



**UNIVERSIDAD  
DEL AZUAY**

**Universidad del Azuay**

**Facultad de Ciencias Jurídicas**

**Escuela de Derecho**

**LOS ELEMENTOS PROBATORIOS DENTRO DEL  
TRÁMITE DE VISTO BUENO POR ACOSO  
LABORAL A PARTIR DE LOS ACUERDOS  
MINISTERIALES Y DEMAS NORMAS EXPEDIDAS  
EN EL PERIODO 2021-2024**

Autora:

**Camila Ximena Ortiz Rivas**

Director:

**Guillermo Ochoa Rodríguez, PhD.**

**Cuenca – Ecuador**

**2024**

**DEDICATORIA**

A mi abuelo, el señor Claudio Rivas Quezada,  
quien siempre fue mi mayor admirador.  
Cuyo inmenso orgullo me acompañó en cada paso de mi carrera,  
llenando de luz mi camino.  
Este logro es un homenaje a su amor, su sabiduría y ejemplo.  
Al Ab. Pablo Martín Quezada,  
no solo mi guía y mentor en el camino del derecho, sino el amor de mi vida.  
Su apoyo inquebrantable, su paciencia infinita y su fe en mis capacidades han sido mi  
refugio y mi fortaleza en cada paso de esta travesía.  
A mi hermano Mateo, con todo el amor del mundo.  
Con amor, les dedico este logro.

## AGRADECIMIENTOS

A Dios.

A mi madre,

mi mayor fortaleza y mi más grande ejemplo.

Su sacrificio, esfuerzo y amor incondicional son la razón por la que estoy aquí hoy.

Este logro es tan suyo como mío, porque sin ella, nada de esto habría sido posible.

No bastarían mil vidas para agradecerle todo lo que ha hecho por mí.

A mi padre,

por su apoyo constante y sus palabras de aliento que iluminaron mi camino.

A mi hermana Gabriela, mi mejor amiga.

Todo lo que soy y lo que hago es para ella.

Y a Bruna y Lecter, quienes, de maneras únicas,

también formaron parte de este camino.

## RESUMEN

El acoso laboral puede constituir una causal para la terminación de la relación laboral dentro del Trámite Administrativo de Visto Bueno. No obstante, según las Disposiciones Generales del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, se establece que el testimonio de la víctima no podrá ser el único elemento probatorio para sustentar dicho proceso, dejando brechas en su tramitación. El presente trabajo a través de un método cualitativo, analiza las disposiciones normativas vigentes de los últimos cuatro años en las cuales se ha abordado el acoso laboral y examina los elementos probatorios adicionales al testimonio de la víctima que pueden ser presentados para fundamentar el proceso ante el Inspector de Trabajo. El objetivo es proporcionar una comprensión detallada del procedimiento legal y de los requisitos probatorios, contribuyendo al conocimiento y a la aplicación profesional en el ámbito del derecho laboral.

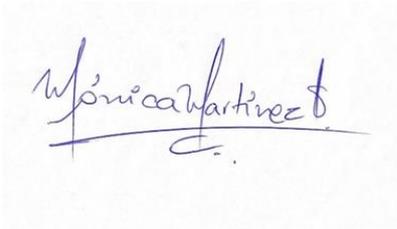
**Palabras clave:** Acoso laboral, elementos probatorios, Inspector de trabajo, *mobbing*, Visto Bueno.

## ABSTRACT

Labor harassment may serve as grounds for the termination of a labor relationship during the administrative approval process. However, under the General Provisions of the Ministerial Agreement MDT-2024-041, it is specified that the victim's testimony alone cannot be the sole evidentiary element to support such a procedure. This research, utilizing a qualitative methodology, analyzes the regulatory provisions from the past four years addressing workplace harassment and examines the additional evidentiary elements that can complement the victim's testimony to support the case before the Labor Inspector. The objective is to provide a detailed understanding of the legal procedure and evidentiary requirements, thereby contributing to the knowledge and professional application in the field of labor law.

**Keywords:** mobbing, evidentiary elements, labor inspector, workplace harassment, endorsement.

Approved by

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos" with a horizontal line underneath.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, Mgt.  
Cod. 29598

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>Resumen.....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>v</b>
<b>Índice de Contenido .....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>vii</b>
<b>Introduccion .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Acoso laboral .....</b>	<b>3</b>
1.1 Definición.....	3
1.2 Clases de acoso laboral.....	5
1.2.1 Ascendente .....	5
1.2.2 Horizontal.....	5
1.2.3 Descendente o <i>bossing</i> :.....	5
1.2.4 Otros tipos .....	6
1.3 Elementos constitutivos del acoso laboral .....	7
1.4 Fases del <i>mobbing</i> .....	8
Primera fase: Incidente critico Original:.....	9
Segunda Fase: <i>Mobbing</i> y Estigmatización:.....	9
Tercera Fase: Administración de personal: .....	9
Cuarta Fase: Expulsión.....	9
1.4 Consecuencias .....	10
<b>2. Tramite de Visto Bueno .....</b>	<b>12</b>
2.1. Antecedentes y definición .....	12
2.2 Procedimiento .....	14
2.2.1 Principales aspectos del Acuerdo Ministerial Nro. 041-2024 .....	14
2.2.2 Otros requisitos establecidos .....	16
<b>3. Análisis normativo referente al acoso laboral .....</b>	<b>17</b>
3.1. Antecedentes normativos.....	17
3.1.1 Organización internacional del Trabajo.....	17
3.1.2 El Convenio 111 sobre discriminación (1958) .....	17
3.1.3 La inclusión de riesgos psicosociales en 2010 en las enfermedades profesionales 18	
3.1.4 El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.....	19
3.1.5 Constitución de la Republica del Ecuador .....	22
3.1.6 Código de Trabajo .....	23
3.1.7 La Ley Orgánica del Servicio Público .....	25
3.1.8 Ley Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer y miembros del Núcleo Familiar. 26	
3.2 Elementos Normativos dentro del periodo de estudio.....	27
3.2.1 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244: Protocolo De Prevención Y Atención De Casos De Acoso Laboral. ....	28
3.2.2 Ley Orgánica Para Impulsar La Economía Violeta. ....	30
3.2.3 Ley Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las Modalidades de Trabajo. ....	31
3.2.4 Jurisprudencia Vinculante en el ámbito de Acoso Laboral .....	33
3.2.6 Acuerdo Ministerial 2024-041.....	36
<b>4. Elementos probatorios idóneos para el trámite de acoso .....</b>	<b>37</b>

4.1.	Características los elementos probatorios .....	37
4.2.	Testimonio de la víctima .....	41
4.3.	Informe psicológico.....	43
4.4.	Otros elementos probatorios .....	47
4.5	Responsabilidad de la carga probatoria .....	48
<b>5.</b>	<b>Conclusiones y Recomendaciones .....</b>	<b>50</b>
	<b>Referencias.....</b>	<b>54</b>

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	<i>Otros Tipos de Acoso Laboral.....</i>	6
<b>Tabla 2</b>	<i>Causales de Visto Bueno .....</i>	13
<b>Tabla 3</b>	<i>Convenio 190 sobre Violencia y Acoso OIT.....</i>	20
<b>Tabla 4</b>	<i>Caso No. 986-19-JP y acumulados.....</i>	34
<b>Tabla 5</b>	<i>Pertinencia, Conducencia, Utilidad y otros requisitos .....</i>	39

## INTRODUCCION

El acoso laboral o *mobbing*, se encuentra desarrollado como una serie de actos abusivos, repetidos y sistemáticos, destinados a humillar o intimidar a un trabajador en su entorno laboral, el cual ha sido desarrollado de mayor forma en el contexto jurídico Ecuatoriano de los últimos años. Dicho problema puede acarrear consecuencias físicas, psicológicas y sociales para las víctimas, deteriorando el ambiente laboral general y las dinámicas de poder en los espacios destinados al trabajo. En el contexto ecuatoriano, el Código de Trabajo, sus proyectos reformativos y normativas complementarias, incluyendo Acuerdos Ministeriales, han establecido procedimientos legales como el Trámite de Visto Bueno o el Protocolo de Prevención y Atención en caso de Acoso Laboral para enfrentar esta problemática, permitiendo a los trabajadores denunciar el acoso o solicitar la terminación de la relación laboral cuando sufren este tipo de hostigamiento.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos, la práctica jurídica demuestra que el trámite de Visto Bueno por acoso laboral enfrenta múltiples desafíos, siendo uno de los principales la dificultad de obtener y presentar elementos probatorios necesarios para conseguir la victoria del trámite. La naturaleza del acoso laboral, muchas veces un "delito oculto" o encubierto, donde los elementos probatorios físicos o documentales son mínimos, complica la labor del Inspector de Trabajo al momento de evaluar la solicitud, ya que el Acuerdo Ministerial 2024-041 expresa que el testimonio de la víctima es insuficiente para tramitar un Visto Bueno. Ante esta situación, es transcendental comprender qué elementos probatorios pueden ser considerados útiles para respaldar una el testimonio de la víctima en caso de Acoso Laboral y cómo estos pueden integrarse en el proceso.

Es así que, la presente investigación se orienta a través de un enfoque descriptivo y analítico a analizar el acoso laboral, sus tipos, y los elementos de prueba que pueden acompañar al trámite administrativo ya mencionado, analizando las disposiciones normativas vigentes entre 2021 y 2024 y los elementos probatorios que pueden acompañar al Visto Bueno, aportando un marco de referencia jurídico sobre elementos probatorios idóneos dentro del trámite de Visto Bueno por acoso laboral, con el fin de alcanzar una resolución justa y efectiva. Asimismo, la investigación busca contribuir al fortalecimiento del marco normativo en favor de un entorno laboral más seguro y justo,

promoviendo la aplicación de la justicia en casos de acoso laboral y la protección integral de los trabajadores frente a esta conducta dañina.

# CAPÍTULO 1

## 1. ACOSO LABORAL

### 1.1 Definición

En las relaciones humanas siempre predominaron las dinámicas de poder que se ejercen entre los seres vivos. En los primeros años de desarrollo de las civilizaciones, prevalecieron las situaciones de desigualdad y surgió, inicialmente, un conflicto de poder resuelto mediante la agresividad y la imposición del "más fuerte", que al pasar de los años se vio afectado en las relaciones laborales gracias al sistema de servilismo y esclavitud. José Vicente Rojo y Ana María Cervera, en su obra *Mobbing o Acoso laboral* (2005) expresan que el acoso laboral ha existido siempre, siendo lo novedoso su reconocimiento, y adaptación de la misma en las legislaciones a partir de su afirmación y regulación.

Sin embargo, la Revolución Industrial es un punto de inflexión en el desarrollo del derecho laboral, ya que este tiene su origen en los "abusos" que sufrieron los trabajadores en las fábricas inglesas durante dicha Revolución. Desde ese momento, la protección de los derechos de los trabajadores se convirtió en la principal lucha de los socialistas, quienes buscaron defender al proletariado de la opresión ejercida por el gran capital (Cabieses Guillermo, 2013). Dichos abusos, que inferían a la falta de condiciones óptimas para el trabajo, constituyen un tipo de acoso laboral, término que fue reconocido tiempo después, gracias al intervencionismo estatal generado en dicha lucha obrera de la época.

Es así entonces, que el acoso laboral ha existido en todas las etapas del ser humano, pero este no solo se refiere a una discriminación o distinción, es un ámbito mucho más complejo. A inicios de los años 80, Heinz Leymann, quien fue Doctor en psicología y psiquiatría, fue el pionero en detectar el fenómeno del *mobbing*, pues encontró el mismo tipo de conducta hostil a largo plazo en empleados en sus lugares de trabajo, introduciendo dicho termino para entender este comportamiento. (Romero-Pérez Jorge Enrique, 2005). Por ello, el profesor Leymann, define al *mobbing* como un fenómeno realizado dentro de un espacio de trabajo a una o varias personas las cuales son víctimas de una violencia psicológica sistemática, recurrente y dentro de un tiempo prolongado, con la finalidad de perturbar sus labores y que la finalidad del mismo sea que el empleado abandone su lugar de trabajo (González Rodolfo Aníbal, 2018). Así también desarrolló un cuestionario que permitía conocer los supuestos en los que se encontraba el trabajador,

entre estos preceptos, se desarrollaba a profundidad las limitantes de la comunicación, la desacreditación a la reputación personal, afección a la salud física, entre otros.

Es así entonces donde se desarrolló el acoso laboral, sintetizándolo como una violencia psicológica infringida con la finalidad de que un trabajador abandone su puesto de trabajo a costas de un ejercicio de violencia psicológica, malos tratos y otros factores que desencadenan graves consecuencias. También, Romero-Pérez (2005) lo define como “el ejercicio extralimitado de un poder (jurídico o, de hecho) en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria, que atenta contra la integridad moral”. Por lo expresado, podemos definir el acoso laboral como una forma de violencia sistemática y repetida que ocurre en un entorno de trabajo, donde se emplean actos abusivos y agresivos con el propósito de denigrar, menospreciar o humillar a una víctima, ya sea de manera directa o indirecta. Este acoso se manifiesta de forma continua y tiene como objetivo que la persona afectada abandone sus funciones laborales o, en otros casos, causarle un daño psicológico, que en situaciones extremas podría llegar a poner en riesgo su vida.

Con el paso de los años, este concepto ha cobrado fuerza debido a la recurrencia de los hechos. Esto ha generado la obligación, dentro del ordenamiento jurídico vigente en Ecuador, de no solo definirlo, sino también de regularlo, de manera que dichos comportamientos nocivos hacia ciertas personas conlleven consecuencias de índole judicial. En primer lugar, el Código de Trabajo (2005), proporciona una definición al acoso laboral que comprende todo comportamiento atentatorio a la dignidad de una persona. Además de describir los hechos mencionados en los párrafos anteriores, añade que este fenómeno puede ocurrir en cualquier momento, ya sea en contra de una de las partes de la relación laboral o que se genere entre los trabajadores de igual jerarquía, afectando la relación laboral. Asimismo, establece que esta situación puede constituir una forma de discriminación si se basa en alguna de las razones enmarcadas en la Constitución de la República del Ecuador, tales como edad, sexo, identidad de género, estado civil, idioma, religión, antecedentes penales, discapacidad, entre otras.

