

34

**EL ACOSO LABORAL**  
**COMO CAUSAL DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN**  
**LABORAL EN EL ECUADOR**

# EL ACOSO LABORAL

## COMO CAUSAL DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR

### WORKPLACE HARASSMENT AS A CAUSE FOR THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN ECUADOR

Yajaira Vanessa Arce Torres<sup>1</sup>

E-mail: [yarce@indoamerica.edu.ec](mailto:yarce@indoamerica.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2967-2121>

<sup>1</sup> Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Arce 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(S1), 307-317.

#### RESUMEN

La legislación ecuatoriana, a partir del año 2017 reconoce por primera vez la figura jurídica del acoso laboral, a través de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. Aunque ya existían normas que prohíben los malos tratos y garantizan el derecho a un ambiente de trabajo sano, la relevancia de esta figura radica en que, actualmente, es considerado un riesgo psicosocial eminente; y, ya existe el marco normativo general que regula el ámbito privado y público para prevenir y atender estos actos que atentan contra la integridad y salud de los trabajadores. El objetivo de la presente investigación, es analizar el acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral, el procedimiento de denuncia ante la Inspectoría del Trabajo y sus efectos jurídicos. Esta investigación cualitativa utiliza el método inductivo – deductivo y permitirá enfocar desde la realidad, la aplicación de la normativa nacional y sus efectos respecto de la relación laboral.

#### Palabras clave:

Acoso laboral, trabajador, riesgo psicosocial, relación laboral.

#### ABSTRACT

Ecuadorian legislation, as of 2017, recognizes for the first time the legal figure of workplace harassment, through the Organic Law Reforming the Organic Law of Public Service and the Labor Code to prevent Workplace Harassment. Although there were already regulations that prohibit ill-treatment and guarantee the right to a healthy work environment, the relevance of this figure lies in the fact that it is currently considered an eminent psychosocial risk; and, there is already a general regulatory framework that regulates the private and public spheres to prevent and deal with these acts that threaten the integrity and health of workers. The objective of this research is to analyze workplace harassment as a cause for the termination of the employment relationship, the complaint procedure before the Labor Inspectorate and its legal effects. This qualitative research uses the inductive - deductive method and will allow to focus from reality, the application of national regulations and their effects regarding the employment relationship.

#### Keywords:

Workplace harassment, law, psychosocial risk, employment relationship.

## INTRODUCCIÓN

Históricamente, la preocupación estatal por las condiciones en las que los trabajadores desarrollan sus actividades, se ha concentrado en los riesgos físicos que pueden provocar daño de esta naturaleza; sin embargo, las nuevas dinámicas y condiciones de trabajo han generado especial atención sobre los riesgos psicosociales. Estos riesgos fueron definidos en 1984 por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984), como *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”*.

Precisamente, uno de los riesgos psicosociales emergentes es el acoso laboral debido a que las diversas condiciones y comportamientos que se presentan en estos casos afectan la salud de los trabajadores y sus efectos respecto a la integridad, trascienden a lo psicológico, emocional y en ocasiones puede provocar daño físico, fisiológico y auto infringido. Desde el enfoque jurídico el acoso laboral afecta fundamentalmente el derecho a la salud, la integridad personal y al trabajo.

En Ecuador el derecho al trabajo está interrelacionado con otros y se sustenta en varios principios, uno de ellos es aquel que establece que *“toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”* (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Este principio se ve fracturado con el acoso laboral o mobbing, por lo que es pertinente analizar esta figura como una de las causales que provocan la terminación de la relación laboral.

Pese a que el derecho a la salud tiene un alcance holístico, los estados se esforzaron permanentemente para regular lo referente a la salud física de los trabajadores sin que desarrollen con el mismo interés el bienestar mental y social. Una prueba de aquello es que, pese a que la Constitución de la República del Ecuador cuenta con todo el andamiaje jurídico para su desarrollo legal, apenas en el 2017 se integra la figura del acoso laboral.

La Asamblea Nacional en cumplimiento de sus atribuciones aprobó el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, publicada en el Registro Oficial N° 116 de fecha el jueves 9 de noviembre de 2017. Con esta reforma, el Ecuador aborda esta figura desde el campo normativo, incorporándola en el Código del Trabajo, que regula la materia laboral del sector privado.

Posteriormente, Ecuador ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2019) que entrará en vigor el 19 de mayo de 2022, un año después de su ratificación, lo que lo convierte en una fuente para el Estado ecuatoriano para la implementación

de políticas públicas de prevención, proteger y aplicar la norma legal sobre acoso laboral.

