y las trabajadoras por desconocimiento de la ley.

5. Implementar charlas gratuitas por parte del Ministerio de Trabajo, para sociabilizar sobre el acoso laboral, sus requisitos, procedimientos y sanciones, impulsando el empoderamiento y el pleno ejercicios de sus derechos.

IV. Referencias

Buenaño, R. (2012). Código Internacional del Trabajo Convenios OIT. Quito, Ecuador: Equinoccio

Hermosa, E. (2017). El *mobbing* o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador.

Recuperado de [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf)

MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf

Hernández, L. (2004). Los Tratados Internacionales como base de la diplomacia mundial.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85102202.pdf>

V. Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. Código Civil. [2005-010]. (10 de mayo de 2005). RO de 46 de 24 de junio de 2005.

Asamblea Nacional del Ecuador. Código de Trabajo. [Codificación 2005-17]. (18 de octubre de 2005). RO. 167 de 16 de diciembre de 2005.

Coba, G. (04 de abril de 2022). Denuncias laborales bajan un 65%, pero aún superan niveles prepandemia. *Primicias*. Recuperado de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/denuncias-laborales-ecuador-pandemia-ministerio/>

Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. [Ley 1010 de 2006]. (23 de enero de 2006). DO. 46. 160 de 23 de enero de 2006. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Cordero, A. (2016). *El Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana*. (Trabajo de grado). Universidad del Azuay. Recuperado de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6760/1/12755.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de diciembre de 2021) Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados. [JP Alí Lozada]. Recuperado de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidhOTZlMGnkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). 2da Ed. CEP.

Diazgranados, L. (2014). *El acoso laboral análisis conceptual y comparado*. Recuperado de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libro-acoso-laboral-digital.pdf>

Ministerio de Trabajo. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. [MDT-2020-244]. (25 de noviembre de 2020). Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf>

Ministerio de Trabajo. (s.f). *Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías de Trabajo*. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/>

Morales, M. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42747919003>

Rey de España. Código Penal. [Ley Orgánica 10 de 1995]. (23 de noviembre de 1995). BOE. 281 de 24 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

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

Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Historia de la OIT*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente.>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Recomendación sobre la violencia y el acoso*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Trujillo, M. Valderrabano, M. y Herrera, R. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>.

Vázquez, J. (2022). *El acoso laboral en el Estado Constitucional*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones Jurídicas.

VI. Anexos

Anexo 1: Formato de encuesta realizado en Google forms

DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

Preguntas Respuestas 32 Configuración

Sección 1 de 13

DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

La presente encuesta tiene como finalidad contribuir en el trabajo de titulación **"Inseguridad y desprotección jurídica de víctimas de acoso por desconocimiento del Convenio 190 OIT"**, el cual tiene como tema principal el acoso laboral en el sector privado. Esta encuesta es absolutamente confidencial y con fines académicos exclusivamente.

Tiempo de duración 6 minutos.
Gracias por su colaboración.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

Preguntas Respuestas 32 Configuración

Sección 4 de 13

Charlas y Capacitaciones

Descripción (opcional)

¿Alguna vez ha recibido charlas o capacitaciones referentes al acoso laboral? *

Sí

No

Después de la sección 4 Ir a la siguiente sección

Sección 5 de 13

DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

Preguntas Respuestas 32 Configuración

Sección 11 de 13

Convenio 190 OIT

Descripción (opcional)

¿Ha oído acerca del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)? *

Sí

No

Después de la sección 11 Ir a la siguiente sección

Sección 12 de 13

Anexo 2: Consentimiento informado para la realización de entrevistas

Quito al, _____

Yo, _____, con documento de identidad, C.C. _____, acepto la entrevista que me realizará la señorita Valeria Villegas Arboleda, estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, quien se encuentra realizando el proyecto "Inseguridad y desprotección jurídica de víctimas de acoso por desconocimiento del Convenio 190 OIT", como trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogada.

Certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida, respecto al objetivo y contenido de la entrevista, misma que servirá para proporcionar información a ser utilizada únicamente para fines académicos y será absolutamente confidencial.

Por lo expuesto anteriormente, doy el expreso consentimiento para que:

- Se me grabe durante la entrevista.
- Se me realice preguntas con relación al acoso laboral, procedimientos, denuncias y temas referentes al mismo.
- Que el material de la entrevista obtenido por medio de la entrevista forme parte del proyecto de integración curricular para la obtención del título de abogada de la señorita Valeria Villegas Arboleda.