Del mismo modo, la Constitución *ut supra*, en su Artículo 331 menciona que “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), dotando dicha prohibición de grado Constitucional con características

propias del *mobbing* en una de sus formas, esto es que dichos actos de violencia se perpetúen en el trabajo.

## **1.2 Clases de acoso laboral**

Al ser el acoso laboral una conducta que puede ejercerse de forma directa o indirecta, y que se manifiesta de varias formas por su agresor, en cualquier nivel jerárquico dentro del ambiente laboral que afecte la dignidad humana, la doctrina lo ha clasificado, en tipos, según Pinzón De Bojana & Atencio (2010) existen 3 tipos de *mobbing* los cuales pueden ser clasificados de la siguiente manera:

### **1.2.1 Ascendente**

Un subordinado o varios atacan a una persona de nivel jerárquico superior, siendo este tipo de acoso poco frecuente. Diversos autores lo atribuyen a la dificultad de los subordinados para aceptar a su superior, ya sea por desacuerdo con sus métodos (como autoritarismo o parcialidad) o por no estar conformes con su nombramiento (especialmente cuando se trata de un antiguo compañero) (Nino Pedro Del Castillo Martín & Pedro Juan Almirall Hernández, 2005). Este tipo de acoso puede manifestarse a través de actos de desobediencia deliberada, sabotaje de tareas, difusión de rumores, falta de respeto, y desprestigio, entre otras acciones afectan a la Autoridad del superior, en una búsqueda de afectaciones psicológicas. Esto puede afectar al desempeño y liderazgo del superior, pero su característica particular a otros tipos de acoso laboral es, que se lo realice desde un subordinado a un jerárquico superior.

### **1.2.2 Horizontal**

Con las mismas características de violencia y malos tratos que se realizan en el *mobbing*, el acoso laboral horizontal se caracteriza por ser realizado por el mismo nivel jerárquico de trabajadores o empleados, es decir quien actúa como agresor mantiene el mismo rango de labores que su víctima, En esta forma de *mobbing*, un grupo de empleados se une como si fueran una sola persona, actuando en conjunto con el propósito de alcanzar un objetivo específico (Pinzón De Bojana & Atencio, 2010).

### **1.2.3 Descendente o *bossing*:**

El término "*bossing*" proviene del inglés "*boss*", que en español significa "jefe", y suele ser la forma más habitual de este comportamiento. En este caso, el agresor ocupa un puesto jerárquico superior, mientras que la víctima se encuentra en una posición de

subordinación, siendo violentada por el ejercicio abusivo del poder. Este tipo de acoso no suele requerir aliados, o puede realizarse de forma indirecta debido a la posición del agresor, quien puede inducir a otros empleados a ejercer actitudes hostiles contra la víctima, lo que implica responsabilidades en la cadena de mando. El acosador no necesita buscar aliados para llevar a cabo su conducta, pero, en la mayoría de los casos, los encuentra, ya sea de manera activa o pasiva. Su objetivo principal es destruir al subordinado, ya sea aislándolo completamente o forzándolo a abandonar su puesto, ya sea de forma voluntaria o involuntaria. Se busca generalmente que la víctima renuncie por su cuenta, evitando así la necesidad de un despido formal (Soto, 2012).

#### 1.2.4 Otros tipos

Además de los tipos mencionados, con el paso de los años se han desarrollado nuevas subcategorías de acoso. Carmen Soto Suárez, en su estudio doctrinal “Diversos tipos de *Mobbing* y Conceptos Relacionados” (2012), analiza exhaustivamente las subcategorías del acoso laboral, especialmente después de la modificación del Código Penal Español que tipifica el acoso como un nuevo delito, mejorando la definición del tipo penal. Además de los conceptos ya conocidos por otros autores, introduce nuevas tipologías como:

**Tabla 1**  
*Otros Tipos de Acoso Laboral*

<b>Tipo</b>	<b>Elementos</b>
<b><i>Mobbing</i> maternal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dirige a una mujer por ser madre.</li> <li>• Altera sus condiciones laborales</li> <li>• genera inestabilidad en sus funciones por su doble rol.</li> </ul>
<b>Acoso sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento de naturaleza sexual</li> <li>• Crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</li> </ul>
<b>Violencia en el lugar de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresión física</li> <li>• conducta que intimide o violenta</li> <li>• Se clasifica en: Tipo I, Tipo II y Tipo III.</li> </ul>

<b>Ciberacoso</b> <i>(Ciberbullying)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de medios electrónicos.</li> <li>• Ataques personales, manipulación de información, difamación, entre otros.</li> </ul>
<b>Acoso moral o psicológico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductas que deterioran la salud mental</li> <li>• Abuso verbal, manipulación, aislamiento, entre otras.</li> </ul>
<b>Acoso discriminatorio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivos como origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o género.</li> </ul>
<b>Síndrome del "Chivo Expiatorio"</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigido a una persona elegida como culpable de todos los problemas</li> <li>• Utiliza mecanismos de agresión psicológica.</li> </ul>
<b>Acoso sexual ambiental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se crea un entorno de trabajo hostil</li> <li>• Sin un contacto directo, pero afectan a la víctima indirectamente.</li> </ul>
<b>Acoso mediático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión repetida de información falsa,</li> <li>• finalidad de dañar la reputación de la víctima.</li> </ul>
<b>Peer rejection:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechazo social cuando una persona es excluida.</li> <li>• Este rechazo se manifiesta por intimidaciones, burlas o ridiculización.</li> </ul>

Matriz elaborada con los conceptos desarrollados por Carmen Soto Suarez (2012).

### 1.3 Elementos constitutivos del acoso laboral

Al ser el acoso laboral un comportamiento que se presenta en diversos contextos y en todas partes del mundo, la doctrina identifica una serie de elementos comunes necesarios para que dicho acoso pueda ser considerado como tal. Al ser el acoso definido por el Código de Trabajo (2005), la misma establece ciertas características específicas para constituir este tipo de violencia: debe tratarse de un comportamiento que afecte un bien jurídico protegido, ocurrido en un espacio laboral o de trabajo, y que cause un daño perjudicial a la víctima.

**Comportamiento:** Como primer elemento, es necesario un comportamiento, Hirigoyen (2001) menciona que el acoso es una conducta abusiva con la particularidad de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo. Dicha conducta debe necesariamente ser lesiva e infringida con el ánimo de menoscabar, lastimar, o afectar a la víctima.

**Daño al bien jurídico protegido (Dignidad humana):** Mencionando esto, se hace alusión al segundo elemento, que será la afectación al bien jurídico protegido, que será la dignidad humana, esta es considerada como la dimensión esencial de cada individuo y algo inherente a todo ser humano, que implica el derecho a no sufrir malos tratos físicos o psicológicos. Aunque no es el único derecho que puede ser vulnerado por el acoso laboral, es el que abarca a todos los demás (López Fernanda et. al. 2021).

**Lugar donde ocurre:** Así también, es necesario el espacio para su perpetramiento, la cual se establezca en un lugar de “ambiente laboral” para que el mismo no recaiga en otro tipo de violencia, pues al ser laboral debe ejercerse en un lugar determinado de trabajo. Sin embargo, con el pasar de los años, el desarrollo tecnológico y las nuevas modalidades contractuales, este también puede establecerse en teletrabajo, el cual no lo limita a un espacio físico determinado, pues puede también realizarse de forma electrónica, como el *ciberbullying*.

**Daño lesivo:** Finalmente, el acoso laboral implica la realización de un acto dañino que resulte lesivo, considerándolo como un menoscabo, con comportamientos que deterioran su integridad, humillan su derecho a la honra, o cualquier otra acción que afecte su situación laboral. Según Sánchez (2017) "las consecuencias para la víctima de este problema son, a largo plazo, especialmente sobre su salud, dependiendo de la duración del acoso, su intensidad y la vulnerabilidad de la víctima".

## 1.4 Fases del *mobbing*

Se conoce que el acoso laboral mantiene cuatro fases en su desarrollo, el profesor Leymann en su trabajo “*Mobbing* y terror Psicológico en los lugares de Trabajo” (1990) las define como incidentes críticos pero necesarios para su identificación, las cuales las define de la siguiente forma:

**Primera fase: Incidente crítico Original:** Se habla de una situación de activación, que puede comenzar con un conflicto relacionado con el trabajo. Este conflicto puede variar y tener diferentes desencadenantes que no se pueden definir claramente debido a la variedad de situaciones que pueden surgir. El autor la define como la fase más corta, y la fase siguiente se activará de manera automática después de esta; sin embargo, en esta fase, la víctima se convierte en el foco de atención.

**Segunda Fase: *Mobbing* y Estigmatización:** En esta se afectan a muchas de las acciones comunicativas comunes en la vida diaria, empleándose de forma hostil. Estas acciones tienen en común la intención de "atacar" o castigar a la víctima, destacándose la manipulación como su característica principal. Lo que se manipula puede incluirse a:

- La reputación de la víctima (rumores, difamación, ridiculización).
- La comunicación con la víctima (se le impide expresarse, es ignorada, criticada en público).
- Las relaciones sociales (aislamiento total de la víctima).
- La capacidad para cumplir con su trabajo (asignación de tareas humillantes o sin sentido).
- Uso de violencia y amenazas.

**Tercera Fase: Administración de personal:** En la presente fase, existe ya una intervención por parte de la administración del lugar de trabajo, convirtiéndolo en un caso o en una situación oficial de resolución laboral. En la presente pueden existir una reiteración de vulneraciones a derechos y justicia si esta toma repercusiones hacia la víctima o justifica las situaciones de violencia estigmatizando a la persona afectada. Si la legislación vigente no adopta mecanismos de acción sobre las situaciones de riesgo, en este punto el acoso puede ser desmerecido por quien administre el talento humano o justificado, las cuales pueden incurrir en revictimización.

**Cuarta Fase: Expulsión:** En la última fase, se generan consecuencias graves para la víctima, desencadenándose diversas acciones para expulsarla del entorno laboral. Estas acciones pueden incluir la asignación de tareas denigrantes o la falta de trabajo, a pesar de que la persona siga empleada, con el objetivo de forzar su salida. La intención es que la terminación del contrato no sea de mutuo acuerdo, sino que ocurra por la voluntad unilateral de la víctima, quien, al sentirse aislada y afectada psicológicamente, decide

finalizar la relación laboral. En los peores casos, esto puede llevar a la víctima a atentar contra su salud, integridad o incluso su propia vida.

## 1.4 Consecuencias

El *mobbing* se caracteriza al igual que el *bullying*, en manifestarse como una forma de violencia que ataca de manera silenciosa a la víctima, ya que se caracteriza por un ejercicio psicológico realizado por el agresor que genera baja autoestima, estrés, problemas familiares, etc. Sus consecuencias se caracterizan en ser físicas, sociales y laborales, en los peores casos, la víctima puede optar por el suicidio. Dentro de sus consecuencias laborales podemos encontrar la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima, se puede iniciar por permisos de trabajo extensivos debido al estrés, como el terminar la relación laboral de manera voluntaria al encontrarse aislada a terminar con la situación de violencia.

Eduardo Ochoa Díaz et al. (2021) describe síntomas clínicos necesarios a ser identificados, como:

- Estadio de autoafirmación: Se detecta el conflicto.
- Estadio de desconcierto: La víctima mantiene dudas.
- Estadio de indefensión: La víctima se esfuerza por ser incluida y agradar a quien es su agresor o círculo social.
- Estadio traumático o de ansiedad: Predomina la vulnerabilidad.
- Estadio de estabilización crónica: Como momento final se mantiene desvalorizada y afectada.

También existen consecuencias sociales, la víctima al encontrarse inmiscuida en una situación de estrés afecta sus relaciones sociales de manera significativa como cualquier otra víctima de violencia, dichas afecciones empiezan con la víctima mostrándose más retraída hacia sus familiares, abandonando sus relaciones sociales (como amigos o pareja), enfrentando estigmatización social, aislamiento, y dificultades para adaptarse socialmente, entre otras consecuencias (Cadavid et al., 2017).

Pero no solo afecta de manera laboral y social el *mobbing*, también la víctima experimenta consecuencias físicas, estas pueden ser estrés traumático, trastornos cardiovasculares, afecciones musculares, trastornos respiratorios, y trastornos

gastrointestinales (Eduardo Ochoa Díaz et al., 2021) pero principalmente como ataca de forma psicológica lo cual puede desarrollar trastornos mentales como depresión, ansiedad, e incluso orillar a la víctima al suicidio. En conclusión, el acoso laboral, o *mobbing*, es un fenómeno persistente y complejo que ha evolucionado desde sus raíces históricas en las dinámicas de poder en las primeras civilizaciones hasta convertirse en una forma de violencia psicológica sistemática en los entornos laborales modernos. A lo largo de la historia, el acoso laboral ha sido una constante, y su definición y comprensión se han refinado con el tiempo.

La legislación como la establecida en el Código de Trabajo Ecuatoriano y la Constitución de la República del Ecuador, buscan proteger a los trabajadores de estas prácticas nocivas. Sin embargo, el *mobbing* continúa manifestándose en diversas formas, desde el acoso ascendente y horizontal, hasta el descendente o *bossing*, y sus consecuencias pueden afectar la salud física, mental y social de las víctimas.

## **CAPÍTULO 2**

### **2. TRAMITE DE VISTO BUENO**

#### **2.1. Antecedentes y definición**

Las relaciones laborales se originan a través de diferentes formas de contratación, siendo una de las más comunes el contrato individual de trabajo. Este contrato es un acuerdo en el que una persona se compromete a prestar servicios lícitos y personales a otra u otras, bajo condiciones de dependencia, a cambio de una remuneración determinada por el acuerdo entre las partes, la ley, un contrato colectivo o la costumbre (Código de Trabajo, 2005). Sus formas de terminación también se encuentran plasmadas en el Código mencionado, las cuales serán:

- Por las previstas en el contrato
- Por mutuo acuerdo
- Por conclusión de obra, o el servicio objeto del contrato
- Por muerte del trabajador
- Por caso fortuito o fuerza mayor
- Por desahucio
- Por voluntad del empleador prevista en el Artículo 172
- Por voluntad del empleador prevista en el Artículo 173

Las últimas dos mencionadas, refiere a los trámites administrativos de Visto Bueno que se pueden iniciar por las partes contractuales, sin embargo esta figura jurídica que permite dar por terminada las relaciones laborales se estableció el 21 de julio de 1936, asignando competencias a un Inspector del Trabajo, que será una Autoridad administrativa para conocer, tramitar y resolver los reclamos laborales individuales, llevar a cabo su trámite y resolver el fondo del mismo (Rojas Montoya & Herrera Vázquez, 2020).