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

En este sentido, la presente investigación tiene por objeto, analizar el acoso laboral como causal de terminación de la relación laboral, en el marco del régimen jurídico vigente.

## DESARROLLO

Hablar de Acoso Laboral, es referirse a un fenómeno que ha venido desarrollándose desde que el ser humano tiene una conciencia y empieza a relacionarse con otras personas, mucho más cuando ya se habla propiamente de la existencia del Derecho Laboral, evidenciando su existencia en muchas civilizaciones y culturas; en la actualidad, el denominado mobbing, ha tomado mayor fuerza, debido a las diferencias de géneros, conocimientos, al alto índice de competitividad en el campo privado y público, que ya no se da solo entre empleador y trabajador; sino que ha incrementado el índice entre compañeros, posicionando al empleador como el obligado principal de mantener un ambiente sano y adecuado para sus trabajadores.

El estudioso Heinz Leymann, fue una de las primeras personas que analizó el fenómeno del hostigamiento en el lugar de trabajo, y en su trabajo denominado *“The Content and Development of Mobbing at work”*, emite su definición: *“El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo (definición estadística: al menos seis meses de duración)”* (Leymann, 1996)

*“El Acoso Laboral es una notoria violencia contra el trabajador. Sin embargo, no se trata de una violencia física total, sino psicológica injustificada, revelada a través de actos hostiles dentro del trabajo, e incluso fuera de él, la cual se produce de una forma sistemática, metódica e incluso recurrente, con accidentes fortuitos. Y que en situaciones más graves, llegando hasta el posible suicidio de la víctima, cuando el acoso laboral, o funcional, es extremo”* (Pérez, 2019)

Resulta fundamental mencionar la existencia de varios instrumentos internacionales, que hablan específicamente

de la protección de derechos de toda persona que vive en un mundo laboral, estas son: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965 – vigencia 4 de enero de 1969), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966 – vigencia 23 de marzo 1976), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966 – vigencia 3 de enero de 1976), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979- vigencia 3 de septiembre de 1981); Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990); y, por último la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008).

A las mencionadas fuentes de derecho internacional, es menester sumar el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (2019), conferencia que fue convocada en Ginebra el 10 de junio de 2019 y adoptado el día 21 del mismo mes y año, en su artículo 1 destaca: *“a) expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y, b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Nótese que, a diferencia de las definiciones arriba estudiadas, la O.I.T., actualmente considera que los actos de violencia en el lugar de trabajo ya no necesitan ser de manera repetitiva, sino que un solo acto de daño y perjuicio es suficiente para considerarse violencia; sin embargo, estudios determinan que para encontrar repercusiones en la vida diaria de una persona dichos actos deben ser repetitivos de por lo menos 6 meses, claro está viéndolo desde el lado de la psicología; pero si no se analiza ya desde un ámbito objetivo y lógico, la mera intención de causar daño a una persona ya es ir en contra de los derechos que éste por su naturaleza tiene.

En el caso del Ecuador, suscribió el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de fecha 19 mayo 2021, entrando en vigor el 19 mayo 2022, convirtiéndolo en el sexto país a nivel mundial y tercero en Latinoamérica en ratificarlo, dando una gran pauta para este país establecer normativas políticas públicas en contra de actos de violencia y acoso laboral.

A partir del 30 de octubre de 2017, a través de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, publicada en el Registro Oficial N° 116 (Ecuador.

Asamblea Nacional, 2017), se adapta la figura jurídica de acoso laboral en la legislación ecuatoriana, ya que si bien es cierto el Código del Trabajo en su artículo 42, numeral 13 indica: *“Son obligaciones del empleador: Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra”* (Ecuador. Congreso Nacional, 2005), al igual que varios preceptos jurídicos establecidos en la Constitución, como los artículos 3, 66, 11.2, 230, 326.5, 329, 331; los cuales se refieren a los principios del derecho del trabajo, el derecho a un ambiente sano, a la prohibición de todo tipo de discriminación; pero solo a partir de la reforma del 2017, se establece la terminología acoso laboral, en el ámbito público y privado.

A partir de estas reformas, se implementa la definición de acoso laboral en el artículo no numerado después del artículo 46 del Código del Trabajo: *“Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”*. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017)

Analizando el contenido de esta definición, destaca la figura de reiteración en actos que, atenten contra la dignidad de la persona; y, que además los mismos sean potencialmente lesivos; dando a entender que, al no existir una repetición de actos que sean dañinos para una persona, no se estaría configurando un acoso; es decir no se ha considerado que el solo hecho de atentar contra la persona se convierte ya en un fenómeno lesivo, sin la necesidad de reflejar afectaciones tanto en lo físico y peor aún en lo psicológico; es precisamente esta particularidad que la Organización Internacional del Trabajo con el Convenio 190, considera violencia en el trabajo, la práctica de comportamientos inaceptables por una sola vez o de manera repetida y que no necesariamente causan daños, sino que pueden causarlo, observación que las autoridades del ramo deben tomar en cuenta.

