

Los procesos del visto bueno por acoso laboral y su incidencia en la seguridad jurídica

The approval processes for workplace harassment and their impact on legal certainty

Ricardo Arturo Nieto Nieves, Luis Alberto López Pinos, Mónica Cecibel Gallegos Avendaño

Resumen

El acoso laboral o mobbing causa varios riesgos dentro del lugar de trabajo, como el caso de generar un ambiente hostil en las relaciones interpersonales entre trabajadores y empleadores. Sus consecuencias son irreversibles, debido a la falta de atención en la administración de justicia cuando se trata de esta figura. Por ello, el objetivo del trabajo investigativo se centrará en: ¿Si existe un proceso eficaz al hablar del visto bueno y su incidencia en la seguridad jurídica de la víctima frente al acoso laboral? Dando a conocer conceptos que están relacionados con el tema del proceso de visto bueno, como este actúa dentro de la figura del acoso laboral y cómo el debido proceso debe solventar la seguridad jurídica de la víctima dentro del proceso judicial. Este trabajo de investigación cualitativa utiliza tres métodos; inductivo-deductivo, analítico-sintético y bibliográfico-documental, estos tres métodos permiten un enfoque flexible y riguroso, asegurando una validación adecuada de la problemática abordada y proporcionar una visión completa y profunda del tema. Como resultado se evidenció que el proceso de visto bueno frente al acoso laboral se ha convertido únicamente en un acto administrativo, el cual atenta contra la seguridad jurídica de la víctima. Finalmente se determinó que, sí existe incidencia en la seguridad jurídica hacia la víctima, por el hecho que al comprobar que existió acoso, la despiden de su lugar de trabajo, mientras que, al acosador, aquella persona que realizó la acción lesiva, continua en su puesto de trabajo, trayendo consigo que, estos actos se han repetitivos.

Palabras clave: Acoso laboral; Visto bueno; Eficacia; Seguridad Jurídica; Debido proceso.

Ricardo Arturo Nieto Nieves 

Universidad Católica de Cuenca – Ecuador. ranieton33@est.ucacue.edu.ec

Luis Alberto López Pinos 

Universidad Católica de Cuenca – Ecuador. lalopezp27@est.ucacue.edu.ec

Mónica Cecibel Gallegos Avendaño 

Universidad Católica de Cuenca – Ecuador. mgallegos@ucacue.edu.ec

<http://doi.org/10.46652/runas.v4i7.111>

ISSN 2737-6230

Vol. 4 No. 7 enero-junio 2023, e230111

Quito, Ecuador

Enviado: enero 30, 2023

Aceptado: mayo 02, 2023

Publicado: mayo 23, 2023

Publicación Continua



Abstract

Labor harassment or mobbing causes several risks within the workplace, such as the case of generating a hostile environment in interpersonal relationships between workers and employers. Its consequences are irreversible, due to the lack of attention in the administration of justice when dealing with this figure. Therefore, the objective of the research work will focus on: If there is an ineffective process when talking about the approval and its impact on the legal security of the victim in the face of labor harassment? By making known concepts that are related to the subject of the approval process, how it acts within the figure of labor harassment and how the due process must solve the legal security of the victim within the judicial process. This qualitative research work uses three methods: inductive-deductive, analytical-synthetic and bibliographical-documentary, these three methods allow a flexible and rigorous approach, ensuring an adequate validation of the problem addressed and providing a complete and deep vision of the topic. As a result, it became evident that the process of approval of labor harassment has become only an administrative act, which undermines the legal security of the victim. Finally, it was determined that there is an impact on the legal security of the victim, since when it is proved that there was harassment, she is dismissed from her workplace, while the harasser, the person who carried out the harmful action, continues in his job, bringing with it that these acts have become repetitive.

Keywords: Workplace harassment; Approval; Effectiveness; Legal Security; Due process.

1. Introducción

El acoso laboral se refiere a una serie de conductas agresivas y hostiles de forma constante y emocionalmente abusiva hacia un compañero o compañera de trabajo. En el Ecuador, el acoso laboral se trata en el proceso administrativo conocido como el “*visto bueno*” ante la Inspectoría de Trabajo (Torres, 2017). Este proceso determina la responsabilidad del empleador en la terminación de la relación laboral. Sin embargo, existe una preocupación en cuanto al ámbito probatorio, ya que los plazos para presentar pruebas son limitados y la investigación de los hechos no siempre es exhaustiva (Torres, 2017).

En nuestro país, el problema del acoso laboral ha existido durante mucho tiempo, incluso desde la época colonial, en la que los indígenas trabajaban en las mitas y encomiendas como si fueran esclavos (Cordero, 2016). Durante la época republicana, los peones y trabajadores vivían en las haciendas, donde sus familias eran controladas por los terratenientes (Cordero, 2016). Tenían relaciones precarias y los patrones disponían de los trabajadores, quienes recibían un salario que nunca era suficiente y se veían obligados a trabajar. Los trabajadores vivían con deudas, ya que pedían adelantos para pagar sus impuestos y compromisos religiosos (Torres, 2017). En caso de fallecer el trabajador, las deudas pasaban a su viuda e hijos. Esta época evidencia una clara violación de los derechos de los trabajadores, en la que los empleadores incluso podían encarcelar a sus trabajadores si así lo deseaban (Guanín, 2013).

Todo lo antes mencionado coloca al trabajador en una situación de indefensión y puede vulnerar su seguridad jurídica, aunque el debido proceso sea correcto. Por lo tanto, surge la pregunta de investigación: ¿Es el proceso de visto bueno por acoso una medida adecuada para abordar esta problemática laboral, como lo es cualquier otra causal de terminación de contrato?

El objetivo de la presente investigación es analizar jurídica y doctrinariamente, la figura del acoso laboral y el proceso de visto bueno con la normativa vigente; analizar el proceso de visto bueno en el Código de Trabajo y su eficacia frente a la figura del acoso laboral; y por último identificar la ineficacia del proceso de visto bueno en el Ecuador y su incidencia en la seguridad jurídica.