.....

Firma.

Anexo 3: Guía de preguntas para entrevistas

Entrevista a Inspectores de Trabajo

1. Cuando llega una denuncia ¿cómo se escoge el inspector o inspectora que se hará cargo de la denuncia? ¿Qué trámite se le da a una denuncia cuando ingresa?
2. ¿Existe algún registro de las denuncias respecto al acoso laboral que realizan los y las trabajadoras en la Dirección Regional de Trabajo?
3. ¿Existen resoluciones referentes a las denuncias por acoso laboral?
4. ¿Cuáles son las sanciones cuando se determina la existencia del acoso laboral?
5. ¿Conoce acerca del Convenio 190 de la OIT?
6. ¿Cómo se difunde o llegan a conocer ustedes sobre los convenios o normativas que regulan el acoso laboral?
7. Usted particularmente ¿ha conocido denuncias por acoso laboral? ¿Cuántas han llegado a tener una resolución?
8. ¿Conoce usted un porcentaje de denuncias que han sido resueltas o archivadas?
9. ¿Cuáles son las causales para archivar una denuncia?
10. ¿De qué sector cree que son los porcentajes más altos de denuncias por acoso laboral?
11. ¿Por qué considera usted que los y las trabajadoras no denuncian?

Anexo 4: Solicitud dirigida al MDT para la obtención de copias de denuncias y resoluciones de acoso laboral

Quito, 01 de marzo de 2023.

Abogado
Henry Valencia Camba
Director Regional de Trabajo y Servicio Público
Presente.-

VALERIA VILLEGAS ARBOLEDA, mayor de edad, de estado civil soltera, de nacionalidad ecuatoriana, portadora del número de cédula 1723532089, estudiante de la facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Me presento ante usted, digo y solicito lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

Como he mencionado en el párrafo anterior, soy estudiante de la facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Me encuentro cruzando el último semestre de la carrera de Derecho. Sin embargo, como es de su conocimiento, para poder obtener mi título de abogada debo realizar y defender un trabajo de titulación.

Mi trabajo de titulación será sobre el acoso laboral, razón por la cual me es necesario realizar un estudio de algunos casos de denuncias presentadas ante su autoridad.

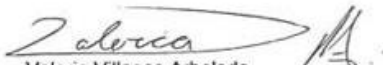
II. SOLICITUD

En virtud de lo expuesto solicito se me confieran copias simples de 4 expedientes y resoluciones referentes a denuncias de acoso laboral, emitidas entro del periodo de junio de 2022 hasta la actualidad.

III. NOTIFICACIONES

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el correo electrónico valeria.villegas@dentons.com o valevillegas@hotmail.com.

Firmo en mi calidad Invocada.


Valeria Villegas Arboleda
1723532089

Anexo 5: Oficio Nro. MDT-DRTSPQ-2023-3387-O



Oficio Nro. MDT-DRTSPQ-2023-3387-O

Quito, D.M., 15 de marzo de 2023

Asunto: Solicitud de Copias Certificadas Digitales - MDT-DRTSPQ-2023-6014-E - EJFM - valevillegas@hotmail.com

Señorita
Valeria Villegas Arboleda
Presente.-

De mi consideración:

En virtud de la delegación de funciones otorgadas mediante Memorando Nro. MDT-DRTSPQ-2021-7344-M, que rigen a partir del 13 de septiembre de 2021, en atención al trámite Nro. MDT-DRTSPQ-2023-6014-E, ingresado el 03 de marzo de 2023, que en lo pertinente solicita copias simples de cuatro expedientes de acoso laboral del año 2022, a usted manifiesto:

El artículo 226 de la Constitución de la República establece que las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley.

La norma suprema, en su artículo 66, numeral 19 reconoce y garantiza a las personas el derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. De esta manera la recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la Ley.

Por lo expuesto, de conformidad con lo que ordena el artículo 66, numeral 19 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 6 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de la manera más cordial solicito a usted subsanar su petición, justificando documentadamente la calidad en la que comparece y/o entregando autorización escrita del titular o titulares de la información solicitada, en el término de 10 días, conforme el artículo 140 del Código Orgánico Administrativo.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Marlon Wladimir Reinoso León
TÉCNICO DE CERTIFICACIÓN

Copia:
Señor
Enrique Javier Fonseca Mosquera
Técnico de Archivo y Digitalización



Ministerio del Trabajo
Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita – Edif. Géminis
Código Postal: 170403 / Quito - Ecuador Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