Con las últimas reformas de la norma laboral, el empleador se convierte en un garantista de los derechos de los trabajadores, teniendo como obligación: *“Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral”* (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017); de ahí la importancia del empleador en actuar al tener conocimiento de actos de violencia dentro

de la empresa, utilizando los medios que sean necesario para ponerle un alto y buscar correctivos.

A esto, se suma que mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-001 de fecha 03 de enero de 2020, se reforma el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135 que contiene el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores; y, modifica el tipo y la forma de reportes en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro del Sistema Único del Trabajo (SUT); además de establecer que las empresas que cuenten con 1 a 10 trabajadores deben únicamente reportar en la plataforma del Ministerio el plan de prevención de riesgos laborales, conforme el formato proporcionado por la autoridad, que mediante Comunicado Oficial estas empresas deberán actualizarlos a partir del 25 de enero del mismo año, incluyendo las actividades del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, suscrito por el Abg. Andrés Isch Pérez de fecha 25 de noviembre de 2020, siendo el denominado Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021).

Acuerdo formulado, a fin de que tanto las instituciones públicas descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República y trabajadores sujetos al Código del Trabajo, adapten su normativa interna a los preceptos establecidos en el mismo; y, sean responsables de observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los funcionarios y trabajadores. Dejando en claro también la responsabilidad de mantener relaciones de respeto y equidad entre compañeros y ante y con superiores y/o empleadores. A su vez la obligación de denunciar cualquier exceso que sean víctimas en la relación laboral, por lo que es importante analizar el procedimiento a seguir para una denuncia en caso de acoso laboral (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021).

De acuerdo, a lo establecido en el mencionado Protocolo, como primer paso el/la trabajador/ra, que se sienta afectado, o el/la trabajador/ra que sea testigo de dichos actos, podrá ingresar una denuncia, a través de los medios que se han puesto a disposición, siendo estos:

1. - Sistema Único de Trabajo – SUT al que se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo,
2. – De manera presencial, en ventanillas de atención ciudadana de las dependencias del Ministerio del Trabajo

Para efectos de la denuncia, ésta debe cumplir con ciertos requisitos, entre estos: Autoridad ante quien se la propone (Inspector del Trabajo), datos completos del denunciante, datos completos del empleador, número del Registro Único de Contribuyente (RUC), datos completos de la persona contra quien se pone la denuncia, narración de los hechos, medios de prueba sobre el hecho denunciado, y por supuesto dirección electrónica para notificaciones.

“Puesta en conocimiento de la Autoridad administrativa, ésta verificará si la denuncia cumple con los requisitos de ley, al ser así deberá calificarla dentro del término de 3 días, en caso de no cumplir con lo requerido se dispondrá al denunciante en el término de 2 días completarla, caso contrario ordenará su archivo en el término máximo de 3 días. Calificada la denuncia, con el contenido de la misma y el auto respectivo, el Inspector del Trabajo procederá con la notificación al presunto agresor, para que éste en el término de 3 días conteste la misma y presente pruebas de descargo, en caso de que el presunto agresor sea diferente al empleador se cumplirá con el mismo procedimiento. Fenecido el término de contestación la autoridad convocará a audiencia la cual se llevará a cabo al quinto día hábil contados desde la notificación **(Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021).**

Previo a proseguir con la tramitación de la audiencia ésta se iniciará con una fase de conciliación entre las partes, de darse un acuerdo se elaborará un acta y por consiguiente se dispondrá el archivo del caso; pero, de no darse un acuerdo, se continuará con la reproducción de pruebas y presentación de alegatos por la parte actora, el Inspector tomará en cuenta cualquier medio de prueba previsto en la ley, no será permitido como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima. Al determinarse la existencia de la agresión, se sancionará al agresor de conformidad con lo establecido en el Reglamento interno, sin perjuicio de la terminación de la relación laboral, de acuerdo con el procedimiento de visto bueno (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021).

El Protocolo se refiere también que, a fin de descargar responsabilidad omisión, el empleador que no sea parte de las agresiones, deberá probar que no ha sido parte de los actos, además de demostrar que ha implementado el programa de prevención de riesgos psicosociales, así como el protocolo, en caso de no haberlo efectuado, el Inspector pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la empresa, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público.