Concepto de acoso laboral

El acoso laboral ha sido un tema abordado por diversos tratadistas a lo largo del tiempo, quienes han buscado medidas alternativas para proteger los derechos de las personas y prevenir los abusos arbitrarios del empleador (Ugarte, 2012). La sociedad ha evolucionado y mejorado en este sentido, buscando nuevas formas de protección. En la década de los 80, Heinz Leymann realizó investigaciones que dieron como resultado una mayor transparencia y accesibilidad a la figura del mobbing, que posteriormente fue incluida como un riesgo psicosocial. En esta sección, se profundizará en el concepto del acoso laboral y su evolución a lo largo del tiempo (Guanín, 2013).

En 1976, Carroll Brodsky se refiere en su libro “The Harassed Worker” al hostigamiento como aquellos ataques de manera repetida e inapropiadas de una persona o personas hacia otra con el fin de atormentarla, frustrarla y provocarla. Según Leymann (1996), propone la definición dentro del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, el acoso laboral lo definimos como un comportamiento hostil y falta de ética que es dirigido de forma sistemática por una o más personas en contra de otra, quien es llevado a situaciones humillantes e incluso la indefensión, provocado por comportamientos de hostigamiento que se llevan de manera frecuente y persistentes (Ugarte, 2012). Se debe tomar en cuenta que Leymann da a conocer el concepto de acoso laboral y describe el fenómeno del acoso laboral a la psicología del trabajo (Ugarte, 2012).

Sin embargo, se puede llegar a perfeccionar el concepto de acoso laboral con lo que dice Ochoa Díaz y Wilson Layedra, quienes, al realizar un estudio profundo de las ideas de algunos doctrinarios, lo definen como “el acoso laboral (mobbing) se entiende como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre los compañeros de trabajo”. Cabe mencionar que esta figura se da tanto en empresas de carácter público como privado (Ochoa & Layedra, 2019).

Existen 4 características importantes que nos permiten identificar al acoso laboral. La primera característica, son los comportamientos agresivos e irracionales que buscan causar perjuicio a otra persona, la segunda característica menciona una conducta de persecución que sea frecuente (Montalván, 2020). La tercera característica indica que la víctima, en este caso, la persona que sufra el acoso no ejerza ningún acto que provoque el comportamiento agresivo. Por último, la cuarta característica es que el acosador tiene el objetivo o propósito de que la víctima abandone su lugar de trabajo (Ochoa & Layedra, 2019).

El acosador es una persona que, teniendo la voluntad y siendo consciente de sus actos, hace daño y maltrata a una persona con comportamientos humillantes y con acciones dolosas con una finalidad particular (Montalván, 2020). El acosador ejerce el hostigamiento, lo que hace daño,

pero siempre tomando en cuenta que no existe un motivo que justifique afectar a la víctima (Montalván, 2020). Además, es importante tener en cuenta que el acoso laboral puede estar arraigado en culturas organizacionales que permiten y fomentan este comportamiento, en donde los acosadores desempeñan un papel importante y utilizan estrategias de gestión que toleran y promueven el acoso laboral con el fin de alcanzar objetivos empresariales. Por lo tanto, es posible que el hostigamiento vaya más allá de las personalidades individuales de los implicados (Ochoa & Layedra, 2019).

El acoso laboral tiene lugar dentro una organización, por lo que uno de los factores implicados en su desarrollo y mantenimiento es el contexto de la organización, pues dado a la situación de cómo se está llevando la misma, puede incrementar o disminuir su existencia (Montalván, 2020). En realidad, se trata de una cuestión que puede presentarse en cualquier empresa, tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente o inconsciente, no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador (Ochoa & Layedra, 2019).

Consecuencias

El mobbing o acoso laboral puede causar graves daños en la salud de las personas afectadas, lo que se conoce como “trastornos mentales”. Estos trastornos pueden afectar diversos sistemas del cuerpo, como el musculoesquelético, respiratorio, cardiovascular o gastrointestinal, entre otros. Sin embargo, las consecuencias del mobbing van más allá de los problemas físicos, ya que también pueden afectar el bienestar psicológico de la persona, con efectos duraderos como la realización de tareas peligrosas, la exposición a amenazas o gritos, entre otros (Montalván, 2020). Además, el acoso laboral puede causar la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima, lo que puede afectar no solo a la persona en cuestión, sino también a la sociedad en general (Ochoa & Layedra, 2019).

Mención a la normativa jurídica ecuatoriana entorno al acoso laboral

En Ecuador, la protección de los derechos laborales es una cuestión de suma importancia y cuenta con el respaldo de diversas normativas que establecen los límites y garantías necesarias para prevenir y sancionar el acoso laboral (Estrada, 2019). Por ejemplo, el Código de Trabajo establece los deberes y derechos de los trabajadores, así como las obligaciones de los empleadores en relación con el ambiente de trabajo y la prevención de prácticas abusivas. De igual manera, tanto la Constitución de la República como la Ley Orgánica del Servicio Público contienen disposiciones específicas sobre los derechos laborales y la protección contra el acoso en el trabajo. Estas leyes son fundamentales para garantizar un ambiente laboral justo, seguro y respetuoso en el Ecuador, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas y a la sociedad en general (Estrada, 2019).

El numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho de las personas a la integridad personal, que implica la protección de la integridad física,

psíquica, moral y sexual, así como a una vida libre de violencia en todos los ámbitos, tanto público como privado. De esta manera, se establece la obligación del Estado de adoptar medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, garantizando el respeto y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos (Pozo, 2017).

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo se basa en el principio de que toda persona tiene derecho a desempeñar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Esto está en concordancia con el precepto del numeral 3 del artículo 66 de la misma norma, que reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, incluyendo la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado. Además, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia (Pozo, 2017).

En el marco constitucional ecuatoriano, el Código del Trabajo establece regulaciones específicas para prevenir la violencia y el acoso laboral. En el artículo 42, numeral 13, se establece la obligación del empleador de tratar a los trabajadores con la debida consideración, sin maltratos verbales o físicos. Por su parte, el artículo 173 del Código contempla como causa justa de terminación de contrato las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, previa autorización del inspector de trabajo. De esta manera, se garantiza un ambiente laboral respetuoso y libre de violencia para los trabajadores en Ecuador (Pozo, 2017).