El término "Visto Bueno" es propio de la normativa ecuatoriana y equivale, en la doctrina, a un despido con causa justificada que puede ser iniciado por el empleador, cuando pone fin al contrato con la autorización de la Autoridad administrativa del trabajo, o cuando la relación laboral se termina por decisión del trabajador, con base en una

resolución administrativa que le concede el Visto Bueno (Monesterolo, 2011). También se puede definir como la resolución emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien lo represente, que establece la legalidad de las causas presentadas unilateralmente por el empleador o trabajador para terminar de manera legal el Contrato Individual de Trabajo, tras el cumplimiento del procedimiento establecido por la ley (Chaimadan, 2017).

Las causales para dar inicio a dicho trámite administrativo se diferencian por quien será el actor de dicho proceso, entre ellas podemos encontrar las establecidas para el empleador el Artículo 172 y para el trabajador en el Artículo 173, las cuales serán:

**Tabla 2**  
*Causales de Visto Bueno*

<b>Causales de Visto Bueno por el Empleador (Artículo 172)</b>	<b>Causales de Visto Bueno por el Empleado (Artículo 173)</b>
Faltas repetidas e injustificadas por un tiempo mayor a 3 días consecutivos.	Injurias graves por el empleador o segundo grado de consanguinidad.
Por indisciplina o incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo.	Disminución o falta de pago de remuneración.
Falta de Probidad o conducta inmoral.	Por el cambio de funciones a unas diferentes a las establecidas en el contrato, salvo casos de urgencia.
Injurias al empleador o segundo grado de consanguinidad.	Por acoso laboral.
Ineptitud para ejercer sus labores.	
Denuncia injustificada en contra del empleador.	
Por no acatar medidas de seguridad.	
Por acoso laboral.	

Matriz elaborada a partir del Código de Trabajo (2005).

Sin embargo, las consecuencias de este proceso variarán dependiendo de si es iniciado por el trabajador o por el empleador. La primera diferencia radica en que, cuando el trámite es iniciado por el empleador, se declarará terminada la relación laboral sin que

se considere un despido intempestivo. Esto significa que el empleador podrá finalizar la relación laboral basándose en las causales previamente establecidas, sin estar obligado a incluir en el acta de finiquito el pago correspondiente a un despido intempestivo y desahucio. Por otro lado, si el trabajador solicita un Visto Bueno por cualquiera de las causales establecidas, la terminación de la relación laboral será reconocida con una indemnización equivalente a la de un despido intempestivo. En casos especiales, como los de acoso laboral, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización adicional, diseñada para compensar los daños específicos derivados de dicho acoso.

## **2.2 Procedimiento**

El Código de Trabajo no establece una definición específica de Visto Bueno, ni la norma supletoria procedimental (esto es el Código Orgánico General de Procesos) indica cómo debe llevarse a cabo, en la búsqueda de su regulación se han emitido Acuerdos Ministeriales que precisan con mayor detalle sus características y el proceso para su tramitación. En la actualidad, el Acuerdo Ministerial 041-2024 es la norma supletoria que regula el procedimiento mencionado. Este acuerdo fue emitido por la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa el 21 de marzo de 2024, acordando “Expedir el Reglamento que regula el trámite Administrativo de Visto Bueno” derogando el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219 del 13 de agosto de 2021. En dicho acuerdo, se incorporaron características necesarias para la tramitación del Visto Bueno.

### **2.2.1 Principales aspectos del Acuerdo Ministerial Nro. 041-2024**

**Objeto y Ámbito de Aplicación:** El acuerdo establece que su objeto es regular el procedimiento administrativo para el trámite del Visto Bueno, constituyendo una herramienta legal que faculta a empleadores y trabajadores a solicitar la terminación de la relación laboral por causas justificadas. Las disposiciones contenidas en el acuerdo son de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y empleadores del sector privado, así como para aquellos del sector público que se rigen por el Código del Trabajo.

**Competencia y Procedimiento:** El Inspector del Trabajo correspondiente a la jurisdicción territorial donde se celebra el contrato laboral o donde reside la parte accionada será el lugar competente para presentar un trámite de Visto Bueno. En caso de apelación, el responsable será el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la misma jurisdicción.

**Contenido de la solicitud:** La solicitud de Visto Bueno deberá incluir información detallada, similar al contenido de la demanda contemplada en el Artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos, como la identificación completa de las partes, los hechos que sustentan la solicitud, los fundamentos de derecho y el anuncio de los elementos probatorios. Asimismo, debe contar con las firmas de todas las partes involucradas con la autorización de un abogado patrocinador. El empleador podrá solicitar que la suspensión de la relación laboral.

**Notificación y Contestación:** La solicitud deberá ser notificada al trabajador o empleador en un plazo de 24 horas, otorgándose un plazo de dos días para presentar respuesta, siendo esta una de las diferencias con el anterior Acuerdo Ministerial. Si la notificación no puede realizarse de manera personal, se podrá optar por una publicación en medios impresos, en el caso de que el empleador opte por la suspensión de la relación laboral, dicha interrupción regirá a partir de la notificación.

**Diligencia de Investigación:** Posterior a la contestación, el Inspector del Trabajo convocará a una diligencia de investigación, que podrá incluir intentos de conciliación entre las partes. Si no se logra un acuerdo, el Inspector llevara a cabo la diligencia correspondiente que tendrá similitud con la Audiencia Judicial, ordenara la práctica de la prueba aportada por las partes y de oficio podrá solicitar otra para el esclarecimiento de los hechos. La resolución se emitirá en un plazo de tres días contados a partir de la investigación.

**Resolución y Apelación:** El Inspector del Trabajo emitirá una resolución motivada, aceptando o rechazando la solicitud de Visto Bueno. Esta resolución podrá ser apelada por la parte afectada dentro de un plazo de tres días ante la o el Director Regional del Trabajo y Servicio Público, quien deberá resolver en un plazo de diez días. En situaciones específicas, la apelación podrá ser tratada por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio correspondiente. Las resoluciones emitidas en este trámite administrativo tendrán carácter informativo, lo que no impedirá que se acuda ante el Unidad Judicial Laboral, e iniciar el proceso legal.

**Prescripción del trámite de Visto Bueno:** El acuerdo establece como regla general un plazo de prescripción de un mes para que el empleador solicite el Visto Bueno en contra del trabajador. Este plazo comenzará a contar desde sucedieron los hechos que justifican la terminación del contrato. Sin embargo, la excepción a esta será la causal 1,

en la cual se contabilizará desde el último día de impuntualidad o falta, y las causales 3 y 8 en la cual se contará desde que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. Así también en los casos de notificación por prensa, el plazo de caducidad iniciará una vez transcurridos 22 días desde la publicación.

**Disposiciones Generales y Finales:** En estas se expresan las normas supletorias aplicables. Se aclara que la presentación de denuncias o demandas laborales no será motivo para que el Inspector del Trabajo se abstenga de tramitar la solicitud de Visto Bueno.

Así también, uno de los aspectos más importantes a denotar es que dicho Acuerdo en su Disposición General Tercera establece que el testimonio de una presunta víctima en casos de acoso sexual laboral no será suficiente para probar los hechos, dejando sentado que deberá estar respaldado por otras evidencias.

### **2.2.2 Otros requisitos establecidos**

En el Artículo 6 del Acuerdo Ministerial No. MDT-041-2024, expresa que dentro de los documentos que acompañen a la solicitud de Visto Bueno, deberá incluirse:

*“4) Certificado actualizado de cumplimiento de obligaciones patronales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.*

Esta disposición se encuentra fundamentada en el Artículo 88 de la Ley de Seguridad Social (2001), que establece que, si el empleador desea hacer uso de los derechos y beneficios previstos en el Código de Trabajo, deberá demostrar, mediante una certificación emitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que no se encuentra en mora en sus obligaciones patronales en materia de seguridad social. Esto actúa como un mecanismo de garantía para el derecho a la seguridad social, consagrado en el Artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

## **CAPÍTULO 3**

### **3. ANÁLISIS NORMATIVO REFERENTE AL ACOSO LABORAL**

#### **3.1. Antecedentes normativos**

En una aproximación al ámbito jurídico inherente al acoso laboral, cabe destacar que, ha existido un constante desarrollo en su regulación a nivel internacional y nacional. Si bien existe un periodo de estudio delimitado en la presente, se analizará los precedentes normativos necesarios para llegar al tiempo establecido de estudio.

##### **3.1.1 Organización internacional del Trabajo**

En primer lugar, la Organización Internacional del trabajo desde 1958 ha presentado ciertas definiciones, y mecanismos de seguridad para que se pueda prevenir el acoso laboral en todas sus formas, instando a los gobiernos y sus empleadores, implementar políticas claras en defensa de dichas vulneraciones de derechos y capacitaciones constantes; de las cuales las más importantes serán: a) el Convenio 111 sobre discriminación (1958), b) el Convenio 155 Sobre la Seguridad y salud de los trabajadores (1981), c) la inclusión de riesgos psicosociales en 2010 en las enfermedades profesionales aprobadas por dicho organismo, d) para finalmente en 2019 desarrollar el convenio 190 sobre la violencia y el acoso.

##### **3.1.2 El Convenio 111 sobre discriminación (1958)**

En el presente Convenio se desarrollan términos referentes a la discriminación, definiéndolo como cualquier distinción o exclusión de las personas por raza, sexo, religión, proselitismo político en las cuales se altere las oportunidades de trato en el trabajo, su objetivo general se enmarca en la eliminación de la discriminación en los espacios de trabajo, promoviendo una igualdad de condiciones y trato para todos los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

El Convenio tiene como objetivo fomentar condiciones que ayuden a alcanzar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Además, la OIT indica que cualquier política o medida destinada a erradicar la violencia laboral debe también enfocarse en promover un trabajo digno, el respeto mutuo y la eliminación de la discriminación en el entorno laboral (Morales, 2016).

Establece en sus ámbitos de aplicación a todos los aspectos de la relación laboral y sus condiciones. De forma particular el acceso al empleo, el acceso a la formación profesional, promoción y desarrollo profesional, y por último condiciones laborales. Está, siendo la más importante para el objeto de estudio, ya que en el Convenio 111 deja en claro que las personas deberán recibir un trato igualitario y justo, prohibiendo su discriminación, creando estándares, conceptos, y prácticas preventivas que deberán asumir los países miembros; generando así las bases para la eliminación de la discriminación, que en un futuro tendrá una relación estrecha con el combate del *mobbing* en los espacios de trabajo.

### **3.1.2 El Convenio 155 Sobre la Seguridad y salud de los trabajadores (1981)**

Si bien el Convenio 155 busca mejorar las políticas nacionales de los estados miembro para los riesgos laborales, en este también se desarrollan aspectos como que los empleadores tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en el cual se deberá asumir las normas de para limitar el riesgo laboral. Siendo importante ya que un entorno laboral seguro y saludable favorece un estado óptimo de salud física y mental, y también ayuda a prevenir la violencia en el trabajo (Morales, 2016).

Es así que mantiene una gran relevancia porque define la salud no solo en términos de enfermedades físicas, sino también en cuanto al bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Obliga a los Estados miembros a identificar y prevenir cualquier riesgo para dicha salud, y responsabiliza a los empleadores de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Aunque no aborda directamente el acoso laboral, da un paso crucial al ampliar la definición de salud, incluyendo el bienestar mental, además del físico. (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

### **3.1.3 La inclusión de riesgos psicosociales en 2010 en las enfermedades profesionales**

El consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo, en su 307<sup>a</sup> reunión, aprobó una nueva lista de enfermedades profesionales, en ella refleja los avances del reconocimiento de las enfermedades laborales, y destaca áreas clave para aplicar medidas de prevención y protección (Morales, 2016). Entre ellas podemos encontrar enfermedades por agentes físicos y químicos, enfermedades respiratorias,

enfermedades de la piel, enfermedades infecciosas, enfermedades mentales y del comportamiento asociadas a factores psicosociales en el trabajo.

En su numeral 2.4 expresa como enfermedad profesional a los “*Trastornos mentales y de comportamiento*” para desarrollar de mejor forma el punto 2.4.2 en el cual se expresa que serán considerados enfermedades profesionales otros trastornos que mantengan una relación directa entre la exposición a factores de riesgo derivados de las actividades laborales y el los trastornos mentales o del comportamiento que haya sufrido el trabajador (Consejo de Administración OIT, 2010).

### **3.1.4 El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso**

Finalmente, en el 2019, la Organización Internacional del Trabajo aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en ello protege la dignidad de los trabajadores y promueve un ambiente seguro y saludable, en el, sus aspectos más importantes serán:

**Tabla 3***Convenio 190 sobre Violencia y Acoso OIT*

<b>Convenio</b>	<b>Derechos protegidos</b>	<b>Definiciones</b>	<b>Ámbito de aplicación</b>	<b>Obligatoriedad de aplicación</b>	<b>Prevención y denuncia</b>
<b>Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.</li> <li>• Derecho al trabajo.</li> </ul>	<p><b>Violencia y acoso:</b> comportamientos y prácticas inaceptables, que se realicen una vez o de forma repetida que genere daño físico, psicológico, sexual o económico.</p> <p><b>Violencia y acoso por razón de género:</b> Acoso realizado al trabajador por su sexo o género, o que afecte a cierto tipo de sexo o género de manera desproporcionada,</p>	<p>El presente convenio aplica a todos los <b>trabajadores</b> y <b>empleadores</b>. Esto incluye a trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales, autónomos, etc.</p> <p>Asimismo, el Convenio abarca todos los lugares de trabajo, garantizando así una protección amplia y efectiva contra la violencia y el acoso</p>	<p>Los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de adoptar políticas y medidas específicas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo.</p> <p>Esto incluye la creación de un marco legal que prohíba estas conductas y la promoción de una cultura de respeto y no violencia en el ámbito laboral como establecer normativas que</p>	<p><b>Prevención:</b> Realizar evaluaciones de riesgos para identificar y mitigar los factores que contribuyan al acoso, y prevenirlo adecuadamente.</p> <p><b>Denuncia y Reparación:</b> Generar <b>mecanismos accesibles y eficaces</b> para denunciar incidentes de acoso</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a la dignidad humana.</li> <li>• Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación.</li> </ul>	incluyendo el acoso sexual.	en todos los contextos laborales.	incluyan sanciones para los infractores y medidas de protección para las víctimas.	con procesos de denuncia confidenciales, seguros y con asistencia a la víctima. Además, se deben garantizar medidas de reparación, que pueden incluir la restitución de derechos, apoyo psicológico e incluso sanciones para el agresor.
--	--	-----------------------------	-----------------------------------	--	--

Matriz elaborada a partir de Convenio sobre la violencia y el acoso, OIT (2019).