*“Si al determinarse, que el empleador es el agresor, el Inspector remitirá un informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público, quien, en el término de 10 días contados desde la recepción del informe, emitirá la resolución administrativa de sanción conforme el artículo 7 del Mandato Constituyente Número 8, esto es imponer multas de un mínimo de tres y un máximo de veinte sueldos o salarios unificados del trabajador en general”.* (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021)

Cabe recalcar, que en las disposiciones generales del Protocolo, la autoridad hace referencia que a falta de disposiciones en el mismo, se debe tomar en cuenta las ya emitidas a través de la Constitución, instrumentos internacionales y normativa interna que regula el ámbito laboral

tanto en lo público como en lo privado, además de establecer que el Ministerio del ramo a través de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos con el apoyo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y sobre el contenido del Protocolo, tomando en cuenta las personas en condición de vulnerabilidad social, para tal efecto dicho programa de prevención debe ser registrado, implementado y reportado cada año al Ministerio, siendo las autoridades respectivas las que determinen formatos o lineamientos.

Para entender una de las Instituciones del Derecho Laboral; es necesario definir sus componentes, para ello el Código del Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017) en su artículo 9, nos da un concepto de trabajador *“la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”*. En consecuencia, de este concepto, el trabajador es todo hombre o mujer que por su mera voluntad decide ofrecer en el mercado del trabajo su fuerza laboral considerándola como la materia prima de la relación laboral.

En cuanto al concepto de empleador, la misma norma legal citada en su artículo 10 indica: *“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”*; de este concepto se suma que el empleador es aquel sujeto que se ve en la obligación de reconocer económicamente a otro sujeto por el hecho de hacer o producir para él bienes o servicios, cuyos frutos le pertenecen; sin embargo, para ser configurado empleador debe existir una condición de titularidad puesto que en el ámbito de la relación jurídica laboral no es suficiente ser acreedor de una prestación de servicios.

De ahí que, la relación laboral es el vínculo jurídico entre el factor trabajador y el factor empleador, que para efectos de derechos y obligaciones establecen acuerdos a través del denominado contrato de trabajo, mismo que de conformidad con la ley del ramo este puede ser expreso o tácito, para definirlo el artículo 8 ibídem, manifiesta que el contrato individual de trabajo es *“el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017)

En referencia a la contratación en el ámbito laboral Irureta (2014), afirma que *“la asunción del contrato como un acto jurídico de carácter bilateral, deja en evidencia que la celebración de éste hace nacer un vínculo de clara función constitutiva y normativa de las obligaciones”*. (p. 256)

De esta manera, la normativa y la concepción en general, han optado por describir los elementos que configuran el contrato de trabajo que lo distinguen de los demás contratos, y que en su propia conexión crean la relación laboral, al respecto Arévalo (2021), indica: *“para efectos del derecho del trabajo, estableceremos como elementos del contrato de trabajo los siguientes: elementos generales, elementos esenciales y complementarios”* (p. 31). Entre los generales tenemos:

a) el consentimiento, que para Toyama (2005), *“el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades por la cual Una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales”*. (p. 93)

b) el objeto, según Cairós (2001), *“el trabajador se compromete a prestar el trabajo en las condiciones pactadas y el empleador se compromete a abonar el salario”*. (p. 28).

c) la forma, que no es más que el medio por el cual las partes expresan, determina y concretan su voluntad de ser parte de una relación laboral, que para lo cual el artículo 11 de la norma laboral ecuatoriana, indica que una de las clasificaciones del contrato de trabajo es que el mismo puede ser expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.

La prestación personal del servicio, es un elemento esencial en el contrato de trabajo, ya que las actividades pactadas entre las partes de una relación laboral, el trabajador se compromete a prestar sus servicios legales por sí mismo, sin cabida a la posibilidad de que dichas actividades a él designadas sean desarrolladas por un tercero, por lo que la propia Constitución en el artículo 327 habla de la relación laboral bilateral y directa, prohibiendo todo tipo de precarización e intermediación y tercerización laboral.

