



Volumen 7, Número 2, Año 2024

REVISINOVO

En este segundo número del séptimo volumen de Revisinovo, titulado "Redefiniendo Límites: Desafíos Globales y Respuestas Locales en el Mundo Contemporáneo", nos sumergimos en el análisis de cómo las problemáticas globales se encuentran con soluciones y estrategias a nivel local. En un contexto donde las fronteras entre lo global y lo local se vuelven cada vez más difusas, esta edición ofrece una colección de artículos que examinan la interacción entre las grandes tendencias mundiales y las respuestas que surgen desde las comunidades, los gobiernos locales y las organizaciones.

Revisinovo | Revista Científica Digital

ISSN: 2953-6537

Dirección: Quito, Calle 6 de Diciembre y Vicente Ramón Roca, Ecuador

Teléfono: +593 32980212

Correo Electrónico: gerencia@revisinovo.es

Sitio Web: www.revisinovo.es

Redes Sociales:

Facebook | Twitter | LinkedIn

Política de Acceso Abierto: Todos los artículos están disponibles bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Archivos Seguros: Integrado en los sistemas LOCKSS y CLOCKSS para la preservación digital.

Privacidad y Protección de Datos: Cumplimos con los más altos estándares internacionales de protección de datos.

Received: 2024-03-17 | Reviewed: 2024-04-16 | Accepted: 2024-05-27 | Online First: 2024-07-10 |

Published: 2024-07-31 | Pages: 168-185



Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador

Effectiveness of the sanctioning procedure in cases of labor harassment in the private sector in Ecuador

Joel Jonas Fares Peñafiel ¹: <https://orcid.org/0009-0002-4062-8882>; jfares@indoamerica.edu.ec
Martha Alejandra Morales Navarrete ²: <https://orcid.org/0000-0002-6835-9955>, marthamorales@uti.edu.ec

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

² Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

Resumen: Empezando por la introducción el artículo examina el acoso laboral y la jerarquía abusiva en el ambiente de trabajo, resaltando la legislación ecuatoriana para combatir estas prácticas. Se enfatiza la importancia del respeto a la dignidad humana y los derechos laborales, y se discuten los esfuerzos legales y preventivos garantizando un entorno laboral digno y seguro. De acuerdo con la metodología se analiza la eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado ecuatoriano, empleando un método cualitativo y descriptivo para revisar normativas y jurisprudencia actuales, tanto nacionales como internacionales, enfocado en ofrecer futuras reformas legislativas. Por lo tanto, el análisis y las conclusiones nos menciona que aborda el acoso laboral en Ecuador, destacando la importancia del procedimiento de denuncia y la normativa legal existente. Se enfatiza cómo la legislación protege la dignidad y los derechos laborales, y se evalúa la eficacia del procedimiento sancionador, reconociendo avances significativos en la protección de los trabajadores y la necesidad de mejorar la implementación y supervisión de estas medidas. El texto concluye que Ecuador ha establecido un marco legal y procedimientos efectivos para combatir el acoso laboral, enfatizando la función clave de las unidades de talento humano en las empresas para gestionar denuncias y colaborar con el Ministerio del Trabajo. Se resalta la protección legal a los trabajadores, asegurando un entorno laboral digno y seguro, y se destaca que el éxito de estas medidas depende de su correcta aplicación y cumplimiento tanto por las empresas como por las autoridades.

Palabras clave: Acoso laboral, derechos laborales, eficacia, sector privado, procedimiento sancionador

Abstract: Starting with the introduction, the article examines workplace harassment and abusive hierarchy in the work environment, highlighting Ecuadorian legislation to combat these practices. The importance of respect for human dignity and labor rights is emphasized, and legal and preventive efforts guaranteeing a dignified and safe work environment are discussed. According to the methodology, the effectiveness of the sanctioning procedure in cases of workplace harassment in the Ecuadorian private sector is analyzed, using a qualitative and descriptive method to review current regulations and jurisprudence, both national and international, focused on offering future legislative reforms. Therefore, the analysis and conclusions tell us that it addresses workplace harassment in Ecuador, highlighting the importance of the complaint procedure and the existing legal regulations. It emphasizes how legislation protects dignity and labor rights, and evaluates the effectiveness of the sanctioning procedure, recognizing significant advances in the protection of workers and the need to improve the implementation and supervision of these measures. The text concludes that Ecuador has established a legal framework and effective procedures to combat workplace harassment, emphasizing the key role of human talent units in companies to manage complaints and collaborate with the Ministry of Labor. The legal protection of workers is highlighted, ensuring a decent and safe work environment, and it is highlighted that the success of these measures depends on their correct application and compliance by both companies and authorities.

Keywords: Workplace harassment, labor rights, effectiveness, private sector, sanctioning procedure

INTRODUCCIÓN

El maltrato en el lugar de trabajo y la dominación jerárquica son tan históricas como el empleo mismo. Sin embargo, sigue siendo común el comportamiento abusivo hacia los empleados por parte de superiores o colegas, presionándolos hasta el punto de abandonar sus trabajos. Esta conducta es tan intrínseca como la labor misma y persiste a pesar del avance y consolidación de los derechos laborales.

El Equipo Técnico de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, junto a la Organización Mundial de la Salud (OMS), anunciaron en 2012 que la jerarquía laboral y el acoso en el trabajo se han transformado en problemas mundiales que superan fronteras, ambientes laborales y grupos de trabajo. Estos asuntos, durante mucho tiempo ignorados, han ganado relevancia en los últimos años y representan una prioridad en países desarrollados y en vías de desarrollo.

Además, la dominación laboral y el acoso en el trabajo atentan contra la dignidad de millones de individuos a nivel mundial. Constituyen una fuente considerable de desigualdad y conflictos laborales, que se tornan cada vez más habituales y complicados. Emergen como una amenaza significativa, e incluso letal, para la eficacia y el éxito dentro de la administración pública de Ecuador, causando alteraciones inmediatas y a veces cambios duraderos en las interacciones entre los trabajadores en el lugar de empleo.