### 3.1.5 Constitución de la Republica del Ecuador

La Constitución del Ecuador, publicada en el Registro Oficial en el 2008, ha sido un cambio radical de su antecesora, la Constitución de 1998, existe una gran profundización en el reconocimiento de los derechos de las personas y sus garantías para que estos sean de aplicación efectiva (Martínez Dalmau, 2009). Inmersa en esta, podemos encontrar una protección a los trabajadores en el ámbito de garantizar un entorno de trabajo digno y seguro, entre otros.

Dentro de los Artículos referentes a la protección y erradicación del acoso que desarrolla la Constitución del Ecuador (2008) de forma indirecta, podemos encontrar:

**El Artículo 11, numeral 2:** Establece el principio de igualdad y no discriminación, lo que incluye la protección contra cualquier tipo de trato discriminatorio o abusivo en cualquier ámbito, incluyendo el ámbito laboral, ya sea por motivos de género, raza, orientación sexual, condición económica, entre otros.

**Artículo 66, numeral 3, literal b:** En este se garantiza el derecho a la integridad personal y señala que las personas tienen derecho a: "Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y el derecho a no sufrir tortura, ni tratos crueles, inhumanos o degradantes". Este principio aplica al ámbito laboral, donde se protege a los trabajadores de cualquier forma de violencia, incluida la violencia psicológica, acoso o abuso, estableciendo una prohibición de ámbito constitucional.

**Artículo 326, numeral 5:** Este Artículo establece que los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral adecuado para sus actividades. Dicho espacio debe garantizar condiciones que protejan su salud, integridad y bienestar en todas sus formas. Esto incluye tanto la salud física como la mental, asegurando que el lugar de trabajo sea saludable y equilibrado para los empleados.

**Artículo 331, segundo párrafo:** Por último, es importante destacar que en el ámbito laboral se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o violencia contra las mujeres. Aunque este Artículo establece una prohibición al acoso laboral, lo hace desde una perspectiva de género, limitándose a un tipo específico de discriminación.

Podemos concluir que, aunque la Constitución de la República del Ecuador no trata de manera específica y detallada el acoso laboral, en varios de sus preceptos se incluyen disposiciones que prohíben conductas relacionadas con la discriminación, violencia y

acoso en el entorno laboral. Estas normas reflejan un marco general de protección para los trabajadores, garantizando un ambiente laboral seguro y respetuoso de su dignidad, salud física y mental.

### **3.1.6 Código de Trabajo**

El Código del Trabajo (2005), desde su Reforma 116 publicada en el Registro Oficial Suplemento el 9 de noviembre de 2017, abarco varios avances referentes a la declaración del acoso laboral y con ello, ha desarrollado procedimientos y mecanismos para su declaración, renacimiento e incluso reparación, en primer lugar, lo ha definido, obliga al empleador a capacitar sobre el tema, lo ha desarrollado como causal de Visto Bueno por parte del trabajador y empleador, entre otros, los cuales serán:

**Artículo Enumerado (posterior al 46):** El Código de Trabajo en primer lugar define al acoso laboral como un comportamiento que atenta y daña el derecho a la dignidad humana, esclarece ciertos elementos ya analizados y lo declara un acto discriminatorio de índole constitucional. Sin embargo, de conformidad con el Convenio 190 de la OIT, el Código de Trabajo dota de seguridad a la denuncia que podrá realizarse por esta conducta lesiva, otorgando la competencia a la Autoridad de Trabajo de valorar las circunstancias descritas en la denuncia y también, la capacidad de los actos que desencadenen una marginación, abandono del puesto de trabajo o renuncia.

**Artículo 42, numeral 36:** En el presente, se obliga al empleador a capacitar sobre las modalidades del acoso laboral como método de prevención del acoso que pudiera generarse en la relación laboral de forma bilateral. Esto incluye la obligación de prevenir y sancionar el acoso laboral, así como de crear un ambiente libre de violencia, intimidación y hostigamiento. Si un caso de acoso laboral se presenta, el empleador debe tomar medidas correctivas.

**Artículo 44, literal m:** Prohíbe el acoso laboral al empleador de forma expresa, por acción u omisión.

**Artículo 172, numeral 8:** Dentro de las causales expresas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo trámite administrativo de Visto Bueno, se incluye el acoso laboral, ya sea hacia un compañero de trabajo de igual jerarquía, hacia el propio empleador o hacia un subordinado. Esta causal cobra gran relevancia, ya que permite al empleador finalizar la relación laboral con quien incurra en actos de acoso dentro de la empresa, sin necesidad de ser la víctima directa. De este modo,

es posible retirar del lugar de trabajo a la persona que cometa acoso hacia cualquier parte de la relación laboral, siempre que se tramite el Visto Bueno, lo que, como beneficio, limita la liquidación de haberes únicamente al pago del desahucio.

**Artículo 173, numeral 4:** Así también, el trámite de Visto Bueno puede ser iniciado por el trabajador con el fin de dar por terminada la relación laboral, conforme a las causales establecidas en el Código de Trabajo. En este sentido, el numeral 4 dispone que la relación laboral podrá terminar si el trabajador ha sido víctima de acoso laboral, permitido por acción u omisión del empleador. Un aspecto importante de esta causal es que la indemnización correspondiente será la establecida en el artículo 195.3, que señala que, en caso de despido por discriminación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneración, además de la indemnización por despido intempestivo. Adicionalmente, se podrá exigir disculpas públicas, y si existen indicios fundados de *mobbing*, el empleador deberá justificar ante la Autoridad laboral las medidas adoptadas para proteger a la víctima.

En el Código de Trabajo, el acoso laboral no solo está claramente definido y prohibido, sino que también, en consonancia con las normativas internacionales, se han establecido mecanismos para prevenir su ocurrencia. Se han implementado medios de prevención que buscan erradicar esta conducta en el entorno laboral, y, en caso de que ocurra, existen procedimientos específicos a los que el empleador puede recurrir. Si el empleador toma conocimiento de estas faltas graves, puede solicitar la intervención de la Autoridad de Trabajo con el fin de poner término a la relación laboral de la persona que comete los actos de acoso. Asimismo, si el trabajador es víctima de estos hechos lesivos, tiene la posibilidad de iniciar el trámite administrativo de Visto Bueno para solicitar la terminación de la relación laboral, amparado en estos actos lesivos. Estos trámites permiten que la víctima busque una resolución justa, que incluya no solo la cesación de la relación laboral, sino también la correspondiente indemnización por los daños sufridos.

Es importante destacar que, para que proceda la indemnización establecida en el artículo 195.3 del Código de Trabajo, los actos de acoso deben estar debidamente probados. La carga probatoria recae en la víctima, quien debe aportar los elementos suficientes que demuestren la existencia del acoso laboral, ya que estos serán analizados con detenimiento por la Autoridad competente. Solo de esta manera se podrá garantizar el derecho a la indemnización y la reparación por los actos de acoso, protegiendo así los

derechos fundamentales de los trabajadores y asegurando que se respete la integridad en el ámbito laboral.

### 3.1.7 La Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) es la norma que regula los aspectos laborales de los servidores públicos en Ecuador. En lo que respecta al acoso, la ley establece disposiciones claras para prevenir, sancionar y proteger a los servidores públicos frente a este tipo de conductas. Entre estas disposiciones se incluyen medidas preventivas, derechos declarados, definiciones específicas sobre el acoso y procedimientos para la separación de quienes cometen estos actos, entre otros aspectos relevantes. Estas disposiciones son de vital importancia, ya que quienes prestan servicios en el sector público, aunque no están regulados por el Código de Trabajo, son empleados del Estado y enfrentan el mismo nivel de riesgo que aquellos que trabajan en el ámbito privado. Por esta razón, es fundamental que se implementen sistemas efectivos de prevención y contingencia que garanticen un entorno laboral seguro y libre de acoso para todos los servidores públicos. De las mencionadas, podemos destacar:

**Artículo 23, literal r:** Entre los derechos irrenunciables de los servidores públicos, se encuentra, en el literal r, el derecho a no ser sujeto de acoso laboral. Aunque esta disposición pueda parecer simple, representa una garantía fundamental que protege a los servidores del *mobbing* o acoso sistemático en el ámbito laboral. Este derecho no solo busca preservar el bienestar emocional y psicológico de los servidores públicos, sino que también refuerza la obligación de las instituciones estatales de mantener un entorno de trabajo respetuoso y libre de conductas abusivas.

**Artículo Innumerado (posterior al 24):** En dicho Artículo se encuentra definido al acoso laboral, de forma estratégica después de ser declarado como un derecho de los servidores, la definición mencionada es la misma que se expresa en el Código de Trabajo ya analizada en el presente.

**Artículo 48, literal l y ñ:** En el Artículo 48 se encuentran las causales de destitución los y las servidoras públicas que: l) realice actos de acoso, abuso, discriminación o violencia de género o de cualquier índole en el ejercicio de sus funciones, los que deberán ser acreditados y ñ) Atentar contra los derechos de otro servidor mediante la coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral. Las dos causales antes mencionadas deberán ser debidamente comprobadas, permitiendo el derecho a la defensa

al supuesto agresor, pero de ser comprobados serán causales de destitución para el servidor agresor, siendo el proceso correctivo necesario para la seguridad de la víctima.

**Disposición General Decima Novena:** En dicha disposición general se establece que cualquier víctima que se encuentre en un proceso de esclarecimiento de los hechos sobre delitos de acoso o agresión, deberán mantener un acompañamiento psicológico necesario.

En conclusión, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece un marco legal para la protección de los servidores públicos en Ecuador, especialmente en lo que respecta al acoso laboral. A través de disposiciones claras, como los derechos irrenunciables a no ser sujetos de acoso, las definiciones precisas sobre el *mobbing* y las causales de destitución para quienes cometan estos actos, la LOSEP refuerza la importancia de un entorno de trabajo seguro y libre de abusos en el sector público. La inclusión de medidas preventivas y sancionadoras, junto con el acompañamiento psicológico para las víctimas, refleja el compromiso del Estado con el bienestar de sus empleados y la creación de un ambiente laboral saludable.

### **3.1.8 Ley Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer y miembros del Núcleo Familiar.**

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018), promulgada en Ecuador en 2018, establece un marco legal para combatir la violencia en todas sus formas, incluyendo aquellas que ocurren en el ámbito laboral. Si bien su objetivo principal es proteger a las mujeres, también abarca los derechos y protección de otros miembros vulnerables en el núcleo familiar. En el caso del acoso laboral, esta ley lo considera como una de las manifestaciones de violencia que afecta especialmente a las mujeres.

En su Artículo 11, se definen los distintos tipos de violencia, sin perjuicio de lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal. Estos incluyen violencia física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, simbólica, política, y sexual digital. Posteriormente, en su artículo 12, se especifican los ámbitos en los que se pueden manifestar dichos tipos de violencia. En el numeral 3, se menciona el ámbito laboral, que abarca el lugar de trabajo o cualquier espacio donde se ejerzan derechos laborales o actividades productivas. Esta violencia puede ser ejercida por cualquier persona que conviva laboralmente con la víctima, independientemente de su posición jerárquica, en

concordancia con los tipos de *mobbing*. La relevancia y diferencia de esta normativa respecto a otras previamente mencionadas radica en que se especifica que es violencia condicionar la contratación a cambio de favores sexuales, negarse a contratar a la víctima o tomar represalias que afecten su permanencia en el empleo. También se considera violencia el descrédito público, la discriminación salarial o la imposibilidad de ejercer sus funciones durante los periodos de gestación y lactancia. Todas estas características se incluyen dentro de varios tipos de acoso laboral, como el *mobbing* maternal o el acoso laboral sexual. Aunque estos no se mencionan de manera explícita, presentan los elementos específicos que encajan con las conductas descritas en la normativa.

Así también, la misma garantiza a las víctimas de los tipos de violencia ya descritos en cualquiera de sus ámbitos, una serie de derechos y medidas de protección. Las mujeres que experimenten acoso laboral tienen el derecho a denunciar los hechos ante las Autoridades competentes y acceder a medidas de protección inmediatas, esto en el Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de Violencia contra las Mujeres.

Y, por último, obliga al ente Rector del Trabajo, en su Artículo 28, numeral 1, elaborar protocolos para promover las denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en contra de las mujeres, lo cual será desarrollado en los próximos años a la promulgación de la ley analizada, permitiendo la prevención y la activación de contingencia cuando se presenten casos de acoso laboral.

En definitiva, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres aborda el acoso laboral como una manifestación de violencia, estableciendo mecanismos para prevenir y obtener mecanismos de seguridad ante esta conducta, protegiendo los derechos de las mujeres a un ambiente laboral digno y seguro.

### **3.2 Elementos Normativos dentro del periodo de estudio**

A partir de 2021, Ecuador ha experimentado un notable avance en la creación de normas destinadas a prevenir y erradicar el acoso laboral, impulsado por una creciente conciencia social sobre la importancia de garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso. La promulgación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en 2018 fue un resultado importante de varias décadas de lucha (Gaïbor Becerra & Yáñez Carrasco, 2022) sentó las bases sobre los diversos tipos

de violencia que pueden existir en el ámbito laboral, ampliando las definiciones que se añadieron al Código de Trabajo en el 2017, pero fue en los años siguientes cuando se comenzó a implementar de manera más efectiva una serie de medidas que fortalecen la protección de los derechos laborales. Esto ha llevado a la creación de protocolos específicos para la denuncia y tratamiento del acoso laboral, así como a la promoción de campañas de sensibilización que buscan educar tanto a empleadores como a trabajadores sobre la gravedad y las consecuencias de esta problemática. Estas iniciativas no solo contemplan la prohibición del acoso, sino que también establecen procedimientos claros para la denuncia y la investigación de casos, así como sanciones para quienes incurran en estas conductas.