Entre otros de los elementos esenciales, tenemos la remuneración, que para la legislación constitucional en su artículo 328 refiere que *“la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable”*. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

La Subordinación, se convierte en el elemento fundamental de una relación laboral, por lo que Pacheco (2012), la define como *“el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo”* (p. 34); mientras que para Suárez (2017), *“la subordinación refleja una dependencia, una inferioridad de una persona sobre la otra, una forma de presentar en el ámbito privado la concepción de súbdito, que instrumentaliza a los trabajadores”*. (p. 16) Entendiéndose entonces la subordinación o dependencia laboral como el ingrediente esencial en el contrato que lo diferencia de los otros, expresando

el factor desigualdad que concede al empleador el poder de disciplina ante el trabajador, sin el cual no podría ejercer el poder de dirección que debe ser limitado y razonable; y, que además a través de éste se generan los elementos complementarios del contrato de trabajo, que contribuyen a calificar una relación como laboral, donde el empleador determinará, el horario a cumplir, el lugar y las actividades que efectuará el trabajador y la duración de la relación.

Para efectos de dar por terminada la relación laboral, el Código del Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017) en su artículo 169 establece las causas para la terminación del contrato individual:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

Nótese, que la palabra renuncia, no consta como una causal de terminación, sino que se la ha supeditado y adaptado al acuerdo de las partes, puesto que conforme lo establece la misma norma, la relación laboral se configura por voluntad de las partes, ésta podría terminar por la misma voluntad; sin embargo, esta terminología se ha convertido y se la entiende como una decisión unilateral de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, o que a su vez se ha convertido en un petitorio, en el que el trabajador pide salir cuya aceptación por el empleador genera un acuerdo de las partes.

Se evidencia que en los artículos 172 y 173 de la norma laboral, se ha establecido las causas por las que el empleador y el trabajador pueden dar por terminado el contrato respectivamente.

En el caso del empleador éste podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos (Ecuador. Asamblea Nacional, 2017), señala entre otras:

8. Por el cometimiento 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.

El trabajador, también tiene la potestad de dar por terminada la relación laboral previo visto bueno, de conformidad con lo establecido en el artículo 173, *Ibídem*, e indica entre otras: 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Es evidente que, a partir del año 2017, con la reforma a la normativa laboral, ya se habla de la figura jurídica del acoso laboral, como causal para la terminación de la relación laboral, sea que los actos los practique del empleador al trabajador o viceversa y hasta de forma horizontal; para cuyo efecto el trámite administrativo a seguir en el Ministerio del Trabajo se lo conoce como visto bueno, siendo la autoridad competente para conocerlo y resolverlo. El Inspector del Trabajo, resultando importante realizar una pequeña reseña histórica.

La autoridad administrativa con competencia provincial, creada a través de la “Ley del Contrato Individual de Trabajo y la Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del Trabajo”, el 29 de julio de 1926, donde además se instauró el trámite de visto bueno desde el 06 de octubre de 1928, y la única causal era el abandono del puesto por el trabajador; Ley que en año 1938 fue sustituida por el hoy conocido Código del Trabajo; donde inclusive el presidente de aquella época consideró a la figura del visto bueno no efectiva, emitiendo el Decreto Ejecutivo 177, disponiendo que en denominado código las resoluciones por cese y despido sean de carácter de sentencia cuya apelación podría ser presentada ante el Director General y una vez resuelta ésta sería irrevocable; sin embargo a posterior se le otorgó únicamente el carácter de administrativo, cuya sustanciación no contempla un procedimiento propio.

Sin embargo, a esto, todo procedimiento ante autoridad competente tiene la obligación de garantizar el debido proceso y la seguridad jurídica, por lo que la Constitución (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), en su artículo 71 indica: “*En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso*”; de igual forma en su artículo 82 señala “*el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes*”.

En este aspecto Rodríguez et al. (2020), señalan que “*la seguridad jurídica consiste en garantizar la aplicación objetiva de la ley, para que los ciudadanos tengan certeza en cada momento, en cada etapa, de los derechos que les asisten, así como de sus obligaciones, y al mismo tiempo*

*esta figura determina y limita los derechos y atribuciones que les corresponde a los poderes públicos”.*

En la actualidad, el procedimiento de visto bueno ha sido establecido en el artículo 183 de la norma adjetiva laboral, haciendo mención a las causas de los artículos 173 y 172, que deben ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará el visto bueno, cuya prescripción de acuerdo con el literal b) del artículo 636 será en plazo de un mes, cuya resolución 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 (Ecuador. Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Similar disposición se encuentra en el numeral 5 del artículo 545 como atribuciones del Inspector el conceder o negar vistos buenos. Para su tramitación el artículo 621, establece que una vez conocida la petición de visto bueno, el Inspector debe notificar al interesado dentro de veinte y cuatro horas, concediéndole dos días para responder, 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 su decisión deberá constar los datos y motivos en que se funde.