A pesar de ello, las organizaciones parecen obviar la noción del trabajador como titular de derechos y obligaciones. Es más frecuente que la jerarquía laboral y el acoso en el trabajo se presenten como elementos dominantes en el entorno de trabajo. De hecho, las obligaciones no están claramente definidas debido a la flexible estructura organizacional y los derechos se han visto considerablemente reducidos, caracterizándose por bajos ingresos, contratos temporales, externalización y recorte de ciertos o todos los beneficios.

En este contexto, es crucial señalar que las responsabilidades laborales, escasamente delimitadas por la flexible estructura organizacional y los derechos limitados, son rasgos notables de trabajos con bajos ingresos, temporales, tercerizados y con reducción de ciertos o todos los beneficios.

En consideración a estas observaciones, la legislación ecuatoriana, mediante la adición del literal m) en el Art. 44 y respaldada por el Art. 169 numeral 8) del Código del Trabajo, establece la normativa para la erradicación de la discriminación en el entorno laboral. Siguiendo esta línea, con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Suplemento 116 el 9 de noviembre de 2017, se traza un sendero legal para advertir, y sancionar las conductas de acoso laboral en los lugares de trabajo, tanto en el sector privado como en el público (Balcázar, 2022).

Este esfuerzo legislativo debería ir de la mano de la implementación de mecanismos de prevención de comportamientos relacionados con la jerarquía laboral y el acoso en el trabajo. Así, se podría implementar un proceso interno, privado, conciliador y eficaz para eliminar las actitudes abusivas en el lugar de empleo que involucra a trabajadores y empleadores.

El derecho a la dignidad humana se materializa en el derecho-garantía al trabajo en condiciones dignas, es decir, condiciones laborales decentes y equitativas, tal como proponen Goyes e Hidalgo (2012); consagradas en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11, 2. Este principio se ve reforzado por el Artículo 33, que declara que “el trabajo es un derecho

y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y cimiento de la economía” (CRE, 2008). La observancia de este derecho debe ser garantizada por el Gobierno y la ciudadanía en general.

Los gobiernos tienen el deber de salvaguardar el empleo, basándose en el respeto a la dignidad humana, garantizando a los empleados un nivel de vida acorde con las exigencias socioeconómicas de la época, donde el Estado constitucional de derecho debe cubrir y tutelar las necesidades fundamentales y garantizando para la vida digna del ser humano, lo cual abarca el ambiente laboral.

El objetivo de este artículo es evaluar la eficacia del mecanismo sancionador contra el acoso laboral ahora que existe. A través del procedimiento sancionador, el ordenamiento jurídico pretende salvaguardar el respeto a la dignidad, el buen vivir, la justa indemnización y sanción, y el desempeño de un trabajo saludable y libremente elegido. Al mismo tiempo, se protegen los derechos laborales de la persona.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio titulado "Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador" adoptó un enfoque cualitativo de investigación. Esta metodología fue elegida considerando la complejidad y la naturaleza interpretativa de los temas legales relacionados con el acoso laboral y su sanción en el sector privado ecuatoriano. Esta perspectiva ofreció una visión detallada y profunda de las dimensiones y características asociadas al procedimiento sancionador en casos de esta índole.

Dentro del enfoque cualitativo, se utilizó un diseño de investigación descriptivo. Esta decisión permitió una representación exhaustiva de las peculiaridades, retos y posibles soluciones en relación con la eficacia del procedimiento sancionador frente al acoso laboral en empresas privadas ecuatorianas.

Se seleccionó un diseño no experimental transversal, garantizando así la observación y análisis del fenómeno en un momento concreto, sin alterar o influir en las variables de estudio. De esta forma, se capturó una instantánea fidedigna del estado actual del procedimiento sancionador en el contexto laboral privado ecuatoriano.

La técnica principal empleada fue la revisión bibliográfica. A través de esta, se examinaron diversas fuentes, como legislaciones nacionales, jurisprudencia, tratados internacionales, y artículos académicos que abordaron el acoso laboral y los procedimientos sancionadores, tanto a nivel nacional como internacional.

Para garantizar la pertinencia y calidad de los documentos revisados, se definieron criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión contemplaron: (1) Documentos publicados entre 2019 y 2023, para asegurar actualidad en la problemática; (2) Fuentes centradas específicamente en la normativa ecuatoriana y en las regulaciones internacionales sobre acoso laboral y sanciones; y (3) Textos respaldados por entidades académicas o jurídicas reconocidas. Por su parte, los criterios de exclusión eliminaron documentos que: (1) No estaban directamente relacionados con el acoso laboral o la sanción en el sector privado; (2) Carecían de respaldo jurídico o académico; y (3) Eran redactados en otros idiomas sin traducciones confiables al español.

En cuanto a los descriptores utilizados para la búsqueda, se destacaron: "Acoso laboral en Ecuador", "Procedimiento sancionador en el sector privado", "Normativas laborales ecuatorianas", "Tratados internacionales sobre acoso laboral" y "Eficacia de sanciones laborales".

Con la implementación de esta metodología, se construyó un análisis estructurado y riguroso sobre la eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado ecuatoriano, proporcionando así una base sólida para futuras intervenciones y reformas legislativas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Acoso Laboral

En este punto, cabe recopilar el proceso de denuncia que comienza poniendo en conocimiento a la unidad de administración de talento humano de la empresa el acto de discriminación, violencia y acoso laboral. De lo cual, la unidad de talento humano debe analizar el caso para determinar si la denuncia corresponde a un acto de acoso laboral. Dicha unidad tiene 30 días término para realizar el informe técnico para determinación del régimen disciplinario. A su vez, desde el conocimiento de la denuncia, la unidad de talento humano tiene 10 días término para remitir un informe al Ministerio de Trabajo con el fin que este realice seguimiento.