La Ley Orgánica del Servicio Público reconoce en el artículo 23, literal 1), el derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos a trabajar en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Por su parte, el artículo 48, literal ñ), establece que atentar contra los derechos humanos de una servidora o servidor público, mediante coacción, acoso o agresión, es causa de destitución. (Pozo, 2017)

En el sistema legal ecuatoriano, el proceso de visto bueno por acoso laboral es un procedimiento para resolver conflictos laborales que se encuentran protegidos por la Constitución de la República. Si el trabajador presenta pruebas contundentes y se considera que el acoso laboral ha sido grave, este tendrá derecho a una compensación por despido intempestivo, que incluye el pago de una indemnización equivalente a doce meses de remuneración, tal como se estipula en el artículo 188 del Código de Trabajo (Rodríguez et al., 2020).

El acoso laboral en el sistema jurídico ecuatoriano cuenta con cuerpos normativos que protegen los derechos de los trabajadores cuando son vulnerados. Sin embargo, es difícil presentar pruebas que demuestren la vulneración por acoso laboral. La presente investigación analiza si el proceso de visto bueno es adecuado y efectivo para proteger los derechos de los trabajadores que sufren acoso laboral o si, por el contrario, el proceso vulnera sus derechos (Rodríguez et al., 2020).

Ley orgánica reformatoria para prevenir el acoso laboral

El acoso laboral tiene nuevas regulaciones que entraron en vigor con la finalidad de prevenir estas conductas en los ambientes laborales y además precautelar la integridad y los derechos constitucionales de los trabajadores y empleadores. Un ejemplo de ello es la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, establece lo siguiente (Robalino & Morán, 2017).

Se entiende por acoso laboral todo comportamiento reiterado, que sea atentatorio a la dignidad de la persona y potencialmente lesivo, cometido en el trabajo o fuera de él, 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 la situación laboral de la persona afectada (Robalino & Morán, 2017).

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo. La autoridad deberá tomar en cuenta la capacidad de las conductas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono del puesto de trabajo (Robalino & Morán, 2017). Los actos discriminatorios en el acoso podrán considerarse como una actuación discriminatoria, tomando en cuenta las circunstancias que lo originan (Robalino & Morán, 2017).

En el caso de la causal de visto bueno, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, previo visto bueno, cuando el trabajador haya cometido actos de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (Robalino & Morán, 2017).

La indemnización por un año de remuneración, en la cual el trabajador podrá solicitar visto bueno cuando sufra acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión del empleador o empleadora o sus representantes legales. En caso de ser concedida, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración (Robalino & Morán, 2017).

Podrá adicionalmente ordenarse que se dé una disculpa pública de los hechos. Corresponde al empleador, cuando el trabajador presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad (Robalino & Morán, 2017).

El Pleno de la Asamblea Nacional se allanó a la objeción parcial al proyecto de Ley Reformatoria a la Ley del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. El texto definitivo de la ley deberá ser remitido al Registro Oficial para su promulgación (Robalino & Morán, 2017).

El proceso de visto bueno en el código de trabajo

El Código de Trabajo Ecuatoriano contempla el trámite administrativo de visto bueno como primera opción para resolver conflictos laborales. Este proceso debe garantizar los derechos consagrados en la Constitución. Sin embargo, el problema de este trámite se ocasiona al disponerse al Código de Trabajo que, a falta de un procedimiento propio, se utiliza de forma supletoria el procedimiento contemplado en el Código Orgánico General de Procesos (Rodríguez et al., 2020).

El derecho al debido proceso es un derecho fundamental que cuenta con mecanismo de protección y efectividad. Cuando se aplica a las distintas ramas del derecho, es responsabilidad tanto de las autoridades administrativas como judiciales garantizar el cumplimiento de las normas y el respeto de los derechos fundamentales. Por estas razones, es fundamental que se respeten las reglas del juego para buscar una respuesta eficaz y oportuna de la justicia (Rodríguez et al., 2020).

Por otra parte, la seguridad jurídica en un principio que busca brindar protección y certeza a aquellos que participan en procesos judiciales, administrativos y otros procedimientos legales. Este principio está estrechamente vinculado con la Constitución, la cual establece las necesidades sociales y garantiza la seguridad jurídica a través de su modelo normativo (Arce, 2022). El objetivo de la seguridad jurídica es eliminar la desconfianza, la incertidumbre y la falta de protección frente al poder público, lo que contribuye a instaurar un estado democrático de derechos y obligaciones (Rodríguez et al., 2020).

Dentro del ámbito del derecho laboral, existe un procedimiento conocido como “Visto Bueno” que se utiliza para resolver conflictos entre empleadores y trabajadores. Este trámite es de naturaleza administrativa y se encuentra regulado por el Código de Trabajo Ecuatoriano (Arce, 2022). De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, el Visto Bueno debe respetar los principios de seguridad jurídica y debido proceso. Su objetivo es proteger el derecho al trabajo, considerado un derecho fundamental, y garantizar que las decisiones de la autoridad administrativa sean justas y equitativas (COGEP).

Sin embargo, a pesar de que este procedimiento ha estado incorporado en el Código de Trabajo Ecuatoriano por muchos años, todavía carece de un procedimiento adecuado y uniforme. Esto ha resultado en que el proceso sea aplicado de manera discrecional por los jueces y magistrados, quienes utilizan distintos procedimientos en las diversas inspectorías de trabajo. En algunos casos, se ha llegado a utilizar el Código Orgánico General de Procesos para tramitar el Visto Bueno en ciertas ciudades del país (COGEP).

El Código de Trabajo establece que, en ausencia de una normativa específica, se aplicará la norma supletoria correspondiente. Sin embargo, esta situación puede generar inseguridad jurídica en el trámite del llamado “código adjetivo de trabajo”. Dado que este proceso tiene una naturaleza administrativa y no judicial, es importante analizar las atribuciones que se le otorgan a los Inspectores de Trabajo en este contexto (Arce, 2022).

El uso del COGEP como norma supletoria en ausencia de un procedimiento propio no es una solución adecuada y poco viable. Esta práctica ha generado controversias en relación con las pruebas que se pueden presentar ante la autoridad administrativa. Además, es importante destacar que las resoluciones administrativas en la vía judicial no tienen carácter obligatorio, sino que son consideradas como meros informes. Por lo tanto, es esencial que se establezca un procedimiento claro y uniforme para el trámite del código adjetivo de trabajo, con el fin de garantizar los derechos laborales y evitar la inseguridad jurídica en este ámbito (Rodríguez et al., 2020).