Sumando que, únicamente por este medio aparece la figura jurídica de suspensión de la relación laboral, si el empleador en la petición de visto bueno así lo solicitare, siempre y cuando se consigne el valor de la remuneración de un mes del trabajador, misma que en caso de ser negada la petición deberá ser entregada al trabajador como si hubiese laborado normalmente.

Con Decreto Ejecutivo Nro. 123, de 16 de julio de 2021, artículo 3, el Presidente de la República dispone al ente rector *“aplicación de los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procesos administrativos que, de acuerdo con la ley, se llevan a cabo en dicha entidad, tales como... trámite de visto bueno”*, por lo que mediante Acuerdo Ministerial número MDT-2021-219 se expide la “Normativa técnica que regula el procedimiento de visto bueno”, publicado en el Registro Oficial 526 de fecha 30 de agosto de 2021, y establece que *“el Inspector de Trabajo es la autoridad competente para conocer el visto bueno, la comparecencia de las partes deberá ser personalmente o a través de sus mandatarios, la solicitud de visto bueno deberá contener: 1) designación de la autoridad, 2) datos completos del peticionario o procurador (haciendo constar datos del representado), casillero judicial, 3) número de RUC, 4) nombres completos dirección donde se deberá notificar al accionado, 5) narración de los hechos pormenorizados que servirán de fundamento, 6) fundamentos de derecho, 7) el anuncio de medios de prueba, 8) pretensión clara y precisa, 9) solicitud de suspensión de la relación laboral – ésta también puede ser pedida posteriormente; y, 10) firmas. A esta información se debe acompañar los documentos*

*habilitantes necesarios, dependiendo de la calidad con la que comparece el accionante”* (Lasso, 2021)

Una vez realizado el sorteo respectivo, el Inspector del Trabajo que conozca de la petición; y, previo a la calificación del trámite éste deberá examinar si la misma cumple con los requisitos de ley, de no cumplirlos dispondrá completarlos en el término de 3 días, de no dar cumplimiento se dispondrá el archivo y devolución de la documentación; en caso de completarla dispondrá la notificación en 24 horas, la notificación será una sola en el lugar donde se encuentre el accionado o en su domicilio, de no encontrarse el accionado se la entregará a dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quién entregarle la boleta de notificación, esta se fijará en la puerta del lugar del domicilio del accionado.

Con la notificación, el accionado tendrá el término de dos días para contestar, cuya contestación deberá cumplir los mismos requisitos establecidos para la solicitud de visto bueno, con la contestación, o en rebeldía, el inspector de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud, fenecido el término para contestar el Inspector en el término máximo de 3 días señalará día y hora para la diligencia de investigación, desarrollándose ésta en las oficinas de la autoridad, en caso de ameritar las circunstancias, la diligencia se podrá realizar en el lugar de los hechos.

La diligencia contará con dos fases, la de saneamiento, exposición de excepciones previas, fijación de los puntos en debate y conciliación. La segunda de prueba y alegatos, de igual forma solo en casos excepcionales y si así lo considere el Inspector podrá suspender la diligencia hasta por el término de tres días, a fin de ordenar de oficio y dejando constancia de su decisión, la práctica de prueba que ayude esclarecer los hechos, a diferencia de la autoridad judicial, el Inspector no tiene la facultad de oficiar a entidades públicas o privadas con la finalidad de remitir pruebas. Para constancia de todo lo actuado se dejará sentada la respectiva acta, debiendo ser suscrita por las partes y la autoridad, o a su vez podrá con los equipos del ente rector realizar una grabación. Dentro del tercer día de la diligencia el inspector emitirá su resolución, disponiendo la entrega al trabajador o devolución al empleador del valor por concepto del pedido de suspensión de la relación laboral.

En este punto, se torna fundamental hablar de la conciliación en procesos iniciados para dar por terminada la relación laboral, al respecto, Tomaya (2005), resalta que *“la conciliación no representa un mecanismo que conducirá, necesariamente, a la solución del conflicto laboral en la medida que el conciliador acerca a las partes, pero no emite una resolución que resuelve el conflicto”*. (p. 44)

Si bien es cierto, la misma Constitución habla de métodos alternativos de solución de conflictos en el artículo 190, recalca que éstos pueden ser aplicados en materias

en las que por su naturaleza se pueda transigir, lo que claramente no resulta viable ni aplicable en los casos de acoso laboral cuyo bien jurídico protegido es la integridad de la víctima; sin embargo a esto, se ha hablado en el procedimiento de denuncia y en el visto bueno, la fase de conciliación, que en el primer caso llega hasta el archivo; observándose la inseguridad y desprotección a la víctima, puesto que no se da por terminada la relación laboral, sino al contrario la víctima se ve obligado a regresar al mismo ambiente de trabajo que pudo ya haber dejado secuelas en su salud emocional y física.