Los derechos de los trabajadores son el resultado del proceso histórico de lucha de clases que continúa hasta el día de hoy. Así, desde siempre se ha luchado por desarrollar un trabajo que respete la dignidad de la persona sin perturbaciones y abusos. Debido a que el acoso laboral atenta contra la integridad y la dignidad humana de las personas de numerosas maneras, entre ellas física, psicológica, sexual y moralmente, esta figura ha sido incorporado en muchos ordenamientos jurídicos. En consecuencia, los actores internacionales y los gobiernos centrales han propuesto normas, políticas públicas y otros mecanismos que traten el fenómeno del acoso laboral (Gianola, s. f.).

El acoso laboral es una conducta repudiable que afecta los derechos básicos del trabajador. Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano el acoso laboral está sancionado como infracción y definido dentro del derecho laboral. Así, el artículo 1 de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral (2017).

“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”.

La institución del acoso laboral ha sido incorporada en muchos ordenamientos jurídicos debido a que atenta contra la integridad y la dignidad humana de las personas de diversas formas, entre ellas la física, psicológica, sexual y moral; por ello, la comunidad internacional y las legislaciones locales han propuesto regulaciones y actualizaciones normativas, así como políticas públicas y otros mecanismos de prevención, retribución y reparación (Moya & Lascano, 2021).

Este fragmento proporciona una visión integral y multidimensional del acoso laboral, al incorporar tanto definiciones legales como conceptuales. Desde la perspectiva legal, el

ordenamiento jurídico ecuatoriano lo considera una infracción que atenta contra la dignidad humana y los derechos laborales. La definición adoptada por el Código de Trabajo de Ecuador destaca la naturaleza reiterada y potencialmente dañina del acoso laboral, que va más allá del lugar de trabajo e impacta en las relaciones laborales.

Desde un punto de vista conceptual, Brodsky en 1976 fue el primer autor que exploró las experiencias de los trabajadores acosados, centrando su investigación en la promulgación de la Ley de Condiciones de Trabajo en Suecia. El estudio se centró principalmente en las dificultades a las que se enfrentaban los trabajadores en términos de accidentes laborales y agotamiento físico. Sin embargo, no profundizó en el mobbing como práctica sistemática, ya que estos casos se presentaron principalmente en el contexto de la excesiva carga de trabajo y el estrés laboral soportado por los empleados. A nivel universal, el mobbing es un término ampliamente reconocido para describir el comportamiento colectivo de los animales, aunque suele asociarse al acoso laboral (Gaitán & Rodríguez, 2021).

Desde una perspectiva teórica, este escrito rastrea la procedencia de la noción de acoso laboral hasta las investigaciones pioneras de Brodsky durante los años 70, aunque estas estaban centradas en el desgaste y los accidentes laborales en vez del acoso como una práctica continuada. La definición contemporánea de acoso laboral, o "mobbing", se basa considerablemente en las aportaciones de Leymann en los años 80. Leymann lo describió como una forma de "terror psicológico" en el entorno laboral, que somete a un individuo a una interacción hostil y no ética.

De acuerdo con Lorenz (1991), el término "mobbing" se aplica a las acciones de un grupo de animales más pequeños que intimidan a un animal más grande. Posteriormente, este término fue adoptado en el ámbito laboral en los primeros años de la década de 1980 por el profesor Leymann en 1986. Leymann hizo famoso este término durante el Congreso sobre Salud y Seguridad en el Trabajo llevado a cabo en Hamburgo, donde lo describió como terror psicológico en el entorno laboral. Lo presentó como una forma de interacción agresiva y no ética dirigida de forma sistemática por una o varias personas hacia otra, forzándola a un estado de vulnerabilidad y manteniendo de manera activa esa posición (Gaitán & Rodríguez, 2021).

Una definición más exhaustiva del acoso laboral, lo describe como el trato continuo y premeditado, tanto verbal como conductual, que un empleado sufre por parte de uno o más individuos. Los autores muestran comportamientos brutales con la finalidad de destruir psicológicamente a la víctima, frecuentemente utilizando medios ilegales o inmorales, carentes de respeto o trato humano, y violando la dignidad del empleado. El propósito del mobbing es intimidar, abrumar, humillar y desgastar emocional e intelectualmente a la víctima, con el objetivo final de eliminarla de la organización o satisfacer la insaciable necesidad del acosador de ejercer control y destruir. El acosador se aprovecha de circunstancias organizativas específicas, como la reestructuración, la reducción de costes, la burocratización o los cambios rápidos, para liberar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Gaitán & Rodríguez, 2021).

Desde una interpretación personal y general, el acoso laboral se conceptualiza como una serie de comportamientos acusadores, repetidos y prolongados, que amenazan los derechos fundamentales de la dignidad humana, la salud y el bienestar del trabajador. Estos comportamientos comprenden agresiones tanto físicas como psicológicas que ponen en riesgo el empleo del individuo y degradan el entorno laboral en general. El propósito del mobbing es abrumar, humillar y agotar emocional e intelectualmente a la víctima, con el objetivo de eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad del acosador de ejercer control.

De las diversas definiciones mencionadas, podemos concluir que, en términos generales, el acoso laboral se compone de comportamientos acusadores repetidos y prolongados que amenazan los derechos fundamentales de la dignidad humana, la salud y el bienestar del trabajador. Estos comportamientos comprenden agresiones tanto físicas como psicológicas que ponen en riesgo el empleo del individuo y degradan el entorno laboral en general. De esto se deduce que, para que se configure el acoso laboral, es necesario verificar comportamientos reiterados que afectan los derechos del trabajador. De esta forma, un incidente aislado no puede ser considerado como acoso. Asimismo, los comportamientos acusadores deben afectar la dignidad humana como el bien jurídico que se busca proteger.