### **3.2.1 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244: Protocolo De Prevención Y Atención De Casos De Acoso Laboral.**

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, representa un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente de las mujeres, dentro de los espacios laborales en Ecuador. Este acuerdo se enmarca dentro de las políticas del Ministerio del Trabajo para garantizar la igualdad, la no discriminación y la erradicación de cualquier forma de violencia en el entorno laboral. A través de este protocolo, se establecen directrices claras y procedimientos rigurosos tanto para la prevención como para la atención de casos de acoso laboral y otras formas de violencia, entre sus temas más importantes se destacan:

**Prevención y responsabilidad del Empleador:** Uno de los pilares centrales del acuerdo es la obligación de los empleadores, tanto públicos como privados, de adoptar medidas de prevención contra la discriminación, el acoso laboral y la violencia en los espacios de trabajo. Esto implica que las organizaciones deben ajustar su normativa interna de acuerdo con los lineamientos establecidos en el acuerdo y asegurar que todos los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones. Además, el acuerdo promueve la implementación de programas de sensibilización y capacitación, lo que implica una labor activa por parte de las entidades para fomentar una cultura de respeto y equidad en el lugar de trabajo.

**Proceso de denuncia:** A diferencia de las normas ya analizadas, el acuerdo establece un procedimiento formal para la denuncia de actos de discriminación, acoso laboral y violencia en el ámbito laboral. La denuncia puede ser presentada tanto por la

víctima como por cualquier testigo de los hechos, y puede realizarse de manera digital o física, lo que facilita el acceso a este proceso. Una vez recibida la denuncia, la Unidad de Administración de Talento Humano de la institución o el Inspector del Trabajo correspondiente tiene un plazo determinado para verificar si cumple con los requisitos formales, de no tomar medidas específicas determinadas en los casos de acoso, en el término máximo de diez días, la Unidad de Talento Humano podrá ser sancionada por una falta por omisión de conformidad al Art. 22, literal h de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Posterior a la denuncia, deberá notificar al presunto agresor y convocar a una audiencia entre las partes, siempre respetando el derecho a la defensa y permitiendo a las partes añadir documentos de descargo sobre los supuestos hechos de violencia. Es importante destacar que el acuerdo enfatiza el derecho de la víctima a una evaluación imparcial del caso y la obligación de las Autoridades competentes de tomar medidas inmediatas para proteger a la persona afectada. En caso de que los hechos denunciados se comprueben, el responsable será sancionado conforme al régimen disciplinario aplicable.

**Pruebas y evaluación de los casos:** El acuerdo reconoce la complejidad de los casos de acoso laboral y violencia, y por ello permite que los hechos puedan ser probados a través de cualquier medio admisible dentro del marco legal. Sin embargo, también subraya que el testimonio de la presunta víctima no puede ser el único medio probatorio, lo que refleja un enfoque que busca equilibrar la protección de la víctima con el derecho a la defensa del acusado, sin embargo, al encontrarse dentro de una relación de subordinación, y al acoso mantener las características de un delito oculto, será de suma importancia conocer que elementos probatorios serán los necesarios para probar el hecho lesivo. Además, si se comprueba que el empleador no adoptó las medidas necesarias para prevenir estos actos o no implementó el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, este también podrá ser sancionado. Esto introduce una responsabilidad compartida en las empresas y entidades públicas, quienes deben garantizar un ambiente libre de acoso.

Dentro de la particularidad de los tramites de Visto Bueno iniciados por la causal de Acoso laboral, en la cual existe complejidad en su carga probatoria, ya que, en varias disposiciones normativas, se establece la insuficiencia probatoria que mantendrá el simple testimonio de la víctima, asimismo también dentro del Código de Trabajo en su Artículo 173 se expresa que el empleador tendrá la responsabilidad de demostrar ante el

Inspector del trabajo que, tomo medidas proporcionales y racionales ante el conocimiento de los presuntos hechos de acoso.

**Sanciones y consecuencias:** El acuerdo establece que, una vez comprobados los hechos, se aplicarán sanciones tanto al agresor como, en su caso, al empleador que no haya cumplido con sus obligaciones de prevención. Estas sanciones pueden variar desde medidas disciplinarias internas hasta la destitución del agresor, así como sanciones administrativas para las empresas que no hayan implementado los programas de prevención exigidos.

El acuerdo está respaldado por un marco jurídico sólido que incluye tanto la Constitución del Ecuador como tratados internacionales sobre derechos humanos. Esto le otorga una base legal robusta y refuerza el compromiso del Estado ecuatoriano con la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la violencia en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral. En este sentido, se pone de manifiesto la importancia de garantizar a las mujeres condiciones equitativas en el empleo, desde la contratación hasta la remuneración, y de crear espacios seguros donde puedan desarrollar sus actividades sin temor a sufrir discriminación, acoso o violencia. Además, se prohíbe explícitamente la negativa a contratar a mujeres o la toma de represalias por su condición de género, así como la discriminación durante el período de gestación y lactancia, lo cual es una medida importante para proteger los derechos de las trabajadoras.

### **3.2.2 Ley Orgánica Para Impulsar La Economía Violeta.**

La Ley para Impulsar la Economía Violeta, fue publicada en el 2023, con la finalidad de eliminar las brechas salariales y la discriminación a la mujer en todos sus aspectos, institucionalizando los roles de género y promoviendo las medidas para el acceso a la toma de decisiones, asegurando la participación de la mujer en todos los roles y reconociendo como únicos e indivisibles, incluyendo a las personas de diversas identidades de género, trabajadoras sexuales y mujeres en el empleo informal, dentro de la norma mencionada podemos destacar:

**Artículo 9:** En el ámbito del acoso laboral, en su Artículo 9 expresa las medidas a aplicarse en la prevención del acoso en el ámbito sexual, obligando a incorporar a los empleadores que cuenten con veinticinco o más trabajadores a generar condiciones de trabajo propias que eviten el acoso laboral por razón de sexo, generando la obligación de determinar procesos para las presuntas víctimas como concientización para sus

trabajadores, en el caso de que el empleador o los trabajadores incumplan estas medidas será objeto de sanciones expresas en el Código de Trabajo.

**Artículo 13:** Dentro de las garantías de igualdad laboral entre hombres y mujeres, se obliga al Estado Ecuatoriano a velar que, en los sectores público y privado, se deberán implementar medidas para garantizar eliminar las barreras de la desigualdad por género, entre ellas la inserción laboral de género, o combatir el acoso sexual laboral. Este último, si bien se encuentra mencionado en varias normas, no existe una definición establecida para el acoso sexual laboral.

También establece la necesidad de generar políticas públicas que prevengan la violencia contra la mujer en todas sus formas, así como la capacitación en este ámbito. Esta norma impone obligaciones tanto a los empleadores como al Estado para prevenir la violencia de género en los espacios laborales, así como para eliminar las brechas existentes entre géneros. Además, se establece la obligación de ofrecer capacitación continua sobre este tema para fomentar su prevención.

### **3.2.3 Ley Reformativa para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las Modalidades de Trabajo.**

El 16 de mayo de 2024 se publicó en el Registro Oficial – Suplemento Nro. 559 la Ley Reformativa para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, mediante el cual se reforman el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Esta reforma introduce modificaciones a los cuerpos normativos, estableciendo procesos claros para la denuncia de estos hechos, garantizando la presunción de inocencia y evitando la revictimización de las supuestas víctimas. Estos principios ya han sido desarrollados minuciosamente en normativas suplementarias anteriores a la reforma del Código. Asimismo, se exige a la Autoridad laboral considerar las circunstancias constitutivas del hecho delictivo, como la capacidad de marginar u obligar a la renuncia de un trabajador.

**Disposiciones al Código de Trabajo y LOSEP:** Además, el Código amplía la definición de violencia y acoso laboral, incorporando elementos que refuerzan el concepto de acoso. Se añaden consecuencias que pueden generar daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, políticos, simbólicos y digitales, así como la inclusión de violencia de género y discriminación. También se reconoce como violencia el no respetar los tiempos de trabajo, permisos y vacaciones del trabajador, así como el

irrespeto a su intimidad. Entre otras formas de violencia laboral, se menciona el cambio de ocupación sin autorización expresa y la violencia patrimonial, como la reducción de la remuneración sin justificación. La reforma extiende la protección contra el acoso a todas las personas, independientemente de su relación de dependencia, abarcando a pasantes, aprendices, personas despedidas, entre otros. Asimismo, obliga al Ministerio de Trabajo a capacitar continuamente sobre medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción. Por último, establece que el Ministerio de Salud deberá brindar apoyo psicológico a las víctimas para su acompañamiento durante todo el proceso.

**Sanciones pecuniarias:** En el Código de Trabajo como el la Ley Orgánica de Servicio Público, se establecen que en el caso de existir violencia y acoso laboral se podrá exigir sanciones pecuniarias en contra de la persona jurídica, empleador o quien haya sus veces, como medida de reparación y otras de apoyo. Otras medidas serán disculpas públicas, como medidas de protección, evacuación de riesgos, la prohibición a la obligación de la renuncia, entre otras.

En conclusión, la reforma introducida por la Ley Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en Ecuador, los cuales ya fueron de forma mínima desarrolladas en normas supletorias, pero con la necesidad de ser manifestadas. Al modificar el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), esta reforma establece un marco más claro y preciso para la denuncia de acoso y violencia laboral, garantizando la presunción de inocencia y evitando la revictimización. Además, amplía la definición de acoso laboral, integrando elementos relacionados con la violencia de género, y reconoce nuevas formas de violencia, como la psicológica, económica y simbólica, reforzando así la protección integral de los trabajadores.

La reforma no solo establece sanciones pecuniarias y medidas de reparación para los responsables, sino que también extiende la protección a todos los trabajadores, independientemente de su relación laboral, e impone una mayor responsabilidad al Estado, obligando al Ministerio de Trabajo a capacitar continuamente sobre la prevención y sanción de estos actos. En dicha reforma se amplía la perspectiva de género que se mantenía en las normas anteriormente analizadas, dejando la limitación de la violencia contra la mujer para declararlo como una vulneración de derechos. Asimismo, se destaca la importancia del apoyo psicológico a las víctimas, brindado por el Ministerio de Salud,

como parte de un enfoque integral de protección y acompañamiento. Con estas medidas, se busca garantizar un entorno laboral seguro y equitativo, libre de acoso y violencia.

#### **3.2.4 Jurisprudencia Vinculante en el ámbito de Acoso Laboral**

La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido varios pronunciamientos en los últimos años en materia de acoso laboral, con el objetivo de generar jurisprudencia vinculante sobre este tema. A pesar de estos avances, el acoso laboral aún enfrenta limitaciones debido a la falta de definiciones claras y procedimientos establecidos en la normativa vigente. Entre los pronunciamientos más relevantes se destaca el siguiente:

**Tabla 4***Caso No. 986-19-JP y acumulados*

<b>Caso No. 986-19-JP y acumulados</b>		
La presente está basada en la revisión de 4 procesos originados en acción de protección, que alegan la vulneración de derechos por acoso laboral		
<b>Antecedentes Facticos</b>	<b>Problema jurídico</b>	<b>Resolución motivada</b>
<b>Caso A</b> (N° 1434-20-JP): Como actor se identifica la señora Yolanda Cando, quien alega acoso laboral por un superior de la Casa de la Cultura de Cotopaxi quien alega inacción por parte de Talento humano y el Ministerio de Trabajo.	¿Se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva porque la denuncia no fue tramitada con la debida diligencia?	La Corte encontró que hubo una vulneración del derecho a la tutela administrativa efectiva, puesto que el Ministerio no mantenía competencia, a más de diferenciar los términos de acoso y discriminación cuando estos pueden estar relacionados, no tuvo un mecanismo eficaz como víctima y la corte encamina a las Autoridades a valorar elementos probatorios con el debido proceso para concluir si existe o no acoso laboral.
<b>Caso B</b> (N° 986-19-JP): Juan Carlos Delgado fue parte de un trámite de Visto Bueno en el cual, puso en evidencia que era víctima de acoso ante la Autoridad de trabajo, sin embargo, esta dio paso despido.	¿Se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como la protección especial debido a actos de	La Corte concluyó que se vulneraron los derechos a la igualdad, no discriminación, y trabajo en condiciones dignas del actor, quien sufrió acoso laboral debido a su discapacidad visual. Se dejó sin efecto la sentencia de segunda instancia y señaló que dicho Visto Bueno estaría dentro de un a categoría sospechosa que será un trato

	acoso laboral por su discapacidad visual?	diferente a un grupo vulnerable, reconociendo sus derechos como miembro de un grupo prioritario. Se ordena las disculpas públicas.
<b>Caso C</b> (N° 1480-20-JP): Natali Andrade fue víctima de acoso laboral por parte de sus superiores con informes médicos a su favor, al momento de poner en conocimiento de su empleador se dispuso como víctima su cambio de puesto sin reconocer sus funciones establecidas por concurso.	¿Se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas al ser objeto de actos de acoso laboral, manifestados en un cambio administrativo que afectó su bienestar psicológico?	La Corte determinó que se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de Andrade, quien fue víctima de acoso laboral al ser reasignada a un puesto no acorde con su formación, que por falta de conocimiento del tema no se incorporó los mecanismos adecuados ante su acoso. Se ordenó la restitución de sus derechos, la reparación por los daños sufridos y la implementación de medidas para prevenir el acoso laboral en su institución
<b>Caso D</b> (N° 1932-19-JP): Julio Toscano alega que fue víctima de acoso laboral en el Consejo de la Judicatura que le obligo a renunciar.	¿Se vulneró el derecho al trabajo de Julio Enrique Toscano Moya, quien alega haber sido presionado para renunciar debido a actos de acoso laboral?	En este caso, la Corte no encontró evidencia suficiente para probar la vulneración de derechos constitucionales y desestimó la acción de protección presentada por Toscano, quien alegaba haber sido presionado a renunciar a su puesto debido a acoso laboral, puesto que no contaba con los elementos probatorios suficientes para demostrar que fue víctima de dicho acto lesivo.