En cuanto, a medidas de protección para el trabajador víctima de acoso laboral se habla, éstas no han sido contempladas en la legislación ecuatoriana, ni en el mismo “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo”, cuyo fin es la conciliación y por consecución el archivo; o, la resolución de sanción pecuniaria para el victimario o empleador involucrado.

En este sentido, la aplicación de la prueba en el ámbito administrativo de la inspectoría del trabajo, se ha visto afectada por la discrecionalidad de la autoridad, que al no contar con un procedimiento específico en el campo de la prueba, aplica el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) como norma supletoria, inobservando la seguridad jurídica y la tutela efectiva, puesto que dicho cuerpo legal fue creado para la tramitación de procedimientos judiciales que no pueden ser conocidos por la autoridad administrativa. Dicha normativa reconoce las pruebas: pericial, documentos digitales, inspección judicial entre otras, por lo que el inspector se ve limitado a la aplicación de la prueba testimonial, lo que contrapone a lo establecido en el literal f) del artículo 10 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, donde indica “No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima”.

En cuanto a la carga de la prueba, **“es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación”** (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015), por lo que resulta vital reconocer que la prueba tiene tres sentidos, el primero como la prueba misma cuyo fin es aportar elementos que demuestren sus alegaciones, segundo la tarea de probar y tercero el convencimiento generado en el administrador o juzgador, para ello el trabajador puede valerse de varios métodos de prueba que van muy de la mano con su propia declaración, como lo son, testigos, documentos públicos o privados que entre ellos podemos encontrar los informes médicos de los profesionales en psicología, comunicados del mismo victimario, Actas de reuniones del comité paritario, informe del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, reposos médicos, entre otros.

En muchos de los casos, puede resultar subjetivo el lograr probar como tal, un acoso laboral; sin embargo, es así cuando la carga de la prueba y su acción podría revertirse al empleador, debido que el artículo 173 numeral 4, hace referencia a la acción u omisión del empleador, cuando existan indicios de acoso laboral, **“si el empleador no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el Protocolo”** (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021).

Es decir, si el empleador conoció de la existencia de actos violentos en contra de un trabajador, será éste quien demuestre las acciones que tomó para eliminarlos. Los alcances de los efectos jurídicos derivados del acoso laboral, pueden radicar principalmente en el reglamento interno de trabajo debidamente aprobado por la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo, documento que contempla las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores; así como las sanciones aplicables, mismas que de conformidad con la norma no podrán exceder del 10% de la remuneración mensual. En el denominado Protocolo, emitido por el ente regulador laboral, ha establecido la aplicación de sanción para los agresores horizontales; es decir, personal del mismo nivel del acosado, en casos demostrados de acoso o de violencia en el lugar de trabajo, de conformidad con el reglamento interno; pudiendo llegar incluso a la terminación de la relación laboral.

De igual manera en los casos en los que el acoso sea vertical ascendente generado por subordinados a una persona con posición jerárquico superior que, aunque resulte poco frecuente este si pudiera presentarse, a diferencia del acoso vertical descendente que es el más común conocido, ya que lo genera una persona con un rango superior del que posee la víctima; en tal sentido, la norma es clara cuando a sanciones se refiere.

Si por medio del trámite de visto bueno, el Inspector del trabajo resuelve a favor del trabajador que solicitó la terminación de la relación laboral, conforme el artículo 173, numeral 4 del Código del Trabajo, la indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3, esto es recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, no obstante la resolución de visto bueno puede ser impugnada por quien se sienta afectado, de conformidad con el artículo 183, a fin de ser analizadas con criterio judicial las pruebas incorporadas, lo que al tenor del artículo 163 numeral 1 del COGEP, éste resulta válido, útil y de acuerdo al artículo 161 conducente para los hechos de acoso laboral que se pretenden justificar, por lo que atendiendo el principio de verdad material, queda a la sana crítica del juzgador emitir decisión, en base a la ejecución de las pruebas y elementos que configuran el acoso laboral, por las partes y por el inspector del trabajo, debido a que por

su naturaleza los conflictos laborales deben ser resueltos en el ámbito administrativo.