1. Sobre la protección contra el acoso laboral

Procedimiento de protección

El procedimiento sancionador es el mecanismo por el cual los trabajadores o empleadores pueden combatir el acoso en razón de tutelar los derechos laborales. Este procedimiento fue normado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 respecto a la violencia contra la mujer en el espacio de trabajo; sin embargo, la amplitud de la disposición es ejemplificativa de la forma en que se debe seguir el procedimiento de sanción en todos los casos. Para efectos de este trabajo es prudente anotar la disposición pertinente al procedimiento sancionador:

Art. 5.- Del procedimiento de denuncia.- Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

La Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y lo toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Vilca, 2022).

Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

La Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y lo toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en

la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT- 2020 - 244, 2020).

En Ecuador, el proceso de denuncia por acoso laboral en el sector privado involucra múltiples pasos que buscan asegurar la justa investigación y resolución de las quejas. Se anima a los empleados que hayan sufrido acoso a presentar una denuncia formal ante el Ministerio de Trabajo. El denunciante debe proporcionar información detallada sobre los incidentes, incluyendo fechas, lugares y partes implicadas. El Ministerio inicia entonces una investigación, que puede implicar entrevistar al denunciante, a los presuntos acosadores y a cualquier testigo. Aunque este proceso parece exhaustivo, existen algunas dificultades. El miedo a las represalias y la carga de la prueba pueden disuadir a las víctimas de denunciar, lo que puede dar lugar a que no se denuncien todos los casos y a que las personas afectadas no tengan acceso a la justicia.

Una vez concluida la investigación, el Ministerio de Trabajo tiene autoridad para imponer sanciones a las personas declaradas culpables de acoso laboral en el sector privado. Las sanciones pueden ir desde multas y advertencias hasta la suspensión o cancelación de licencias empresariales. Este mecanismo de aplicación pretende responsabilizar a los autores de sus actos y desalentar futuros casos de acoso. Sin embargo, la eficacia de estas sanciones depende de su estricta aplicación y cumplimiento. Pueden surgir problemas debido a la limitación de recursos y a la necesidad de una supervisión constante para garantizar su cumplimiento. Además, la eficacia de las sanciones puede verse socavada si las víctimas no se sienten adecuadamente apoyadas o si se enfrentan a obstáculos en el proceso, como largos tiempos de espera para la resolución (Botella, 2021).

La legislación ecuatoriana proporciona varias salvaguardas y protecciones legales a las víctimas de acoso laboral en el sector privado. La ley prohíbe las represalias contra los denunciantes, garantizando que los empleados que presenten denuncias estén protegidos de consecuencias adversas en el lugar de trabajo. Además, las víctimas tienen derecho a recurrir a los tribunales laborales si no están satisfechas con el resultado de la investigación inicial. Este nivel adicional de protección pretende ofrecer a las víctimas una vía de reparación y justicia. Sin embargo, es esencial evaluar la accesibilidad y la eficacia del proceso legal, ya que los largos procedimientos y los elevados costes legales pueden disuadir a las víctimas de seguir adelante con sus casos y debilitar la eficacia general del procedimiento sancionador (Bonilla, 2022).

Derechos tutelados

La protección legal que se ofrece en casos de acoso laboral se encamina a hacer valer los derechos de los empleados, los cuales se encuentran reconocidos en nuestra Constitución y legislación. En términos precisos, el cuerpo principal de la ley, en su artículo 33, destaca la responsabilidad que tiene el Estado para asegurar a los trabajadores "el total respeto a su dignidad, una vida digna, ingresos y beneficios justos y la realización de un trabajo saludable y voluntariamente escogido o aceptado" (CRE, 2008). Además, se establece que el derecho al empleo está respaldado por varios principios, uno de los cuales es el derecho de cada individuo a desempeñar sus tareas en un ambiente adecuado y favorable, que proteja su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Art. 326, numeral 5, CRE, 2008).

Respecto a la raíz del acoso laboral, aún se encuentra indeterminada, pero frecuentemente ocurre debido a factores relacionados con el sexo, infringiendo el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Sin embargo, varios estudios han señalado que no existen diferencias notables

entre hombres y mujeres como objetivos de acoso. En cambio, el género del acosador juega un papel crucial, siendo los hombres acosados principalmente por hombres y las mujeres acosadas en su mayoría por mujeres. Esta distinción es influenciada por varios factores, como la estructura de la organización laboral, donde se forman grupos de trabajo del mismo sexo (Fajardo & Lozada, 2022).

Este examen puntualiza cómo el sistema legal ecuatoriano proporciona protección contra el acoso laboral, resaltando la importancia que atribuye a la dignidad y los derechos de los empleados. La Constitución de la República de Ecuador asegura el derecho a un empleo digno y saludable, escogido o aceptado voluntariamente, así como el derecho a realizar dicho trabajo en un entorno adecuado que proteja la salud, seguridad e integridad del empleado.

Además, se resalta que el acoso laboral frecuentemente surge debido a factores de género, lo cual viola el principio esencial de igualdad y no discriminación. De manera interesante, la investigación citada en el texto indica que hombres y mujeres son igualmente susceptibles al acoso laboral, y que el género del acosador tiene un papel importante en este fenómeno. Esto sugiere que los patrones de acoso laboral pueden estar arraigados en las dinámicas de poder y las estructuras organizativas, en vez de basarse únicamente en el género de la víctima (SUS, 2021).

A nivel doctrinal, el texto identifica tres conceptos esenciales de la dignidad humana: la capacidad de autodeterminación, los requisitos materiales para una vida de calidad, y la conservación de los bienes no patrimoniales, la integridad física y moral. Estos principios se incorporan en la legislación para proteger a los trabajadores del acoso laboral y asegurar que puedan realizar sus actividades laborales en un entorno respetuoso y seguro.