De lo anterior mencionado, es necesario entender que el proceso de aprobación debe cumplir con los principios y derechos que establece la Constitución para garantizar un debido proceso y seguridad jurídica. Actualmente, el proceso de aprobación carece de eficacia jurídica y no se respeta los derechos que deben protegerse en este tipo de procedimientos. Por lo tanto, se requiere un proceso idóneo y respetuoso de los derechos fundamentales para garantizar una adecuada sustanciación del proceso de aprobación (Rodríguez et al., 2020).

El proceso de visto bueno, en el Código de trabajo, es un acto administrativo en el cual se puede dar la terminación laboral por parte del empleador, así como por el trabajador, tal como se establece en los respectivos artículos 172 y 173 del cuerpo normativo que dice lo siguiente:

Debemos señalar que la autorización para dar por terminado la relación laboral le corresponde únicamente al Inspector del trabajo, el cual mediante la solicitud presentada por acoso laboral, en el cual el inspector se encarga de notificar a la otra parte en lapso de 24 horas, después de dar conocimiento, concede dos días para que pueda contestar a la solicitud de visto bueno, para culminar con la averiguación del porque presento dicha solicitud, esto lo realiza en el tercer día, para finamente aceptar o negar la solicitud de visto bueno. (Rodríguez et al., 2020)

Estos artículos señalan que el empleador puede solicitar el visto bueno para la terminación del contrato laboral, así como el trabajador, quien puede hacerlo en caso de incumplimiento de las obligaciones del empleador. Es importante tener en cuenta que se trata de un procedimiento regulado por la normativa laboral vigente.

A continuación, se exponen los artículos respectivos para la calificación del visto bueno y su respectiva solicitud:

Art. 183.- Calificación del visto bueno.-En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del Procedimiento”. La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Codigo de Trabajo., 2012, p. 56)

Art. 621.- Solicitud de visto bueno.-El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos

días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde. (Codigo de Trabajo., 2012, p. 153)

Causas de dar por terminado la relación laboral entre empleador y trabajador

La relación laboral entre un empleador y un trabajador es formalizada a través de un contrato escrito o verbal, lo que permite establecer las condiciones y obligaciones de ambas partes. Sin embargo, en ocasiones puede surgir una discrepancia entre ellas, lo que puede derivar en la terminación del contrato laboral (Ushca, 2022). En este sentido, es importante señalar que el Código de Trabajo establece los requisitos que deben ser cumplidos para que la terminación del contrato sea válida. En este contexto, se pueden distinguir dos modalidades de terminación: el visto bueno y el despido intempestivo (Ushca, 2022).

En el primero de ellos, el empleador debe obtener la autorización del trabajador para dar por concluida la relación laboral, mientras que, en el segundo, el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador sin necesidad de obtener su autorización. Es importante conocer las implicaciones de cada modalidad para tomar una decisión informada al momento de terminar un contrato laboral (Ushca, 2022).

La terminación de contrato de trabajo por visto bueno consiste en un procedimiento administrativo que se desarrolla con la presentación de una solicitud dirigida al Inspector de Trabajo, en la cual cualquiera de las partes podrá solicitar la calificación de su procedencia, siempre y cuando se cumplan con alguna de las causales previstas en la ley (Salem et al., 2022).

Al momento de presentar la solicitud de visto bueno el empleador deberá justificar su solicitud con alguna de las causales del artículo 172 del Código de Trabajo, entre las cuales se encuentran:

- Faltas cometidas por el trabajador por su puntualidad o asistencia al lugar de trabajo o por abandono de este por más de tres días consecutivos.
- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos, que están legalmente aprobados.
- Por injurias graves ocasionadas al empleador, entre otras. El artículo expuesto recoge ocho causales, que se deben ser aprobadas, con su respectiva solicitud. (Código de Trabajo., 2012)

Por otro lado, el trabajador cuenta con la aptitud de este; sin embargo, este deberá alegar y probar que su empleador ha cometido alguna de las causales previstas en el artículo 173 del mismo código, como son:

- Injurias graves inferidas por parte del empleador, hacia el trabajador;
- Por falta de pago, disminución de este o por puntualidad en el abono de la remuneración pactada en el contrato;
- El empleador exija al trabajador a realizar una labor distinta a la cual se le contrato, entre otras. (Código de Trabajo., 2012)

Si se realizan las condiciones indicadas, se dará por disuelto la relación laboral sin indemnización alguna. Bastará que se pague la liquidación correspondiente al empleado. A pesar de ello, se debe tener presente que la resolución tomada por el Inspector de Trabajo no quita el derecho de poder acudir al Juez del Trabajo, pues la misma sólo tendrá valor de informe que será valorado por el Juez junto con el resto de las pruebas que sean brindadas durante el juicio.

La terminación de contrato de trabajo por despido intempestivo es otra forma de terminación del contrato de trabajo. Este se da en los supuestos en que un empleador, sin justa causa, decide despedir a un trabajador. También se lo considera como aquellos casos en que un empleador ordene al trabajador el cambio de ocupación actual sin su consentimiento, aun así, que tal cambio no implique afectación alguna a su remuneración o categoría dentro de la empresa (Salem et al., 2022).

En caso de que un trabajador sea despedido intempestivamente, es importante que conozca los derechos que le corresponden en materia de indemnización. En este sentido, el Código de Trabajo establece que, al momento de la liquidación por despido intempestivo, se debe entregar al trabajador la cantidad correspondiente por desahucio, más una indemnización que se calculará de acuerdo con una escala específica. Si el trabajador ha prestado servicios durante un período de hasta 3 años, se le pagará una indemnización equivalente a 3 meses de remuneración. En cambio, si ha trabajado por más de 3 años, se pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Es importante destacar que, en el cálculo de la indemnización, se considerarán las fracciones de año como año completo. Conocer estos detalles puede ayudar a los trabajadores a reclamar sus derechos en caso de ser despedidos intempestivamente (Salem et al., 2022).

Incidencia en la Seguridad Jurídica y el Debido Proceso del Visto Bueno.

El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a la seguridad jurídica, que se refiere a la certeza de que los hechos se desarrollarán de acuerdo con las leyes que rigen el país. Es importante destacar que este principio no solo se basa en las normas, sino también en principios y valores que permiten al orden jurídico cumplir con tres aspectos fundamentales: garantizar la seguridad jurídica, respetar los derechos humanos y la libertad, y contribuir al progreso, la justicia y la paz social (Ochoa et al., 2021).