## CONCLUSIONES

Con la definición dada por el legislador ecuatoriano en el año 2017, debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial; resalta como característica la frecuencia de dichos actos, que en el análisis de investigadores y especialistas esta se torna totalmente válida a fin de poder evidenciar las secuelas; sin embargo la Organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio Internacional 192 ratificado por el Ecuador, ya habla de una sola acción para considerarse violencia en el lugar de trabajo.

A medida que las autoridades comprenden la relevancia de la problemática, adoptan la normativa y procedimientos para la protección de los derechos fundamentales y para atender las necesidades de las víctimas, tanto en el sector público como en el privado.

Se habla entonces, de la obligación de los empleadores de implementar programas de capacitación y políticas internas encaminadas a reconocer y mitigar cualquier tipo de forma de discriminación y violencia en el lugar de trabajo; así como también la pequeña industria tiene la obligación de implementar programas de salud ocupacional. De esta forma se evidencia que el empleador se ha convertido en el segundo ente garantista y protector de los derechos del trabajador, en cuanto a materia de acoso se refiere, debido a la importancia de sus actuaciones u omisiones frente a esta figura en sus dependencias, inclusive siendo responsable en caso de incumplir de estas obligaciones.

La denuncia o solicitud de visto bueno por causales de acoso laboral, cuentan con su propio procedimiento respectivamente, donde sin lugar a duda se observa la accesibilidad a los mismos. Sin embargo, se evidencia la falta de medidas de protección a la víctima durante todo el procedimiento y, además, se observa la re victimización en la fase conciliatoria ya que al establecer diálogo con su agresor la víctima se ve expuesta a nuevas agresiones o a profundizar el daño emocional. Además, es necesario considerar que, generalmente, existe una clara relación de poder, que impide a la víctima conciliar en igualdad de condiciones. Como consecuencia de lo expuesto, en

caso de obtener un acuerdo o conciliación el trámite es archivado, dejando el acoso en la impunidad.

La causal de acoso laboral para dar por terminada la relación de trabajo, está sujeta a la solicitud de visto bueno y a la aprobación del Inspector del Trabajo, que a través de las pruebas que proporcionen las partes, podrá negar o conceder esta solicitud. Sin embargo, si de pruebas se habla, el acoso laboral se desarrolla en condiciones de clandestinidad y ocultamiento; además, en el campo administrativo no existe un procedimiento claro para la valoración de la prueba en estos casos, lo que inclina a la autoridad a utilizar normas supletorias que no han sido creadas para el efecto o doctrina restrictiva en materia de derechos. Aunque en este caso la carga de la prueba es reversible, continúa sin una tutela efectiva en contra de la reincidencia del acosador y no otorgan medidas garantistas frente a una reinserción óptima para la víctima.

Finalmente, la normativa existente frente al acoso laboral en Ecuador constituye un gran avance en la protección de derechos fundamentales, no obstante, el campo de la praxis requiere de una regulación que haga alusión directa a los efectos y consecuencias jurídicas de esta figura. Por lo tanto, es necesario establecer las sanciones específicas para sus responsables, puesto que la sanción se ha supeditado a la aplicación del reglamento interno del propio empleador; a la solución en la fase de conciliación; a la solicitud de visto bueno; y, a la sana crítica de la autoridad que continúa aplicando procedimientos que ya existían mucho antes sin un enfoque de derechos que responda al tratamiento de esta figura.

En este sentido, es fundamental considerar el estudio del derecho comparado, a fin de incorporar al ordenamiento ecuatoriano lo que para otros países ha resultado eficiente y eficaz para garantizar los derechos de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55.
- Cairós Barreto. D. (2001). Contrato de mediación laboral y contrato de agencia mercantil: un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo. (Tesis Doctoral). Universidad de La Laguna.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial Suplemento 506. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>

- Ecuador. Asamblea Nacional. (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. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo Ecuador. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2021). Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 42.
- Lasso, G. (2021). Decreto ejecutivo 123 de 2021. Presidencia de la República del Ecuador. [https://www.fielweb.com/App\\_Themes/InformacionInteres/Decreto\\_Ejecutivo\\_No\\_123\\_20210616191047.pdf](https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/Decreto_Ejecutivo_No_123_20210616191047.pdf)
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso Nro. 190. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54.
- Pérez Meza, D. (2019). *El Acoso Laboral o Mobbing Laboral*. *Revista Estado de Derecho*, 1(2), 4- 24.
- 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. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 5(1).
- Suárez, W. (2017). De la subordinación a la cooperación laboral: una alternativa desde el igualitarismo constitucional. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 9(17), 12-32.
- Toyama Miyagusuku, J. (2005). Instituciones del Derecho Laboral. *Gaceta Jurídica*.