En este sentido, la legislación ecuatoriana ofrece una protección considerable contra el acoso laboral, enfatizando el respeto a la dignidad y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, dado que el acoso laboral a menudo surge de las dinámicas de poder y las estructuras organizativas, es esencial que las intervenciones y las políticas también aborden estos aspectos para prevenir y erradicar de manera efectiva el acoso laboral. Además, el enfoque de género en las políticas y en la capacitación podría ayudar a reducir la prevalencia del acoso laboral y a crear un ambiente laboral más equitativo e inclusivo (Dávalos, 2020).

De lo anotado se entiende que el acoso laboral surge por varias razones indeterminadas. A su vez, las mujeres son quienes más sufren acoso laboral debido a su situación de género. Ante lo cual, los sistemas jurídicos buscan proteger los derechos del trabajador a tener una vida digna en sus distintas aristas para lo cual se deben respetar los tres principios básicos que guían las disposiciones legales.

2. Sobre la eficacia

La eficiencia de la ley se logra a través de la realización de un objetivo guiado por los procesos de organización e integración que pretenden generar un Estado de Derecho (Fernández, 2019).

El estudio de la eficiencia de las regulaciones jurídicas se basa en la evaluación de su aplicación. Este examen demuestra que a medida que la eficiencia de una norma aumenta, también lo hace la legitimidad del sistema político y la protección de los derechos integrados en el sistema legal. En resumen, la eficiencia de una norma se origina en la garantía de seguridad legal a nivel societal. Por lo tanto, la eficiencia de una norma legal engloba tanto el nivel de cumplimiento como de aplicación por parte de sus destinatarios. Dado que las normas

legales encapsulan construcciones sociales diseñadas para lograr la legitimación social de la ley, una norma se considera ineficiente si en las condiciones de su aplicación no se respeta y no se implementa la sanción indicada (Gaitán & Rodríguez, 2021).

La eficiencia de las normas puede interpretarse tanto desde una perspectiva legal como sociológica. De acuerdo con la sentencia C-873 (2003) del Tribunal Constitucional de Colombia, en el sentido legal, la eficiencia de una norma se refiere a la producción de efectos legales dentro del propio sistema jurídico. En otras palabras, se refiere a la capacidad de la norma para generar implicaciones legales al ordenar, permitir o prohibir ciertas acciones. Por otro lado, el sentido sociológico de la eficiencia se refiere a la manera y el grado en que la norma es observada y respetada en la realidad y es socialmente perceptible. Por tanto, se puede concluir que una norma es eficiente cuando aquellos que están obligados a cumplirla lo hacen, lo que inevitablemente implica un cambio o modificación en los comportamientos o decisiones adoptadas (Gaitán & Rodríguez, 2021). En otras palabras, la eficacia de la norma se mide a través del impacto y la recepción que tienen las disposiciones dentro de la sociedad y el aparato estatal. Así, la norma es eficaz en la medida que esta se cumple. De lo cual se evidencia que, la eficacia de un proceso sancionador yace en que este tutele los derechos protegidos, opere en las circunstancias necesarias y cumpla con la finalidad persuasoria de las sanciones.

3. Análisis de la aplicación del procedimiento sancionador en Ecuador

La aplicación del procedimiento sancionador en Ecuador es un tema de creciente relevancia en el escenario jurídico laboral del país. Este fenómeno se enmarca en un contexto donde los trabajadores, cada vez más conscientes de sus derechos, buscan activamente la reparación de las transgresiones laborales que puedan haber experimentado. Aunque esta creciente sensibilización es un paso positivo, el sistema de implementación de sanciones se enfrenta a desafíos significativos en su tarea de brindar justicia a los trabajadores afectados.

Desde mi perspectiva, es importante observar cómo las leyes laborales en Ecuador han evolucionado en los últimos años para brindar una protección más amplia a los trabajadores. Las reformas legales recientes han ampliado la definición de acoso laboral y han establecido mecanismos más fuertes para castigar a los infractores. Estos cambios reflejan un compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores y demuestran la voluntad del gobierno de abordar cuestiones laborales difíciles y, a menudo, delicadas.

Es igualmente relevante resaltar la importancia del Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 en la lucha contra el acoso laboral. Este Acuerdo representa un hito significativo en el reconocimiento oficial de los derechos de los trabajadores a un entorno laboral seguro y respetuoso. Sin embargo, la implementación de este Acuerdo también plantea desafíos, ya que requiere un nivel de diligencia y compromiso sostenido para garantizar que se cumplan sus disposiciones.

En este sentido, aunque es claro que se han hecho avances considerables en la protección de los derechos laborales en Ecuador, también es evidente que todavía hay mucho camino por recorrer. El hecho de que la Inspección del Trabajo sea considerada insuficiente en su protección y atención es motivo de preocupación. Este aspecto subraya la necesidad de fortalecer aún más los sistemas de supervisión y sanción, para garantizar que los derechos de los trabajos se protejan efectivamente. En este sentido, el análisis de la aplicación del procedimiento sancionador en Ecuador es fundamental para evaluar el progreso realizado y las áreas que aún necesitan mejoras

En un análisis personal, resulta relevante destacar la creciente importancia de la aplicación de los procedimientos sancionadores en Ecuador. Según los informes oficiales, la aplicación de los procedimientos sancionadores en Ecuador gana cada día más importancia, con el Ministerio de Trabajo recibiendo entre 2 a 26 denuncias mensuales por acoso laboral (Metro Ecuador, 2022). De hecho, en 2021, se registraron 137 denuncias, de las cuales 106 fueron resueltas (Metro Ecuador, 2022). Este dato refleja la creciente conciencia sobre el acoso laboral y la disposición de los empleados para denunciarlo. Sin embargo, el número de casos resueltos en relación con los denunciados muestra que aún existe un margen de mejora en términos de la eficiencia del proceso de investigación y resolución.