Este principio es fundamental para limitar la violencia, el abuso, la arbitrariedad y la impunidad de las autoridades públicas, y el Estado se compromete a garantizar la protección de la persona, sus bienes y su reparación. Sin embargo, en el ámbito laboral, el acoso laboral es una figura que tiene implicaciones importantes y existen normas y procesos para abordar situaciones de acoso laboral, pero estos mecanismos no son suficientes.

Las normas existentes protegen a los empleados que han sufrido acoso laboral y establecen su debida indemnización, pero existe un problema fundamental donde esta protección no sucede. Los trabajadores víctimas de acoso laboral a menudo son despedidos de manera intempestiva de su lugar de trabajo, lo que perjudica a la víctima y beneficia al acosador, que se queda en el mismo puesto de trabajo sin ser sancionado por su comportamiento irregular (Ortega, 2021).

En cualquier proceso legal relacionado con el acoso laboral, es importante que se respeten los principios constitucionales de debido proceso y seguridad jurídica, que son la base para la protección de los derechos humanos, especialmente en el contexto empresarial, donde el derecho al trabajo y la dignidad humana deben ser protegidos.

Consecuencias Jurídicas del Proceso de Acoso Laboral, como Causal de Visto Bueno en las Partes.

El acoso laboral puede tener graves consecuencias jurídicas para todas las partes involucradas. Si se cumplen los requisitos legales, puede ser considerado como una causa justificada de despido, y la víctima puede buscar reparación por daños y perjuicios si se ha demostrado que ha sufrido daño moral o psicológico. Por lo tanto, es fundamental que las empresas tomen medidas para prevenir y combatir el acoso laboral en el entorno de trabajo.

La violencia psicológica es un tema sumamente importante que afecta a las víctimas de manera casi irreversible. La violencia psicológica en el hogar y en el trabajo es diferente, pero ambas requieren de reparación integral para la víctima. En el caso de la violencia psicológica laboral, el proceso de visto bueno no es suficiente para reparar adecuadamente a la víctima. Además, es difícil para la víctima presentar pruebas sólidas para continuar con el proceso debido a los requisitos del proceso de visto bueno. Por lo tanto, el acoso laboral debería ser considerado un delito y sancionado con pena privativa de libertad en lugar de ser solo un procedimiento administrativo (Ortega, 2021).

El acoso laboral es una grave violación de los derechos humanos que causa daño físico y psicológico a la víctima, y su impacto puede durar años después del hecho. Por lo tanto, se necesitan medidas más contundentes para sancionar al acosador y prevenir este tipo de comportamientos en el lugar de trabajo. Las empresas deben tomar medidas para prevenir y combatir el acoso laboral, y el proceso de visto bueno debe ser ejecutado con singularidad y su debida importancia para que la ley caiga en contra de la persona que cometió el acto, no contra la víctima. Esto brindará una verdadera seguridad jurídica a las víctimas del acoso laboral y evitará que estos actos se repitan en el futuro (Ochoa et al., 2021).

2. Método

Este trabajo de investigación cualitativa utiliza tres métodos complementarios para abordar el tema planteado. El método inductivo-deductivo se enfoca en el desarrollo de conceptos relacionados con los datos recolectados, procurando descubrir teorías que justifiquen la problemática planteada. Este enfoque se dirige desde un punto de vista particular y se expande hacia el general, generando así una validez adecuada.

En este estudio se utilizó el método analítico-sintético, que combina procesos de análisis y síntesis para procesar la información empírica, teórica y metodológica. Este enfoque permitió abordar la problemática central de la investigación: ¿Existe un proceso eficaz para proteger la seguridad jurídica de las víctimas de acoso laboral mediante el visto bueno?

Se encontró que, si bien existe un procedimiento denominado visto bueno para casos de acoso laboral, su aplicación puede resultar perjudicial para la víctima, quien pierde su puesto de trabajo y ve vulnerados sus derechos constitucionales, en particular, su seguridad jurídica. Mientras tanto, el acosador continúa en su puesto de trabajo, lo que aumenta el riesgo de que los actos de acoso se repitan en el entorno laboral. Por lo tanto, es necesario revisar el proceso del visto bueno y mejorar su aplicación para garantizar la protección de los derechos de las víctimas de acoso laboral.

Por último, se emplea el método bibliográfico-documental debido a que la investigación utiliza documentos jurídicos, como artículos, doctrina y leyes, para abordar el tema de manera objetiva y rigurosa. Este enfoque se caracteriza por el uso de datos secundarios como fuente de información, proporcionando una visión panorámica y sistemática del tema.

En resumen, la combinación de estos tres métodos permite un enfoque flexible y riguroso en la investigación cualitativa, asegurando una validación adecuada de la problemática abordada y proporcionando una visión completa y profunda del tema.

3. Resultados

Desde que se publicó la Ley Orgánica para Prevención del Acoso Laboral en el Registro Oficial Suplemento 116 del 9 de noviembre del 2017, han existido pocos trámites de visto bueno que se han presentado en la Inspectorías de Trabajo de las capitales de las provincias de El Oro y Azuay, el motivo de esta circunstancia es por el desconocimiento de la norma, el proceso que se debe seguir, los derechos fundamentales, los cuales están presentes en la Constitución, por tal motivo deberíamos preguntarnos; ¿Los trabajadores tiene conocimiento del proceso que se debe seguir cuando sufren acoso laboral? o ¿Los trabajadores al ver que no se garantiza su seguridad jurídica, no lo presentan? (Díaz & Sandra, 2020).

En Cuenca, provincia del Azuay, a la fecha de elaboración del presente trabajo, según datos obtenidos en la Dirección Regional de trabajo y servicio público de Cuenca por parte de la Doc-

tora María Augusta Torres, Inspectora de Trabajo del Azuay, mediante entrevista, existen los siguientes datos:

Desde la Publicación de la Ley en el Registro Oficial de la norma un total de 16 entre denuncias y vistos bueno por acoso laboral y discriminación en Cuenca, en el año 2018 ingresaron solo dos vistos bueno por acoso laboral, en el año 2019 se han conocido y resuelto cerca de 5 vistos buenos por acoso laboral. (Entrevista)

Se realizó una encuesta que consta de las siguientes preguntas: ¿Usted ha sufrido acoso laboral en su lugar de trabajo? En caso de haber respondido si, ¿Usted ha presentado la correspondiente denuncia por acoso laboral? La respuesta a la segunda pregunta, en un porcentaje del 89% fue negativa, debido a que la gran mayoría de trabajadores no han presentado denuncias por acoso laboral, por la incertidumbre de la administración de justicia, por tal motivo prefieren callar cuando sufren esta acción, a tal punto de continuar en su puesto de trabajo recibiendo daño tanto moral, como psicológico, que perder su empleo (Díaz & Sandra, 2020). Esto solo se lograría cambiar, si existiera una verdadera sanción para el acosador, como el caso de dejarlo sin empleo, para que no vuelva a cometer estos actos, que atentan a la integridad de la persona y causan daños irreversibles para la víctima (Díaz & Sandra, 2020).