Matriz elaborada a partir de la Sentencia No. 986-19-JP y acumulados, Corte Constitucional del Ecuador (2019).

### 3.2.6 Acuerdo Ministerial 2024-041

El Acuerdo Ministerial 2024-041 del 21 de marzo de 2024 establece el Reglamento que regula el procedimiento administrativo para solicitar un "Visto Bueno" en casos de acoso laboral, entre otros. Este acuerdo resalta la importancia de la formalidad en el proceso, exigiendo que la solicitud de Visto Bueno contenga información detallada sobre las partes involucradas, los hechos y las pruebas que fundamentan la petición. Además, el reglamento establece que los inspectores de trabajo no pueden abstenerse de conocer el Visto Bueno si hay denuncias previas o demandas laborales en curso. Esto implica un intento de asegurar que todas las quejas se aborden de manera adecuada y transparente, promoviendo así un entorno laboral más seguro y equitativo. Este enfoque busca no solo proteger a los trabajadores, sino también fortalecer la responsabilidad de los empleadores en la prevención y manejo del acoso laboral.

También se especifica, como en otras normas previamente analizadas, que en los casos de denuncias por acoso sexual no será suficiente la declaración de la víctima. Esto plantea una gran dificultad en situaciones de relaciones de poder, donde obtener otros elementos probatorios idóneos resulta complejo. El acuerdo establece que se requerirá la presentación de pruebas más sólidas, lo que resalta la necesidad de un enfoque riguroso y justo en este tipo de casos.

Por ello, es esencial analizar qué elementos probatorios pueden respaldar la credibilidad de las denuncias de acoso laboral sin caer en la revictimización o el hostigamiento. Si bien el testimonio de la víctima es importante, este debe estar acompañado de otros elementos de prueba que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa procesal supletoria, como lo es el Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Dado que el acoso laboral a menudo se desarrolla como un "delito oculto", es necesario identificar los elementos que pueden acompañar una solicitud de Visto Bueno por acoso laboral sexual, aunque la norma no lo defina expresamente. Este término, sin embargo, ha sido mencionado en diversos cuerpos legales.

## **CAPÍTULO 4**

### **4. ELEMENTOS PROBATORIOS IDÓNEOS PARA EL TRÁMITE DE ACOSO**

#### **4.1. Características los elementos probatorios**

El trámite de Visto Bueno es un proceso administrativo ante una Autoridad, como el Inspector de Trabajo, y puede ser solicitado por las causales expresadas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, la solicitud debe cumplir con los requisitos establecidos, ser notificada, contestada por el accionado, y sustanciar una diligencia de investigación con características similares a las de la audiencia regulada por el Código Orgánico General de Procesos. Este trámite concluye con una resolución que, aunque no constituye una sentencia, debe cumplir con los requisitos de tal documento. La resolución debe incluir obligatoriamente la pretensión de la solicitud de Visto Bueno, la respuesta o su ausencia, las pruebas de ambas partes y su desarrollo, fundamentándose en normas legales. Si el Inspector de Trabajo concede el Visto Bueno, se autoriza al solicitante a terminar la relación laboral; de lo contrario, la relación laboral continuará (Gallardo Fabian, 2022).

El Código de Trabajo de Ecuador establece las causas que permiten solicitar un Visto Bueno. Para los empleadores, estas causas incluyen faltas disciplinarias graves del trabajador, como la indisciplina, el incumplimiento de las obligaciones o el abandono injustificado del trabajo. Por su parte, los trabajadores pueden solicitar el Visto Bueno cuando el empleador incurre en faltas graves, como maltrato, incumplimiento de pago de salarios o alteraciones del contrato. En este sentido, los elementos probatorios deben demostrar de manera clara que los hechos alegados están directamente relacionados con alguna de las causales estipuladas por la ley.

La importancia de que la norma supletoria de aplicación al trámite de Visto Bueno sea el Código Orgánico General de Procesos, radica principalmente, que la Audiencia, o diligencia de investigación, deberá cumplir con los mínimos requisitos establecidos en el sistema de oralidad, y, que dentro de la practica probatoria deberá incurrir en las formalidades del COGEP, y los principios probatorios deberán adecuarse a la norma mencionada.

En el ámbito del derecho, la prueba no tiene una finalidad o naturaleza diferente a la que le corresponde por sí misma, y su función no se limita exclusivamente al proceso judicial. De hecho, es común su uso en actividades fuera del proceso judicial, ya que su propósito principal es la reconstrucción racional, sistemática y detallada de un hecho ocurrido previamente, utilizando un método complejo que permita validar o refutar las afirmaciones realizadas por las partes (Cárdenas Patricia, 2023). Ante ello es de gran importancia que, dicha prueba cuente con características necesarias para su utilidad y eficacia. En su obra *Ensayos Críticos sobre el Cogep*, Jorge Luis Mazón realiza un análisis crítico a los requisitos condicionados en el Artículo 160 del Código Orgánico General de Procesos, los cuales serán:

**Tabla 5***Pertinencia, Conducencia, Utilidad y otros requisitos*

<b>Pertinencia</b>	<b>Conducencia</b>	<b>Utilidad</b>	<b>Otros requisitos</b>
<p>La pertinencia abarca el ámbito de la conexión necesaria del elemento probatorio con los hechos en disputa, es decir que el mismo sirva para demostrar lo que se alega en el proceso teniendo una relación directa o indirecta.</p> <p>Dicha relación afecta directamente y aporta a la materia de la litis, la cual se encuentra previamente fijada por el actor o demandado.</p> <p>Su base legal se encuentra inmersa en el Artículo 161 del Cogep, el cual expresa que la prueba deberá tratar de forma directa o indirecta a los hechos controvertidos.</p>	<p>La conducencia en el ámbito probatorio mantiene varios elementos inmersos en su concepto, en primer lugar, busca que, el elemento aportado conduzca a probar los hechos en disputa.</p> <p>En segundo lugar, el mismo deberá por sí mismo ser apto para demostrar lo controvertido.</p> <p>Y, por último, se habla de idoneidad dentro de la conducencia ya que, no debe existir normativa prohibitiva para su practica en el proceso, incluso pudiendo entenderse como la comprobación de la prueba con la ley y que no exista contradicción.</p>	<p>La utilidad refiere cuando el mismo sirve o tiene utilidad para probar un hecho que se encuentra en controversia, es decir que un elemento probatorio puede ser pertinente, conducente, pero inútil si el mismo no le presta al proceso un servicio y su resolución.</p> <p>Una parte importante mencionada por el autor será, que la prueba será inútil cuando será redundante, es decir si otro medio probatorio presto al proceso para ser probado, sería inútil.</p>	<p>El autor menciona que, si bien dentro de los requisitos no se encuentran de forma expresa, es importante en su impugnación remarcar a cualquier elemento probatorio que se obtuvo en contra de la ley, por medio de la simulación fuerza o dolo, que deberá a más de ser alegado, sino probado.</p>

Matriz elaborada a partir de la obra Ensayos Críticos sobre el Cogep, Mazón Jorge (2019).

Es así entonces que, al ser norma supletoria el Código Orgánico General de procesos los elementos aportados dentro de un proceso de Visto Bueno deberá cumplir con la exigencia de que los elementos aportados al proceso, deben de manera rigurosa abarcar las características ya mencionadas, y con ellos aportar a la veracidad del proceso y al esclarecimiento de los hechos alegados por las partes, así también siendo una obligación de las partes procesales que, todos los hechos mencionados deban ser probados.

Sin embargo, en materia administrativa, y más aún en acoso laboral existe una gran dificultad e impedimento para poder aportar en el proceso los elementos probatorios necesarios para que un Visto Bueno por acoso laboral sea declarado a lugar, recordando que las reglas del Cogep obligan a que las alegaciones deben ser debidamente probadas. En este sentido, José Quilez y Susana Berrocal (2023) coinciden en que las situaciones de violencia o acoso en el trabajo se producen en muchas ocasiones dentro de un cierto entorno privado, oscuro, oculto, o al menos no con evidencias significativas de la conducta de acoso ejercida por el acosador, lo que dificultaría a la víctima recabar las pruebas justificativas de su pretensión.

Es así entonces que, en la mayoría de actos perpetrados puede incluso no existir más testigos que los involucrados en el acto mismo, generando una dificultad en la obtención de elementos probatorios, y más aún si dentro del marco legislativo Ecuatoriano, como el Acuerdo Ministerial MDT- 2024- 041 y otras normas que infieren en el acoso laboral, atentando contra la seguridad jurídica se expresa que el testimonio de la víctima no será suficiente en los casos de acoso laboral sexual, “salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta inmoral” (Ministerio de Trabajo, 2024).

Esto genera una dificultad al presentar un trámite de Visto Bueno por acoso laboral, cuyo objetivo es terminar la relación laboral y poner fin a los actos que mantienen a la persona en situación de víctima. Además, el acoso laboral de naturaleza sexual no está definido claramente en la legislación, lo cual complica aún más el proceso. Aunque esta disposición podría estar orientada a asegurar que los actos de acoso laboral sexual sean probados de manera adecuada, en la práctica su ambigüedad crea una barrera probatoria significativa al intentar activar dicho trámite, más aún que la probabilidad de que dichos actos de naturaleza sexual sean realizados de forma oculta, sin testigos ni pruebas tacitas como en otros tipos de acoso laboral, dejando a la víctima en un posible estado de

indefensión y revictimización cuando se busque activar vías de protección de sus derechos laborales y sexuales.

En conclusión, la exigencia de pruebas en los procesos de Visto Bueno por acoso laboral impone una carga probatoria elevada, la cual, dada la naturaleza privada y en muchos casos encubierta del acoso, se convierte en una barrera significativa para la víctima. Esta dificultad se agrava en el contexto ecuatoriano, donde la normativa, como el Acuerdo Ministerial 2024-041, limita el valor probatorio del testimonio de la víctima en casos de acoso laboral sexual, exigiendo pruebas adicionales para sustentar su denuncia. Esta disposición, aunque busca garantizar una base sólida para probar la conducta acosadora, en la práctica puede derivar en una situación de indefensión y revictimización para la persona afectada, al dificultar la activación de medidas de protección de sus derechos.

En este sentido, tanto el testimonio de la víctima como el informe psicológico pueden constituir elementos probatorios idóneos en un proceso de esta naturaleza. El testimonio de la víctima es esencial, ya que permite acceder a un relato directo de los hechos vividos, mientras que el informe psicológico puede aportar una evaluación profesional de los efectos psíquicos generados por el acoso, proporcionando un respaldo objetivo que contribuye al esclarecimiento del caso a más de que podría cumplir con lo establecido en la Disposición General Tercera del Acuerdo Ministerial 041-2024. Ambos elementos, debidamente valorados, pueden compensar la falta de otras pruebas documentales o testimoniales y apoyar en la búsqueda de justicia y reparación para la víctima en el ámbito laboral.

## **4.2. Testimonio de la víctima**

En el ámbito laboral, la resistencia a reportar incidentes de acoso debido al temor a represalias o a ser estigmatizados es muy común. Diversos estudios sugieren que menos de un tercio de las víctimas formaliza sus denuncias, a menudo después de haber agotado otras estrategias como la evasión o el intento de ignorar el acoso. Este patrón de respuesta es atribuible a la inseguridad respecto a las consecuencias que podría enfrentar la víctima, tanto a nivel profesional como social (Cortina, 2018). El testimonio de la víctima es un elemento clave en los casos de acoso laboral, ya que a menudo es el principal medio para documentar y exponer la experiencia de acoso, especialmente cuando la conducta ocurre en contextos privados o sin testigos, como suelen ser estos casos, si bien el Visto Bueno

debe mantener otros elementos probatorios es indispensable un testimonio el cual pueda llevar al convencimiento de los hechos al Inspector de Trabajo.

Dentro de las normas de valoración de la prueba, se encuentra la facultad del juzgador de apreciarla conforme a la sana crítica. Esto implica que, basándose en la lógica y la experiencia (y no en un criterio estrictamente regulado por la ley), el juzgador debe valorar los elementos probatorios presentados en el proceso (Mazón Jorge, 2019). Este enfoque resulta particularmente relevante en el caso de los testimonios, ya que la coherencia y lógica en los hechos narrados pueden ayudar al Inspector de Trabajo a comprender mejor los actos constitutivos de acoso laboral. Aunque un único testimonio no siempre genera plena convicción y no es suficiente, sí puede ser determinante para contextualizar y evaluar la conducta denunciada.

Además, el testimonio de la víctima no solo sirve para reconstruir los hechos, sino que también permite reflejar el impacto psicológico que el acoso ha tenido en la persona afectada. La narrativa de la víctima, cuando es coherente y bien fundamentada, puede ayudar a establecer patrones de comportamiento del acosador y proporcionar información que respalde la presencia de un ambiente laboral hostil. Las evidencias adicionales, como la documentación de comunicaciones, correos electrónicos o mensajes, y la posibilidad de contar con la opinión de expertos en salud mental, como psicólogos que evalúen el estado emocional de la víctima, pueden fortalecer el caso.

El fenómeno de abuso o maltrato en el trabajo ha sido tomado como una problemática que cuenta con varias aristas en su abordaje y, por lo general, carece de bastiones ideales para su desarrollo, en gran medida por la descripción de la víctima ya que su testimonio ha de ser la única fuente disponible. Por ejemplo, algunas de las investigaciones realizadas por Escartín et al. (2010) y Nielsen et al. (2011) apuntan que la falta de justicia dentro de los casos de acoso laboral se debe que para los tribunales no es suficiente con el mero testimonio referido por las víctimas dentro del juicio. Este problema es similar a lo que se viene observando en la mayoría de los casos donde las víctimas que trabajan a tiempo completo han sido expuestas a violencia psicológica y han tenido que brindar su testimonio en un tribunal, más aún cuando dichas agresiones se han producido en la mera clandestinidad (Arce, 2017; Vilariño et al. 2011). Por eso, a pesar de esta escasez de pruebas materiales, se puede inferir que el testimonio viene a ser el único elemento para justificar los casos de acoso en el ambiente laboral.