Desde mi perspectiva, las reformas legales han desempeñado un papel crítico en el aumento de los casos de acoso laboral registrados en Ecuador. Velin y Salas (2022) aseveran que las reformas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Sector Público en 2017 y 2018, respectivamente, han aumentado el número de casos de acoso laboral en Ecuador. El nuevo marco legal proporciona una definición más amplia de acoso laboral, que abarca todos los comportamientos irrespetuosos y no solo unos selectos. Este cambio en el marco legal parece haber ampliado el reconocimiento de lo que constituye el acoso laboral, permitiendo a más personas reconocer y denunciar tales comportamientos. Sin embargo, también plantea el desafío de interpretar una variedad más amplia de comportamientos como acoso laboral.

Desde mi perspectiva, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 representa un avance significativo en la lucha contra todas las formas de discriminación, hostigamiento laboral y violencia hacia las mujeres en el entorno laboral. Conforme a lo señalado por Andrade y Enriquez (2022), la puesta en práctica del Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 simboliza un gran avance en la implementación de medidas para erradicar todas las formas de discriminación, hostigamiento laboral y violencia hacia las mujeres en el espacio de trabajo. Este acuerdo parece ser un avance positivo para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. No obstante, el éxito de su puesta en marcha dependerá de cómo se realice la valoración y seguimiento de su cumplimiento.

A nivel personal, estimo que la declaración del Dr. Julio César Trujillo acerca de las condiciones y derechos laborales establecidos por la ley en favor de los trabajadores resalta la relevancia de la evolución de las leyes laborales. Además, en su obra "Derecho del Trabajo Tomo I", el Dr. Julio César Trujillo sostiene que las condiciones y derechos laborales establecidos por la ley a favor de los trabajadores solo pueden ser mejorados con nueva legislación (Andrade & Enriquez, 2022). Esta aseveración destaca la importancia de la legislación en la protección de los derechos laborales. Sin embargo, también subraya la necesidad de que las leyes laborales evolucionen y se adapten a los cambios en el ámbito laboral.

Creo que es crucial aplicar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 en las situaciones en las que no se respeta el derecho a un ambiente laboral saludable, solidario y ecológicamente equilibrado. Según Andrade y Enriquez (2022), la Constitución enfatiza el derecho de los trabajadores a desarrollar sus actividades en un entorno saludable, solidario y ecológicamente equilibrado. En los casos en los que este entorno positivo no se presente, es esencial aplicar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 conforme al derecho a la protección efectiva. Aunque este principio es crucial, puede ser difícil de implementar en la práctica, debido a la diversidad de lugares de trabajo y la variedad de formas en que pueden surgir la violencia y el hostigamiento.

Considero alarmante la afirmación de Andrade y Enriquez sobre la insuficiencia de la protección y atención que brinda la Inspección del Trabajo. A pesar del establecimiento del

Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 y el Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra las mujeres, la Inspección del Trabajo no brinda la atención y protección necesaria, afirman Andrade & Enriquez (2022). A pesar de los avances legislativos, parece que los sistemas de aplicación y supervisión pueden no estar a la altura. Este es un área en la que se requiere una mejora significativa para garantizar que los trabajadores reciban la protección que necesitan.

A mi entender, es esencial considerar la postura de las organizaciones internacionales con respecto al acoso laboral. Moya y Lascano (2021) mencionan que organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) consideran el acoso laboral un problema de salud pública. Han desarrollado el Convenio 190, un instrumento normativo vinculante que aborda la violencia y el acoso en el trabajo. Esta consideración internacional subraya la seriedad del problema del acoso laboral y pone de relieve la necesidad de abordarlo no solo a nivel nacional, sino también global.

Concuerdo con Yagüe en que cada caso de violencia y acoso es único y puede variar en gravedad y frecuencia. Según Yagüe (2021), al hablar de violencia y acoso, es importante considerar que estas conductas lesivas pueden ocurrir una sola vez o repetidamente. Esta perspectiva pone de relieve el desafío de definir y reconocer el acoso laboral. Cada caso es único y puede variar en gravedad y frecuencia, lo que requiere un enfoque sensible y adaptativo.

Por último, opino que la implementación de las directrices internacionales puede ser crucial para ayudar a los países a formular e implementar políticas eficaces. Moya y Lascano (2021) resaltan que el Convenio 190 se complementa con la Recomendación 206 de la OIT, que proporciona directrices para que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para cumplir los objetivos del Convenio. El apoyo de directrices internacionales puede ser crucial para ayudar a los países a formular e implementar políticas eficaces. Sin embargo, la implementación de estas directrices dependerá de la voluntad política y de la capacidad de los gobiernos nacionales.

Para discusión, el acoso laboral es un problema complejo que requiere de una comprensión profunda y multifacética para abordarlo de manera efectiva. La variedad de factores que contribuyen al acoso laboral, como la excesiva carga de trabajo, la falta de cooperación entre compañeros, el liderazgo ineficaz, entre otros, resaltan la necesidad de que las organizaciones implementen políticas integrales y multidimensionales para prevenir y combatir este fenómeno. Se necesita una mayor conciencia de cómo estos factores interactúan y contribuyen a la creación de un entorno laboral hostil (Moya & Lascano, 2021).

En un análisis más detallado, la definición legal de acoso laboral proporcionada por el Código de Trabajo ecuatoriano ofrece un marco claro para identificar y abordar estos comportamientos perjudiciales. La importancia de proteger la dignidad humana y el enfoque en la naturaleza repetitiva y potencialmente dañina de estos comportamientos es un paso importante en la lucha contra el acoso laboral. Sin embargo, es necesario seguir trabajando para mejorar la capacidad de identificar y sancionar estas conductas, y para proporcionar el apoyo adecuado a las víctimas (Moya & Lascano, 2021).