Se consultó a los encuestados, si conocían a una persona que haya sufrido acoso laboral y si esta persona se atrevió a denunciar, las respuestas obtenidas reflejaron que el porcentaje más alto (58.8 %) no había presentado la denuncia, mientras que el (36.4 %) desconocía la respuesta y, únicamente el (4.7 %) habría denunciado. La respuesta más común al índice de falta de denuncias fue el miedo a perder su empleo (Díaz & Sandra, 2020).

Sin embargo, los datos obtenidos son preocupantes ya que no debe existir solamente la regulación normativa; si no que debe haber la proactividad de la sociedad. Es decir, utilizar el principio pro acción que tiene el trabajador para hacer valer sus derechos en instancias competentes como la administrativa. La reacción de las víctimas de acoso laboral llama la atención, esto debido a que el acoso laboral no es denunciado porque no había una norma que lo sancione, sin embargo, no es la única razón (Díaz & Sandra, 2020).

Aunque el número de vistos buenos no reflejan las verdaderas cifras de acoso laboral, para el Inspector de trabajo, Patricio Maldonado del Ministerio de Trabajo de la Zonal 7, existen impedimentos que aumentan el número de denuncias por acoso laboral, los cuales son:

El primer impedimento con el que se encuentra la posible víctima es obtener prueba suficiente como para demostrar que, efectivamente, existe una situación de hostigamiento en su contra y en segundo lugar podría decir el miedo que existe por parte de la víctima a denunciar este tipo de actos, muchas de las veces porque no son conscientes de que la ley les ampara o por miedo a perder el empleo y por cuanto a veces, denunciar los hechos a la dirección de la empresa o a esta inspección de trabajo puede perjudicar aún más a la víctima. (Díaz & Sandra, 2020)

Una de las razones por la cual el número de denuncias por acoso laboral no ha aumentado, es la siguiente:

El temor a ser despedido, a ser marginado, a que el trabajador tenga represalias por hacer válido sus derechos, que el Ministerio de Trabajo, no dote a sus servidores de prerrogativas de acción inmediata, recibimiento de quejas por escrito etc., yendo un poco más a fondo, la norma al ser de reciente creación no va a ajustarse perfectamente a las necesidades de la realidad que cada trabajador vive, la definición del acoso laboral es bastante amplia, lo que no es negativo, pero si es importante, ampliar los efectos jurídicos que pueden desencadenarse de la existencia del acoso laboral. (Díaz & Sandra, 2020)

Como se lee en el extracto anterior, al presentar un trámite de visto bueno, la víctima de acoso laboral no tiene la seguridad de ganar el trámite y acogerse a una protección por parte del Estado. Por lo tanto, el principal temor de dicho actor es no tener las pruebas suficientes para demostrar el acoso laboral. Además, frente a ello, el tener que laborar en un ambiente en el cual las retaliaciones catalizarán una serie segregaciones por parte de sus compañeros y superiores, agudiza el conflicto (Díaz & Sandra, 2020).

En el Ecuador existe un índice de desempleo alto, esto se evidencia en la cifra publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) con un valor de 3,8 %. Debido a esto, es posible determinar que el miedo más grande de los trabajadores es perder su empleo y no obtener uno nuevo con facilidad. Además, es importante mencionar que es muy difícil conseguir trabajo en el Ecuador y la situación empeora en caso de que el trabajador ha salido en malos términos de su empleo anterior (Díaz & Sandra, 2020).

Entre los años 2020 y 2021 se registraron 12,000 denuncias aproximadamente por parte de trabajadores del sector público y privado. Estas denuncias fueron por motivo de despido intempestivo, aplicación de la figura de caso fortuito y fuerza mayor, por acoso laboral. Además, debido a la reducción de la economía registrada después de pandemia se evidencio un incremento del 239 % motivadas por acoso laboral (Coba, 2022).

En total 6.755 denuncias fueron archivadas y sancionadas durante el año 2021, según datos del Ministerio del Trabajo. Sin embargo, existen 2,531 denuncias en trámite. Por tal motivo se consultó al Ministerio de Trabajo el motivo de tantas denuncias sin registrar o en trámite, donde manifestaron que “varias de las denuncias al ser ingresadas en línea se tienden a duplicar y hasta triplicar. Además, hay denuncias que son ingresadas en grupo, por lo que se consideran varios números de cédula, pero se trata de un mismo proceso” (Coba, 2022).

Lamentablemente, en nuestra sociedad los trabajadores que han reclamado sus derechos laborales en anteriores empleos o se han visto inmersos en problemas legales con sus empleadores, no son bien vistos para futuros trabajos (Díaz & Sandra, 2020).

Otra dificultad es probar que existió el acoso laboral. En materia laboral, se invierte la carga de la prueba, es decir, el trabajador tiene que aportar indicios de la existencia del acoso, y la empre-

sa tiene que probar que no se trata de una conducta de acoso laboral y que las medidas tomadas en contra del trabajador fueron proporcionales. Por ello, debemos decir que el mobbing se caracteriza por su sigilo y ausencia de huella (Díaz & Sandra, 2020).

El 03 de febrero de 2020 el Ministerio del Trabajo público en el registro oficial, un protocolo para prevenir cualquier tipo de acoso laboral dentro de una institución o lugar de trabajo. A este órgano le compete sancionar estas acciones, sin embargo, es responsabilidad de la misma empresa y el departamento de talento humano aplicar las sanciones mencionadas. Este protocolo cuenta con objetivos para detener acciones que atenten contra la víctima, en este caso con la persona que sufre acoso laboral.