De igual manera, el ambiente de trabajo, por su misma naturaleza, se suma al reticente comportamiento de casi todos los testigos, quienes aun habiendo visto episodios donde se produjeron actos de hostigamiento, temen ser víctimas de represalias o que les persuadan al silencio, por lo que tampoco deciden formar parte del proceso judicial (Escartín et al., 2010). Esta situación plantea un reto para los afectados, porque aun si hay testigos que pueden testificar, en la mayoría de los casos, no lo hacen porque temen las consecuencias. Esto lleva a la lógica conclusión de que, si un sistema de pruebas ha de ser efectivo, necesitaría un cambio en la carga de la prueba.

La Recomendación 206 de la OIT que trata de la violencia y el hostigamiento en el ámbito del trabajo, menciona que se puede invertir la carga de la prueba bajo algunas circunstancias con el objetivo de facilitar la obtención de justicia a las víctimas (OIT, 2019). Esta resolución, que no tiene carácter penal, está orientada en salvaguardar el derecho fundamental a la dignidad de las mujeres asegurando protección y justicia efectivas en una región donde afirmar este derecho suele ser difícil. Tal inversión permitiría a un empleador probar que cierta conducta no equivalía a acoso, proporcionando así justicia procesal y asegurando que la víctima no se vea ubicada en la difícil e injusta posición de intentar probar los hechos sola.

Finalmente, dado lo anterior se expone que es fundamental que el testimonio de la víctima en casos de acoso laboral cumpla con los principios establecidos en el Código Orgánico General de Procesos, específicamente los de utilidad, conducencia y pertinencia. Estos elementos garantizan que el testimonio aporte efectivamente al esclarecimiento de los hechos y a la construcción de una narrativa coherente y creíble, que sea relevante para los fines del proceso judicial. Esto no solo confiere eficacia probatoria al testimonio, sino que también respalda el objetivo de la denuncia, que puede incluir la finalización de la relación laboral y la protección de los derechos de la víctima. Además, asegurar que el testimonio cumpla con estos criterios fortalece su valor probatorio y contribuye a la legitimidad del proceso, especialmente en casos donde otras pruebas son difíciles de obtener debido a la naturaleza privada del acoso.

### **4.3. Informe psicológico**

Para apoyar el testimonio de la víctima en el proceso legal, los informes psicológicos también resultan esenciales. Estos informes documentan el impacto emocional y psicológico del acoso en la persona afectada, proporcionando una base

profesional y científica que valida los efectos sufridos, lo cual es especialmente útil en casos donde las pruebas directas de acoso son difíciles de obtener. En un contexto donde el acoso laboral muchas veces no deja huellas físicas visibles o documentales tangibles, la evaluación realizada por un psicólogo se convierte en una herramienta fundamental para el esclarecimiento de los hechos y la toma de decisiones.

Uno de los aspectos más importantes del informe psicológico es su capacidad para evidenciar el daño emocional causado por el acoso. El acoso laboral, que puede incluir hostigamiento, intimidación y conductas humillantes, tiene efectos directos sobre la salud mental del trabajador. Un informe psicológico puede documentar cómo el acoso ha desencadenado problemas como ansiedad, depresión, estrés severo o incluso síntomas de trauma, estableciendo un vínculo entre el comportamiento del acosador y el estado mental de la víctima. Esta evaluación es crucial para que las Autoridades comprendan el alcance real del acoso, más allá de los simples hechos.

La evaluación del acoso psicológico a menudo se ve restringida por la insuficiencia de elementos probatorios, la ausencia de medios testimoniales y el tratamiento de tales declaraciones como el principal presupuesto de prueba en el que se basa la defensa de la víctima del acoso en cuestión. Entonces, la autenticidad del testimonio se considera como uno de los principales asuntos en las sentencias judiciales en casos en que la violencia se produce en privado o fuera de la vista (Novo y Seijo, 2010). En razón de que el testimonio importa en un ambiente que a menudo se reduce a las palabras de la presunta víctima versus las palabras del presunto perpetrador, la propuesta combinada de Arce y Fariña para un sistema de calificación global (Arce y Fariña, 2006) se traslada a la escena del acoso laboral.

En este sentido, las pruebas psicológicas analizan las señales cognitivas (lingüísticas) del testimonio, es decir, las características de la memoria y la relación entre los estándares de contenido de la psiquis de la persona y la veracidad, credibilidad o autenticidad de dicha declaración testimonial (Arce, 2017). Básicamente, el informe psicológico del acoso se basa en tres preceptos trascendentales: investigar el factor estresante descrito (capacidad de trauma), evaluar el daño psicológico y determinar la causalidad. Investigar los factores estresantes descritos es una de las tareas más difíciles, ya que en muchos casos sólo se dispone de los testimonios de las presuntas víctimas. Para superar esta limitación, al tener menos importancia las opiniones de expertos en un contexto forense, esta información debe complementarse con otras fuentes que permitan

analizar el asunto las cuales pueden provenir de la literatura o de informaciones que han sido otorgadas por terceros (González-Trijueque y Delgado, 2011).

La primera cuestión a abordar es valorar si el daño emocional que ha sufrido la persona en cuestión es realmente acoso o si se trata netamente otro tipo de lesión psicológica que el sujeto ha sufrido a lo largo de su vida. Para ello, siempre hay que partir de la elaboración de un diagnóstico de naturaleza escéptica, con el fin de poder avanzar hacia la correcta realización de un “diagnóstico final” (hipótesis) (Padial y De la Iglesia, 2002). Luego se debe efectuar una clase de diagnóstico de índole diferencial del acoso, más otros factores estresantes psico-sociales que se encuentran relacionados con el trabajo mediante entrevistas semiestructuradas, análisis de la experiencia laboral de expertos y descripción de las funciones del lugar de trabajo. Para ello, además de la ejecución de entrevistas a la víctima, se pueden también utilizar técnicas en modo de prueba que van desde las más generales (riesgos laborales en el ámbito psicosocial) hasta las más específicas (estrés laboral específico, burnout y bullying) (González-Trijueque y Delgado, 2011).

Por su parte, el segundo paso dentro de la evaluación de índole pericial se centra en el análisis evaluativo del daño psicológico. Por ende, para tal examen se debe usar como objeto el daño psicológico mediante un sistema multidimensional el cual es un multimétodo que tiende triangular la información obtenida durante las entrevistas a las personas, mediante el apoyo de tal información en elementos documentales como altas, informes médicos y psicológicos, etc. y también toma en cuenta los resultados de los reactivos utilizados (Muñoz, 2013). Lo primero que hay que tener en cuenta es que no todas las víctimas desarrollan síntomas, y aunque los desarrollen, no necesariamente son la enfermedad (González-Trijueque y Delgado, 2011).

También es necesario valorar si existen razones que puedan modular la respuesta. Para realizar esta tarea, los psicólogos forenses deben evaluar las estructuras subyacentes o premórbidas del experto para identificar factores protectores que pueden ser de vulnerabilidad que cambien la expresión de la psicopatología. Por ende, cuando se ha identificado el daño psicológico se debe proceder a analizar el pronóstico a fin de verificar si las lesiones emocionales consisten en algún trauma o una consecuencia (irreparable) (Muñoz, 2013).

El último pilar es establecer una relación causal entre los factores estresantes descritos y el daño psicológico. Para establecer relaciones causales es necesario examinar en primer lugar variables posibles que presenten un efecto moderador en las causas de los trastornos psicológicos (Morán, 2006). El objetivo del informe viene a ser el poder examinar si el factor de estrés referido en términos de naturaleza, intensidad, duración y sistematicidad corresponde a los parámetros del fenómeno del acoso escolar y si el fenómeno en sí es suficiente para provocar síntomas específicos o condiciones psicopatológicas en una persona. . se evalúa (González)-Trijueque et al., 2011).

Por tanto, hay que recordar que los efectos psicológicos estarán moderados por factores relacionados con la victimización, factores de vulnerabilidad y factores protectores. A su vez, a la hora de estudiar estos factores conviene centrarse en las consecuencias negativas resultantes, en los parámetros cuantitativos (frecuencia, intensidad y duración) y cualitativos, así como en la conexión emocional con el agresor (Echeburúa et al., 2004).

Además, el informe aporta objetividad al proceso, ya que las denuncias de acoso a menudo pueden interpretarse como subjetivas o emocionales. La evaluación psicológica se basa en herramientas técnicas y científicas, lo que permite validar los testimonios de la víctima y demostrar que el daño psicológico es real y significativo. Esta objetividad es esencial para que las Autoridades laborales puedan fundamentar su decisión con base en evidencia profesional y no solo en las declaraciones de las partes.

El informe psicológico también juega un papel importante al corroborar la consistencia de los hechos. Al analizar la situación a través de entrevistas y pruebas, el psicólogo puede identificar patrones y efectos que confirman la veracidad de las denuncias. Por ejemplo, síntomas psicológicos característicos en víctimas de acoso prolongado pueden servir como indicio de la naturaleza y duración del maltrato, lo que refuerza la narrativa presentada por el trabajador en el proceso.

Por otro lado, el informe no solo respalda la denuncia de la víctima, sino que también puede ser utilizado como base para adoptar medidas adicionales. Dependiendo de la gravedad del daño identificado, el informe puede sugerir la necesidad de un tratamiento psicológico continuo para la persona afectada o la implementación de políticas más estrictas dentro de la empresa para evitar futuros casos de acoso.

En conclusión, el informe psicológico dentro del trámite de Visto Bueno por acoso laboral es esencial para establecer un diagnóstico claro sobre el daño sufrido por la víctima, aportar objetividad al proceso y reforzar las pruebas presentadas. Este documento es clave para que las Autoridades laborales tomen decisiones justas y bien fundamentadas, asegurando que se protejan los derechos del trabajador y se promueva un entorno laboral saludable y libre de abusos.

#### **4.4. Otros elementos probatorios**

José Luis Vázquez (2022) en su obra “El acoso laboral en el Estado Constitucional” refiere que asumiendo como válido la complicación de obtener los elementos probatorios, realiza un resumen sobre la literatura académica en el cual indaga los elementos probatorios más comunes que podrían ser de ayuda en la búsqueda del esclarecimiento de hechos constitutivos de acoso laboral, entre ellos se encuentran:

- La declaración de la víctima
- Video grabaciones obtenidas de forma legal
- Correos electrónicos, mensajes de texto, redes sociales electrónicas o digitales que denoten características de acoso laboral o expresión del mismo.
- Oficios o instrucciones de trabajo por escrito, en las que se adviertan las características o formas de expresión de acoso laboral.
- Testimonios de compañeros de trabajo o quienes hayan presenciado actos de acoso, como ex compañeros de trabajo.
- Constancias médicas de lesiones o enfermedades desarrolladas con el tiempo y grado de evolución de las mismas.
- Constancias de daño psicológico que afecten la esfera ética y moral.

El objetivo principal es demostrar la existencia del acoso laboral. Posteriormente, se recopilará información detallada sobre las víctimas, los diferentes tipos de acoso que han sufrido y la identidad del perpetrador de dichos actos. Así también se considera un elemento probatorio trascendental para el trámite de Visto Bueno por acoso laboral la activación del Protocolo de Prevención y Atención de casos de Acoso Laboral, regulado en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, con ello, dependiendo si se activa en el ámbito público o privado se realiza una investigación para dictaminar si existe actos de acoso

laboral, en el caso de ser privado se lo realizará ante el inspector de Trabajo, y en el caso de ser Público de lo realizará ante la Unidad de Talento Humano. Con ello se realizará una investigación solicitando pruebas de descargo a las partes involucradas, informes de trabajo social y otros elementos probatorios que se crean pertinentes para indagar la existencia de *mobbing* dentro del espacio de trabajo, la finalización de la activación del mencionado protocolo acarrea que existan medidas de reparación para la víctima y otras que cesen el acoso laboral hacia la víctima.

Podríamos decir que, si antes de iniciar un trámite de Visto Bueno se obtiene una respuesta favorable para activar el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Acoso Laboral, dicha resolución motivada puede constituir una prueba de gran relevancia al llevar a cabo el trámite de Visto Bueno. No obstante, es importante aclarar que la activación de este protocolo no es requisito para presentar el trámite de Visto Bueno, por lo que, en caso de no activarlo previamente, ello no afectaría la realización del trámite.

#### **4.5 Responsabilidad de la carga probatoria**

La carga probatoria es un elemento clave dentro de este proceso, ya que se define como la obligación que tiene una de las partes de probar la veracidad de sus afirmaciones. En los casos de acoso laboral, esta carga adquiere particular relevancia debido a la dificultad inherente en la recolección de evidencia directa de acoso, así como la naturaleza generalmente subjetiva y psicológica de este tipo de conducta.

En el trámite de Visto Bueno por acoso laboral, la carga de la prueba recae sobre el trabajador, quien es el afectado y debe demostrar la existencia de un patrón de hostigamiento o conducta abusiva. Esto significa que el trabajador deberá aportar pruebas que corroboren sus afirmaciones, incluyendo testimonios, documentación y, en algunos casos, informes periciales. Según lo establece el Artículo 172 del Código de Trabajo de Ecuador, la parte que inicia el trámite es la que tiene el deber de probar los hechos alegados.

No obstante, debido a la complejidad de probar el acoso, existe una tendencia en la jurisprudencia y en la doctrina laboral hacia la flexibilización de la carga probatoria. Este principio permite que el juez o la Autoridad competente considere no solo pruebas directas, sino también pruebas indirectas o circunstanciales que, en conjunto, pueden evidenciar la existencia de acoso. La flexibilización de la carga probatoria en acoso

laboral es una respuesta necesaria para equilibrar la asimetría de poder entre trabajador y empleador, además de proteger al trabajador en su derecho a un ambiente laboral seguro y libre de hostigamiento.

Sin embargo, al existir disposiciones expresas sobre los elementos probatorios que deben adjuntarse a la solicitud de Visto Bueno, la inversión de la carga de la prueba es difícil que se realice, por ello, es necesario que quien accione el Visto Bueno, adjunte los elementos probatorios necesarios para llevar al convencimiento de los hechos del Inspector de Trabajo, más aún con la limitante normativa que mantiene los Acuerdos Ministeriales y otros analizados.

En conclusión, los trámites de Visto Bueno por acoso laboral presentan retos significativos debido a la elevada carga probatoria exigida, especialmente en casos de acoso laboral de índole sexual. La normativa ecuatoriana, al exigir pruebas adicionales al testimonio de la víctima, establece una barrera que puede llevar a situaciones de indefensión y revictimización, ya que el acoso suele darse en contextos privados sin testigos directos ni evidencia física. Aunque esta normativa busca garantizar pruebas contundentes, su rigidez puede impedir que la víctima acceda a mecanismos efectivos de protección.