Analizando el marco normativo, es claro que el ámbito laboral es identificado como el principal espacio para la ocurrencia de acoso, esto es una clara evidencia de que las organizaciones deben tomar medidas preventivas y correctivas para asegurar ambientes de trabajo seguros y

saludables. Sin embargo, el reconocimiento de que los actos hostiles pueden trascender el lugar de trabajo subraya la necesidad de abordar el acoso laboral de manera más amplia, incorporando estrategias para gestionar comportamientos tóxicos fuera del entorno de trabajo (Martí et al., 2020).

Finalmente, al considerar los elementos comunes de la legislación sobre acoso laboral, incluyendo la ilegitimidad, la repetición, la intencionalidad y la variable intensidad, se refuerza la complejidad del fenómeno. Estos elementos también destacan la dificultad de probar el acoso laboral y la necesidad de procedimientos claros y justos para lidiar con las acusaciones. Sin embargo, el debate en torno a la intencionalidad es particularmente interesante, ya que este elemento introduce una capa adicional de complejidad y resalta la importancia de una formación adecuada para que los individuos y las organizaciones puedan identificar y manejar correctamente el acoso laboral

A manera de discusión, es relevante mencionar que varios factores contribuyen al acoso laboral en el lugar de trabajo. Entre ellos figuran la excesiva carga de trabajo unida a la falta de cooperación de los compañeros. También influyen los estilos de liderazgo ineficaces, en los que líderes sin formación recurren a medios inadecuados para ejercer el control. Otros factores que contribuyen son la distribución inadecuada de tareas, los conflictos en las expectativas de los roles, la insatisfacción con el entorno de trabajo, la cultura organizativa y los problemas relacionados con la comunicación interna. Además, se argumenta que las políticas destinadas a aumentar la productividad, reducir los costes y el conflicto de derechos son factores estructurales que fomentan el acoso psicológico en el lugar de trabajo (Fajardo & Lozada, 2022).

Al observar el problema desde una perspectiva legal, según la definición proporcionada por el Código de Trabajo ecuatoriano, el acoso laboral abarca varios elementos constitutivos. En primer lugar, implica la comisión de conductas o comportamientos que atenten contra la dignidad humana y se produzcan de forma reiterada en el tiempo dentro de un espacio físico, con potencialidad de causar daño. El principal derecho protegido es la dignidad humana, que se considera inherente a toda persona y abarca la evitación del maltrato físico o mental. Aunque el acoso laboral puede afectar a otros derechos, es la dignidad humana la que los engloba a todos. El carácter repetitivo de la conducta es una condición esencial del acoso. Se requieren comportamientos y actitudes hostiles persistentes durante cierto tiempo, ya que la reiteración y la insistencia conducen a menoscabar la integridad de la víctima. Así pues, una acción individual no puede calificarse de acoso, aunque cause un perjuicio similar (Moya & Lascano, 2021).

En términos del marco normativo, se reconoce al ámbito laboral como el espacio primordial para la perpetración del acoso, ya que las organizaciones crean un espacio donde las personas interactúan y desarrollan relaciones que afectan directa o indirectamente a quienes laboran en él. Sin embargo, la legislación también reconoce que los actos hostiles pueden trascender el lugar de trabajo, aunque involucren a las mismas personas, ampliando así el ámbito de protección. Para ser calificada como acoso, la conducta debe ser potencialmente lesiva, lo que significa que tiene el potencial de causar lesión o menoscabo de un bien jurídico protegido. Esta valoración la realiza la autoridad laboral durante el procedimiento administrativo, que tiene en cuenta si la conducta margina al individuo, le lleva a dimitir o le impulsa al abandono del puesto. Por último, el acoso laboral produce un daño a la víctima. Puede manifestarse de diferentes formas, como menoscabo de derechos, maltrato que afecte a la integridad de la víctima, humillación que atente contra el derecho al honor, o cualquier conducta que repercuta negativamente en la situación laboral del individuo. Las consecuencias del acoso en la salud

de la víctima pueden ser a largo plazo, dependiendo de la duración, la intensidad y la vulnerabilidad de la víctima (Moya & Lascano, 2021).

En una última reflexión, es importante señalar que los elementos comunes que se encuentran en las legislaciones incluyen el uso de acciones o conductas ilegítimas, la repetición, la intencionalidad, la intensidad variable y el requisito de demostrabilidad. La conducta ilegítima se refiere a cualquier acto injustificado dirigido hacia un empleado, un superior o un compañero de trabajo. La mayoría de los ordenamientos jurídicos establecen criterios específicos para identificar este tipo de conducta, garantizando su reconocimiento. Cuando se combina con el elemento de repetición, confirma que el acoso laboral es sistemático y continuo, y no incidentes aislados (Moya & Lascano, 2021). La cuestión de la intencionalidad en el acoso laboral es objeto de debate en el contexto de los planteamientos de la OIT. No obstante, sigue siendo uno de los elementos esenciales, tanto si la persona que causa el acoso es plenamente consciente de sus actos como si no lo es. Referirse a la intensidad variable implica que las conductas hostiles muestran un patrón repetitivo con cierta frecuencia, desgastando gradualmente a uno de los miembros en la relación laboral. La frecuencia puede oscilar entre ocurrencias diarias, semanales o incluso mensuales (Moya & Lascano, 2021).

De lo anotado se evidencia que el procedimiento sancionador contemplado en el Ecuador es un gran avance en lo que respecta al régimen de protección de los trabajadores en el sector privado; este procedimiento ha sido regulado principalmente por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244. Por su parte, el aumento del número de denuncias no indica que el acoso laboral ha aumentado, sino que el procedimiento de denuncia es más claro y conocido.