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las servidoras y trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en los sectores público y privado. (Ministerio del Trabajo, 2021)

Esto permite tanto al trabajador como al empleador tener el conocimiento sobre el acoso laboral o cualquier tipo de discriminación y sus respectivas sanciones ser sancionado, además de las medidas necesarias al momento de sufrir este tipo de violencia. Como el protocolo nos indica los pasos a seguir y su cuerpo normativo que permita sancionar esta conducta, como es en el caso de la Constitución de Republica y el Código de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2021).

Por otro lado, debemos indicar las fases que tiene este protocolo al momento de aplicarlo en el sector público como privado. Este cuenta con 3 fases, las cuales permiten demostrar que el acoso laboral y la discriminación en el lugar de trabajo son problemas vigentes, que trae consigo repercusiones en la sociedad.

La primera fase, denominada intervención, de ser receptada la denuncia por medio de la unidad de talento humano (UATH) o la máxima autoridad delegada, esta denuncia puede hacer la persona afectada o su representante y la unidad de administrativa o proceso encargado del manejo de programa de riesgo psicosociales.

La segunda fase del proceso, conocida como valoración inicial, tiene una duración máxima de 10 días hábiles, durante los cuales la Unidad de Talento Humano (UTH) o la persona delegada correspondiente deberá recopilar información relevante para el caso. Esta información incluye el análisis de los expedientes personales y los testimonios de los involucrados, así como la realización de entrevistas que se consideren necesarias para esclarecer los hechos y tomar decisiones adecuadas.

La tercera fase del proceso se denomina resolución, en la cual la Unidad de Talento Humano determinará si se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal o de una situación de

riesgo psicosocial, que puede involucrar discriminación, acoso laboral o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres o los miembros del equipo de trabajo. Una vez tomada la decisión, se procederá con el seguimiento y control correspondiente, que es responsabilidad del área de Recursos Humanos. Este departamento deberá informar al Ministerio de Trabajo, de manera trimestral, sobre los registros de denuncias y las acciones que se han llevado a cabo para prevenir y frenar este tipo de situaciones (Ministerio del Trabajo, 2021).

En Ecuador, el alto índice de desempleo es una preocupación importante, como se evidencia en los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) que muestra una tasa de desempleo del 3.8 %. Debido a esta situación, el miedo más común entre los trabajadores es perder su empleo y tener dificultades para encontrar uno nuevo. La situación laboral se vuelve aún más complicada si un trabajador ha salido en malos términos de su trabajo anterior (Díaz & Sandra, 2020).

Durante los años 2020 y 2021, se registraron alrededor de 12,000 denuncias de trabajadores en el sector público y privado. Las denuncias fueron por despido intempestivo, aplicación de la figura de caso fortuito y fuerza mayor, y acoso laboral. Después de la pandemia, se produjo un aumento del 239 % en denuncias de acoso laboral (Coba, 2022).

Según el Ministerio del Trabajo, 6,755 denuncias fueron archivadas y sancionadas durante el año 2021. Sin embargo, actualmente hay 2,531 denuncias en trámite. Al consultar al Ministerio sobre la razón de tantas denuncias sin registrar o en trámite, explicaron que algunas denuncias se ingresan varias veces en línea, lo que puede llevar a duplicados y triplicados. Además, a veces las denuncias son presentadas por grupos de personas que comparten un proceso en común y que pueden tener diferentes números de cédula (Coba, 2022).

4. Discusión

La normativa actual en Ecuador que trata el tema del acoso laboral se encuentra en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código para Prevenir el Acoso Laboral. Sin embargo, existen diversas críticas en torno a su efectividad debido a su ambigüedad en la definición de conceptos, procedimientos y autoridades competentes. Esto ha generado una situación de desigualdad y falta de interés por parte del Estado en actos que se producen cotidianamente, lo que afecta tanto la eficacia profesional como personal y vulnera la dignidad de las personas que han sido víctimas de acoso (Vilariño et al., 2018).

Es importante destacar que el Código de Trabajo no contiene normas específicas para prevenir, eliminar o sancionar la violencia y el acoso laboral, aunque existen disposiciones que han sido utilizadas por los trabajadores para proteger sus derechos y prevenir agresiones. En este sentido, el gobierno ecuatoriano ha incorporado una normativa para proteger tanto a los empleadores como a los trabajadores frente al acoso laboral, permitiendo a las víctimas de acoso laboral defenderse de sus agresores a través del proceso de visto bueno (Vilariño et al., 2018).

Es fundamental que los empleadores implementen programas de capacitación y políticas que identifiquen las distintas formas de acoso laboral para concientizar y prevenir esta problemática. La normativa prohíbe tanto a los trabajadores como a los empleadores cometer actos que puedan ser considerados como acoso laboral. Es crucial garantizar el cumplimiento efectivo de la norma y evitar posibles comportamientos de acoso laboral, y para ello tanto el empleador como el trabajador pueden iniciar la acción de visto bueno (Montalván, 2020).

Por tal motivo, es necesario mejorar la normativa actual en materia de acoso laboral para garantizar la protección de los derechos laborales y la dignidad de las personas. Se deben tomar medidas efectivas para prevenir y sancionar el acoso laboral, así como promover la conciencia y la prevención de esta problemática en el ámbito laboral (Montalván, 2020).

5. Conclusiones

En conclusión, el sistema de visto bueno en el Ecuador presenta ineficiencias en la identificación del acoso laboral, lo que afecta negativamente el debido proceso y la seguridad jurídica de la víctima. Esto genera una gran incertidumbre para la víctima, ya que puede perder su puesto de trabajo mientras que el acosador, quien ha cometido la acción lesiva, continúa en su empleo, lo que permite que el ciclo de acoso se repita en el entorno laboral.

Por lo tanto, el proceso de visto bueno beneficia únicamente al acosador y al empleador, pero perjudica al trabajador. En este sentido, se hace necesario implementar un tipo de sanción diferente para el acosador, que consista en su despido inmediato y sin indemnización. Esta medida busca establecer que este tipo de acciones tienen graves consecuencias, lo que podría reducir la incidencia de casos de acoso laboral.

Es fundamental que se adopten medidas efectivas para proteger a las víctimas de acoso laboral, garantizando su derecho a un ambiente laboral seguro y sin hostigamiento. La aplicación de sanciones más severas para los acosadores es una medida que puede contribuir a lograr este objetivo. Además, es necesario fortalecer los mecanismos de detección y prevención del acoso laboral para crear entornos laborales más saludables y respetuosos de los derechos de los trabajadores.