Elementos como el testimonio de la víctima y el informe psicológico son cruciales en estos procesos, ya que no solo permiten reconstruir los hechos y evidenciar el daño emocional sufrido, sino que también otorgan al proceso objetividad y legitimidad. Ambos elementos pueden ayudar a suplir la falta de pruebas documentales o testimoniales y facilitan una valoración integral del caso por parte del Inspector de Trabajo. Sin embargo, es necesario que las Autoridades consideren la naturaleza del acoso laboral y flexibilicen la interpretación de la carga probatoria, permitiendo una valoración más justa y adecuada de los elementos de prueba disponibles. Esto contribuiría a proteger los derechos de la víctima, promoviendo un entorno laboral seguro y libre de abusos.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El marco normativo del Ecuador ha experimentado avances significativos en lo que ha protección contra el acoso laboral sea refiere. Esto en línea a lo que los Convenios Internacionales como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); reforzando de esta forma la dignidad y los derechos de los trabajadores. Sin embargo; y, a pesar de este progreso, la implementación efectiva y real de estas regulaciones, enfrenta varios desafíos, especialmente a los procedimientos en los que implica la obtención de prueba por las limitaciones en la normativa actual. Las leyes y reglamentos Ecuatorianos deben seguir evolucionando para adaptarse a la complejidad y sutileza en los casos de acoso laboral, puesto que las pruebas físicas suelen ser mínimas y el testimonio de la víctima según la norma analizada, no es suficiente.

Uno de los principales desafíos en el trámite de "Visto Bueno" por acoso laboral radica en la dificultad de presentar pruebas concluyentes debido a la naturaleza generalmente encubierta del acoso. Las exigencias de la normativa ecuatoriana, que demanda evidencia adicional al testimonio, pueden llevar a situaciones de indefensión. En este sentido, la flexibilización de la carga probatoria se identifica como fundamental para garantizar una resolución justa y proteger efectivamente a las víctimas. Adaptar las pruebas necesarias a las dinámicas de poder inherentes en la relación laboral es crucial para el éxito de este trámite y la protección de los trabajadores.

El testimonio de la víctima y los informes psicológicos tienen, en los que respecta a la verificación de una existencia de acoso, un rol esencial en el trámite de Visto Bueno por acoso laboral. Estos elementos probatorios no solo documentan el impacto emocional y psicológico que el acoso tiene sobre la víctima de este, sino que también brindan una perspectiva profesional y objetiva que valida y avala la denuncia presentada. La consideración de estos informes, junto con otras pruebas que evidencien y den prueba de intersecciones o registros de comunicación o documentos relevantes, contribuyen a una valoración más justa, completa y legal del caso, proporcionando al órgano valorativo una base más sólida para tomar decisiones informadas, equitativas y legítimas.

La normativa vigente en Ecuador también coloca una gran responsabilidad en los empleadores para la prevención y gestión de casos de acoso laboral. A través de instrumentos como el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, los empleadores deben adoptar estrategias específicas de prevención y respuesta frente a posibles situaciones de

acoso laboral. La falta de cumplimiento de estas directrices puede conllevar sanciones para el empleador, lo que subraya la necesidad de promover y mantener ambientes laborales seguros, donde la dignidad y el respeto mutuo sean pilares fundamentales. Esta responsabilidad proactiva del empleador es clave y esencial para disminuir los casos de acoso, así como para fortalecer la prevención en el ámbito laboral.

También se concluye que es necesario continuar fortaleciendo las medidas legislativas que faciliten la denuncia de acoso laboral y protejan de forma integral a las víctimas. Para ello, resulta crucial que, desde el legislativo, no solo promuevan reformas normativas, sino que dispongan también la capacitación y sensibilización de todos los actores involucrados en la dinámica laboral. Desde empleadores hasta empleados, así como las Autoridades de control. Estas acciones permitirían abordar el acoso laboral de manera efectiva, tanto desde una perspectiva preventiva, así como de protección a las víctimas, fomentando entonces entornos laborales justos y seguros que respalden los derechos de los trabajadores.

En definitiva; estas conclusiones destacan la relevancia de una legislación sólida y comprensiva que no solo permita denunciar el acoso laboral de manera accesible y efectiva, sino que también considere la importancia del apoyo psicológico a las víctimas. Además, se subraya la necesidad de desarrollar un sistema probatorio adaptado a las realidades y complejidades de los casos de acoso laboral, que a menudo presentan dificultades inherentes para la recopilación de pruebas directas.

La reforma que se sugiere abarca los diversos ámbitos detallados en los apartados anteriores. Es esencial fortalecer la normativa sobre acoso laboral en Ecuador a través de la revisión de leyes vigentes, para que estas incluyan definiciones más detalladas y precisas de los elementos probatorios requeridos en estos casos. Esto permitiría reducir las barreras probatorias que actualmente existen, así como ofrecer un respaldo efectivo a las víctimas; sobre todo en situaciones donde la evidencia física o documental es limitada. Una normativa clara contribuiría a mejorar la protección de los derechos laborales y a facilitar el proceso de denuncia y resolución.

En este contexto, se recomienda revisar y adecuar la carga probatoria para los casos de acoso laboral; esto debido a la naturaleza privada u oculta en la que estos hechos suelen ocurrir. Considerando que las víctimas muchas veces enfrentan dificultades para presentar pruebas físicas del acoso. El sistema judicial debería otorgar mayor relevancia en cuanto

a su valoración al testimonio de la víctima, así como a otros elementos de reafirmatorios de este; como son los informes psicológicos. Este enfoque permitiría que las versiones de las víctimas sean consideradas con mayor sensibilidad y justicia, promoviendo resoluciones más equitativas, así como más proteccionistas para quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Es importante que los inspectores de trabajo reciban capacitación especializada en lo que a acoso laboral se refiere. Para así, abordar estos casos con la sensibilidad y conocimiento requeridos. Este entrenamiento debe incluir tanto aspectos técnicos legales, así como habilidades para el manejo de situaciones críticas y de gran impacto emocional para las víctimas. Además, los empleadores deben ser conscientes de sus responsabilidades, así como de los protocolos para prevenir y manejar el acoso en el lugar de trabajo; garantizando así un entorno de trabajo respetuoso y libre de violencia.

Los empleadores, siguiendo la normativa actual, se encuentran en la obligación de implementar programas preventivos y de respuesta ante el acoso laboral. Los cuales deben incluir capacitaciones periódicas para empleados y directivos sobre el reconocimiento y prevención del acoso, además de proporcionar información clara y precisa sobre los canales y protocolos para denunciar dichos actos. Los protocolos de denuncia deben asegurar que el proceso sea accesible, expedito y confidencial; de modo que las víctimas sientan la libertad y confianza de denunciar sin temor a represalias o estigmatización.

Considerando el impacto emocional y psicológico que el acoso laboral puede tener en las víctimas, se recomienda que, tanto las empresas, como el sistema de justicia y control, contemplen la inclusión de un apoyo psicológico como parte del proceso de denuncia y reparación para las víctimas. Este apoyo debe incluir la realización de evaluaciones psicológicas, así la posibilidad de presentar estos informes como pruebas dentro de los trámites pertinentes; permitiendo así que el impacto del acoso en la salud mental de la víctima se valore debidamente en los procesos judiciales y administrativos. El acceso a estos servicios ayudaría a las víctimas en su recuperación y les proporcionaría el respaldo necesario durante el proceso de denuncia.

Se debe mejorar y garantizar la disponibilidad de canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles para todos los trabajadores, independientemente de su rol dentro de la estructura del empleador. Estos canales de denuncia deben ser claros y deben estar respaldados por un equipo capacitado y competente para conocer y atender las

denuncias de manera profesional, así como para proteger la confidencialidad de los denunciantes. La existencia y eficacia de estos mecanismos permite que los trabajadores se sientan protegidos y respaldados al reportar casos de acoso, lo cual es crucial para la construcción de un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Estas recomendaciones están orientadas a mejorar el marco legal y los procesos judiciales y/o administrativos relacionados con el acoso laboral en Ecuador. Al implementar estas medidas, se busca establecer un entorno de trabajo más seguro y saludable, en el cual los derechos de todos los trabajadores sean respetados y se promueva una cultura de respeto y apoyo mutuo en el ámbito laboral.

## REFERENCIAS

- Arce, R. (2017). Análisis de contenido de las declaraciones de testigos: evaluación de la validez científica y judicial de la hipótesis y la prueba forense. *Acción Psicológica*, 14(2), 171-190. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.21347>
- Arce, R. (2017). Análisis de contenido de las declaraciones de testigos: evaluación de la validez científica y judicial de la hipótesis y la prueba forense [Content analysis of the witness statements: Evaluation of the scientific and judicial validity of the hypothesis and the forensic proof]. *Acción Psicológica*, 14(2), 171-190. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.21347>
- Arce, R. y Fariña, F. (2006). Psicología del testimonio y evaluación cognitiva de la veracidad de testimonios y declaraciones. En J. C. Sierra, E. M. Jiménez y G. Buela-Casal (coords.), *Psicología forense: manual de técnicas y aplicaciones* (pp. 563-601). Biblioteca Nueva.
- Cabienes Guillermo. (2013). La Revolución Industrial y el derecho laboral. *El Cato* . <https://www.elcato.org/la-revolucion-industrial-y-el-derecho-laboral>
- Cadavid, A. Á., Toro, V. B., & Alzate, L. (2017). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista Electrónica Psyconex*, 1–10.
- Cárdenas Patricia. (2023). *La admisibilidad de los medios probatorios en el COGEP*.
- Chamaidan Apolo Liliam Elena. (2017). *Figura Del Visto Bueno En La Legislacion Laboral Ecuatoriana Y Los Derechos Del Patrono Para Solicitarlos*.
- Código De Trabajo, Registro Oficial (2005).
- Consejo de Administración OIT. (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*.
- Constitución De La República Del Ecuador, Registro Oficial (2008).
- Cortina, L. M. (2018). "From victim blaming to visibility: How workplace harassment research can help shine a light on systemic issues." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 31-53. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104706.
- Echeburúa, E., De Corral, P. y Amor, P. J. (2004). Evaluación del daño psicológico en las víctimas de delitos violentos. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 4, 227-244.

- Eduardo Ochoa Díaz, C., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., Pérez Teruel, K., Díaz, O., Ramos, H., & Chacha, G. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113–118.
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C. y Rodríguez-Caballeira, A. (2010). “Mobbing” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teóricometodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23(110), 1-19. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>
- Gaibor Becerra, A. M., & Yáñez Carrasco, J. C. (2022). Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 100–113. <https://doi.org/10.51247/st.v5is1.236>
- Gallardo Barreno Arturo Fabian. (2022). *El Incumplimiento Del Deber De Motivar Las Resoluciones De Visto Bueno En La Inspectoria De Trabajo De Pichincha*. Universidad Tecnológica Indoamérica.
- González Rodolfo Aníbal. (2018). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo. *Actio Reporte*, 1–6.
- González-Trijueque, D. y Delgado, S. (2011). Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 11(1), 143-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383212>
- Hershey Law (2024). "Exploring Types of Workplace Harassment." Hershey Law.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral*. Paidós.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. In *Violence and Victims* (Vol. 5, Issue 2). [https://www.researchgate.net/publication/366558455\\_Leymann\\_Heinz\\_TEXTOS\\_FUNDAMENTALES\\_SO](https://www.researchgate.net/publication/366558455_Leymann_Heinz_TEXTOS_FUNDAMENTALES_SO)
- López Fernanda, & Pangol Mauricio. (2021). *El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador*.
- Martínez Dalmau, R. (2009). El proyecto de Constitución de Ecuador, ejemplo del nuevo constitucionalismo latinoamericano. *IUS. Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222963011>

- Morales Maria. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado UNAM*.
- Morán, C. (2006). *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Amaru Editores.
- Muñoz, J. M. (2013). La evaluación psicológica forense del daño psíquico: propuesta de un protocolo de actuación pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 23(1), 61-69. <https://doi.org/10.5093/aj2013a10>
- Nielsen, M. B., Notelaers, G. y Einarsen, S. (2011). *Measuring exposure to workplace bullying*. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: Developments in theory, research and practice* (pp. 149-174). Boca Raton, FL: CRC Press
- Nino Pedro Del Castillo Martín, & Pedro Juan Almirall Hernández. (2005). UN PROCESO LESIVO: EL “MOBBING.” *Revista Cubana de Salud y Trabajo*.
- Novo, M. y Seijo, D. (2010). Judicial judgement-making and legal criteria of testimonial credibility. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 2(2), 91-115.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). <https://www.ilo.org>
- Padial, O. y De la Iglesia, M. (2002). El mobbing como enfermedad de trabajo. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, 7, 231-240.
- Parra, J., & Pérez, M. (2018). *La prueba en el derecho procesal laboral*. Quito: Editorial Jurídica.
- Pinzón De Bojana, B., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Nº Extraordinario*, 10, 140-145.
- Quílez Moreno, J. M., & Berrocal Díaz, S. (2023). La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, 8. <https://doi.org/10.25267/rejukrim.2023.i8.04>
- Rojas Montoya Guissella Lourdes, & Herrera Vázquez María Augusta. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su

impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo* .

Romero-Pérez Jorge Enrique. (2005). *MOBBING LABORAL: ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO* (Issue 506).

Sánchez, R. (2017). *Pruebas en procesos de justicia laboral*. Guayaquil: Ediciones Jurídicas.

Sánchez M. (2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Revista Killkana Sociales*, 1–10.

Soto Suarez, C. (2012). Estudio doctrinal diversos tipos de mobbing y conceptos relacionados. *Boletín Ministerio de Justicia de España*. [www.mjusticia.es/bmj](http://www.mjusticia.es/bmj).

Vilariño, M., Novo, M. y Seijo, D. (2011). Estudio de la eficacia de las categorías de realidad del testimonio del Sistema de Evaluación Global (SEG) en casos de violencia de género [Study of the effectiveness of the reality categories of global evaluation system – GAS - Testimony in cases of gender-based violence]. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 2, 1-26

Viteri, A. (2019). *Derecho laboral y prueba en procesos de acoso*. Cuenca: Editorial Jurídica del Ecuador.