CONCLUSIONES

El texto aborda de manera detallada el proceso de denuncia y protección contra el acoso laboral en el contexto ecuatoriano, destacando la importancia de la unidad de talento humano en las empresas para manejar estos casos. Se enfatiza la responsabilidad de esta unidad en analizar y reportar los casos de acoso al Ministerio del Trabajo, siguiendo protocolos establecidos como 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”. Además, se resalta la protección legal que Ecuador brinda a los trabajadores, reconociendo su derecho a un trabajo digno y seguro. Este marco legal incluye medidas específicas contra la discriminación y el acoso, independientemente del género de la víctima o del acosador. Finalmente, se reflexiona sobre la eficacia de estas normas, subrayando que su éxito depende tanto del cumplimiento por parte de los destinatarios como de la aplicación efectiva por las autoridades competentes. En conclusión, el texto ilustra el compromiso de Ecuador con la protección de los derechos laborales y la dignidad humana, a través de un marco legal robusto y mecanismos de denuncia y sanción efectivos contra el acoso laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Álava, S., Erazo, J., Narváez, C., & Trelles, D. (2020). Protección del derecho al trabajo frente al acoso laboral en el Ecuador [Protection of the right to work against workplace harassment in Ecuador]. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(9), 464-484.
- Andrade, O., & Enriquez, N. (2022). Eficacia del acuerdo ministerial mdt-2020-244 frente al derecho de tutela efectiva [BachelorThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14455>

- Coba, L. M. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Caribeña de Ciencias Sociales*, marzo.
- CRE, Registro Oficial 449 (2008). https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&codRO=DB5034772D272296BBEF9AEC2C929B38CB5836C5&query=%20constituci&numParrafo=none
- Díaz, C., & Luna, W. E. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 14(42), 5-13.
- Fajardo, Y., & Lozada, M. (2022). Eficacia de la Normatividad Vigente Dentro del Marco de las Relaciones de Trabajo Frente al Acoso Laboral en Colombia [Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/43568/2022MarcelalozadaYesicaFajardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, C. (2019). Normas sociales y problemas de eficacia y efectividad de las normas jurídicas. *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2019, núm. 42, p. 259-282.
- Frías, A. (2022). El Acoso Laboral en el Ecuador, en el contexto del Covid-19. *REVISTA CAP JURÍDICA CENTRAL*, 5(9), 12-12.
- Gaitán, J., & Rodríguez, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *JURÍDICAS CUC*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.20>
- González, D. E., & Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253-267.
- González, R. E., Kairuz, A. R., & Piloso, J. E. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 7, 1110-1122.
- Manzano, A. M. (2023). Prevención del Acoso Laboral y su Articulación con Las Políticas Públicas Difundidas para el Sector Empresarial Ecuatoriano. [B.S. thesis]. Quito: UCE.
- Metro Ecuador. (2022, enero 19). En Ecuador se registran hasta 26 denuncias mensuales por acoso laboral: ¿qué es? Y ¿cómo denunciarlo? <https://www.metroecuador.com.ec/noticias/2022/01/19/en-ecuador-se-registran-hasta-26-denuncias-mensuales-por-acoso-laboral-que-es-y-como-denunciarlo/>
- Moya, D. F., & Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90.
- Moya, D., & Lascano, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90.
- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y VIOLENCIA CONTRA MUJER EN ESPACIOS TRABAJO, Registro Oficial 355 (2020). https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=LABORAL-PROTOCOLO_DE_PREVENCION_Y_VIOLENCIA_CONTRA_MUJER_EN_ESP

- Salazar, P. A. (2021). El MOBBING o acoso laboral en el Ecuador.
- Tagle, S. E., Luzuriaga, P. E., Zurita, I., & Vicuña, D. (2020). Protección del derecho al trabajo frente al acoso laboral en el Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 5(9), 464-484.
- Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5, 307-317.
- Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136.
- Velin, L., & Salas, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72.
- Villafuerte, J. L., Bernal, E. A., Naranjo, G. V., & Arboleda, J. I. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 591-599.
- Yandún, E., & Niola, C. M. (2020). Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 4(3), 1-6.
- Bonilla, R. E. (2022). *El acoso laboral como una forma de terminar la relación laboral en la Legislación Ecuatoriana*. [B.S. thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias ...]. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/4121>
- Botella, L. (2021). *La figura de "Persona Asesora" en caso de acoso laboral y código de buenas prácticas en la empresa*. <http://dspace.umh.es/handle/11000/26203>
- Dávalos, J. M. C. (2020). Protección del derecho a la salud para el buen vivir en la jurisdicción constitucional ecuatoriana. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(2), 514-536.
- Gianola, L. F. (s. f.). *Que la lucha de clases no nos tape la marea. Un análisis de la acción política de la Federación de Estudiantes Secundarios de Ecuador desde una mirada de género*. Recuperado 16 de enero de 2024, de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/16089>
- Martí, G., Sanz, P., & Arimany, J. (2020). Valoración medicolegal de la infección por COVID-19 en el ámbito laboral. *Revista Española de Medicina Legal*, 46(3), 146-152. <https://doi.org/10.1016/j.reml.2020.05.011>
- Moya, D. F. L., & Lascano, A. M. P. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90.
- SUS, G. Y. (2021). *MANUAL VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS DISTINTAS EXPRESIONES*. <https://www.iceph.cl/wp-content/uploads/2021/12/Manual-violencia-de-genero-y-sus-distintas-expresiones.pdf>

Vilca, J. A. (2022). *Análisis jurídico del acuerdo ministerial no. MDT 2020-244 sobre la prevención y atención de casos de discriminación, el acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo* [PhD Thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra]. <http://dspace.pucesi.edu.ec/handle/11010/764>.