Además, la carga probatoria en casos de acoso laboral recae en la persona que ha sufrido la acción, que en la mayoría de los casos es el trabajador, lo que dificulta aún más la demostración de la existencia del acoso laboral. Esto se debe a varios motivos, como, por ejemplo, el miedo de los compañeros de trabajo a comparecer en el proceso por temor a perder su empleo en caso de que el acoso haya sido perpetrado por el empleador. Asimismo, el beneficio que pueda tener el acosador dentro de la empresa también dificulta que la víctima pueda recolectar pruebas suficientes para demostrar el acoso laboral.

Es importante destacar que el acoso laboral se caracteriza por su discreción y falta de evidencia, lo que complica aún más su identificación. La falta de evidencia concreta y el carácter sutil del acoso laboral dificultan la tarea de recolectar pruebas y demostrar la existencia del acoso. En con-

secuencia, es necesario tomar medidas para garantizar que las víctimas de acoso laboral puedan presentar pruebas concretas y demostrar la existencia de dicha acción, y de esta manera, recibir la protección y el apoyo que necesitan.

En relación con este tema, es importante mencionar que los trabajadores que han reclamado sus derechos laborales o han tenido problemas legales con sus empleadores, a menudo enfrentan prejuicios en su búsqueda de empleo. Para revertir esta situación, se hace necesario implementar medidas que garanticen que los trabajadores no sean discriminados por defender sus derechos y que se fortalezca la protección de las víctimas de acoso laboral. Esto permitirá garantizar una verdadera seguridad jurídica en estos casos.

Es fundamental comprender que la seguridad jurídica es esencial para el funcionamiento adecuado de la sociedad y del Estado. El derecho a la seguridad jurídica, establecido en la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que los ciudadanos puedan confiar en que las leyes se aplicarán de manera justa y equitativa. Por lo tanto, es necesario que se tomen medidas efectivas para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que las leyes sean aplicadas de manera justa en todos los casos.

En este sentido, Se requiere fomentar la cultura de respeto a los derechos laborales y no discriminación en el ámbito empresarial para valorar a los trabajadores por sus habilidades y desempeño. La implementación de políticas públicas y la promoción de la cultura de respeto son necesarias para construir una sociedad justa y equitativa. En el ámbito laboral, la prevención y sanción del acoso laboral es fundamental para garantizar la protección y dignidad de los trabajadores. Es importante promover una cultura de respeto y tolerancia en los espacios laborales para prevenir situaciones de acoso y garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Finalmente, se requiere promover la conciliación y establecer medidas preventivas para evitar el acoso laboral en el futuro. La administración de justicia debe resolver el acoso laboral de manera efectiva, sin dejar a la víctima sin trabajo. Es necesario sensibilizar y aplicar efectivamente las leyes laborales para proteger los derechos de los trabajadores. Se necesitan medidas contundentes para prevenir y sancionar el acoso laboral y brindar verdadera seguridad jurídica a las víctimas. El acoso laboral es una grave violación de los derechos humanos con impactos físicos y psicológicos a largo plazo.

Referencias

- Arce, Y. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(0), 307–317. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/587>
- 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. Suplemento del Registro Oficial No. 116, 9 de noviembre 2017

- Coba, G. (2022). *Denuncias laborales bajan un 65%, pero aún superan niveles prepandemia*. <https://n9.cl/83mc7>
- Código de Trabajo. (2012). *Código del Trabajo Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente*. 56–153. www.lexis.com.ec
- Cordero, A. (2016). *El Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana*.
- Díaz, V., & Sandra, D. (2020). *Reconocimiento en la legislación ecuatoriana del acoso Laboral: estudio a su eficacia en las capitales de Azuay y el Oro*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35016>
- Estrada, M. (2019). *El acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo] <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6009>
- Guanín, O. (2013). *El acoso laboral y la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Quevedo]. <http://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2353>
- Hermosa-Torres, E. P. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. [Tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5459>
- Montalván-Peralta, S. N. (2020). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de visto bueno*. [Tesis maestría, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34009>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
- Ochoa, C., & Layedra, W. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 14(42), 5-13
- Ortega Pérez, M. A., & Peraza de Aparicio, C. X. (2021). Violencia intrafamiliar: la reparación integral como un derecho en el Ecuador. *Iuris Dictio*, 28(28), 12. <https://doi.org/10.18272/iu.v28i28.2145>
- Robalino, G., & Morán, D. (2017). *Boletín informativo: Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral*. Audit and tax Ecuador.
- Rodríguez-Sarmiento, I. T., Erazo-Álvarez, J. C., Borja-Pozo, C. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *Iustitia Socialis*, 5(1), 208–229. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i1.609>
- Salem, R., Macias, A., & Gomez, J. (2022). Terminación del Contrato de Trabajo. *Hanze | Alvear & Asociados*. <https://hanze-alvear.com/terminacion-contrato-trabajo/>
- Torres, E. (2017). *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*.
- Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 221–231. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>
- Ushca, D. (2022). *Terminación de la relación laboral previo visto bueno y el derecho pro-operario*. [Tesis pregrado, UNIANDES]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14492>

Vilariño, M., Amado, B. G., Martín-Peña, J., & Vázquez, M. J. (2020). La simulación del acoso laboral en el LIPT-60: implicaciones para la evaluación psicológica forense. *Anuario de Psicología Jurídica*, 30, 83-91.

AUTORES

Ricardo Arturo Nieto Nieves. Estudiante investigador de la Universidad Católica de Cuenca.

Luis Alberto Lopez Pinos. Actualmente estudiante investigador de la Universidad Católica de Cuenca.

Mónica Cecibel Gallegos Avendaño. Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador por la Universidad Católica de Cuenca, Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad Católica de Cuenca, Cursando el Programa Doctoral de Ciencias Jurídicas por la Universidad del Zulia, Maracaibo – Venezuela. Docente de la Carrera de Derecho de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de 2017 a la actualidad.

DECLARACIÓN

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses que revelar.

Financiación

No hubo asistencia financiera de partes ajenas a este artículo.

Agradecimientos

N/A

Notas

El artículo no ha sido enviado a otra revista ni publicado previamente.