



El comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona trabajadora y el perjuicio de la situación laboral

Behavior that violates the dignity of the worker and damages the employment situation

Comportamento que viole a dignidade do trabalhador e prejudique a situação laboral

Juan Carlos Cangui-Yugsi ^I

jcangui4297@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-7695-9003>

Marcelo Alexis Silva-Pazmiño ^{II}

msilva2543@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-5238-5801>

Jhon Franco Tapia-Rodríguez ^{III}

jtapia3959@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-9887-225X>

Correspondencia: jcangui4297@uta.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 28 de mayo de 2025 ***Aceptado:** 16 de junio de 2025 *** Publicado:** 01 de julio de 2025

- I. Estudiante de Derecho de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Ambato, Ecuador.
- II. Estudiante de Octavo Semestre de Derecho de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Ambato, Ecuador.
- III. Estudiante de Octavo Semestre de Derecho de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Ambato, Ecuador.

Resumen

De acuerdo al devenir de la sociedad se conoce desde tiempos de origen que el trabajo ha sido la fuente de supervivencia de la sociedad y además donde ha merecido un pago cualquier tipo de labor y es ahí donde en el desarrollo del escenario de trabajo es el medio para que se den situaciones positivas y las negativas como el acoso laboral donde los diferentes cuerpos normativos son los medios prolijos para que se velen por los derechos laborales, pero la realidad es enmarcada a conocer en que ámbitos se están efectuando estas diferentes situaciones atroces y los casos de acoso en los diferentes sectores donde los profesionales del derecho y otros intervienen para dar una solución pertinente y muy clara para lo que suscita y además analizar en qué medida la política pública está siendo el medio para garantizar con calidad para con los trabajadores en los distintos ámbitos laborales.

El acoso laboral es un fenómeno que incide en los trabajadores en distintos contextos, creando un entorno hostil que perjudica su bienestar físico y psicológico. El propósito de este estudio es examinar las medidas de protección frente al acoso laboral y su vínculo con los derechos de los trabajadores, además de proponer soluciones eficaces para abordar este problema. La metodología empleada es cualitativa, consistiendo en entrevistas a empleados y el análisis de documentos legales, lo que posibilita una comprensión detallada del fenómeno.

Palabras clave: Acoso laboral; situación laboral; Constitución de la república.

Abstract

According to the evolution of society, it is known since ancient times that work has been the source of survival of society and also where any type of work has deserved payment and it is there where in the development of the work scenario it is the means for positive and negative situations to occur, such as workplace harassment, where the different regulatory bodies are the detailed means to ensure that labor rights are ensured, but the reality is framed to know in which areas these different atrocious situations are taking place and the cases of harassment in the different sectors where legal professionals and others intervene to provide a pertinent and very clear solution to what arises and also analyze to what extent public policy is being the means to guarantee quality for workers in the different work areas.

Workplace bullying is a phenomenon that affects workers in various contexts, creating a hostile environment that harms their physical and psychological well-being. The purpose of this study is

to examine protective measures against workplace bullying and their connection to workers' rights, and to propose effective solutions to address this problem. The methodology employed is qualitative, consisting of employee interviews and the analysis of legal documents, which enables a detailed understanding of the phenomenon.

Keywords: Workplace bullying; employment situation; Constitution of the Republic.

Resumo

De acordo com a evolução da sociedade, sabe-se desde a antiguidade que o trabalho tem sido a fonte de sobrevivência da sociedade e também onde qualquer tipo de trabalho merece remuneração e é aí que no desenvolvimento do cenário laboral é o meio para que ocorram situações positivas e negativas, como o assédio no local de trabalho, onde os diferentes órgãos reguladores são os meios detalhados para garantir que os direitos trabalhistas sejam assegurados, mas a realidade é enquadrada para saber em que áreas estão ocorrendo essas diferentes situações atroz e os casos de assédio nos diferentes setores onde os profissionais do direito e outros intervêm para dar uma solução pertinente e muito clara ao que surge e também analisar em que medida as políticas públicas estão sendo o meio para garantir a qualidade dos trabalhadores nas diferentes áreas de trabalho.

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que afeta trabalhadores em diversos contextos, criando um ambiente hostil que prejudica seu bem-estar físico e psicológico. O objetivo deste estudo é examinar as medidas de proteção contra o assédio moral no trabalho e sua relação com os direitos dos trabalhadores, e propor soluções eficazes para o enfrentamento desse problema. A metodologia empregada é qualitativa, consistindo em entrevistas com funcionários e análise de documentos legais, o que permite uma compreensão detalhada do fenômeno.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; situação trabalhista; Constituição da República.

Introducción

En primer lugar, la importancia del presente apartado radica en conocer, analizar y efectuar una aportación hacia lo que ha dignificado al ser humano desde el principio de la humanidad, siendo de esta forma el ámbito prolijo el trabajo del ser humano, en el sentido pro y contra entablonado a él sinnúmero de derechos laborales, que se tipifican en los diferentes cuerpos normativos.

Por otra parte el propósito es conocer a ser humano a través de su razonamiento y como un antecedente base de cómo ha sido el devenir de la humanidad desde tiempos remotos ha efectuado distintas actividades, sin saber que eran de carácter laboral y así el desarrollo en las diferentes épocas de la humanidad han sido un hito donde cualquier labor de cualquier índole merecen una remuneración, sin tomar en consideración el ámbito de aplicación, el desarrollo, la manera de aprendizaje o si es o no la profesión más antigua del mundo.

Escuetamente en forma de antecedente aparte de sus orígenes y sus clases de trabajos lo que se enmarca a analizar el devenir un periodo de tiempo determinado debido a la relevancia en la que cada una de las actividades han sido objeto de pagos, en diferentes formas, y además los tipos de labores, y si ha existido una u otra forma de acosos laboral siendo cada uno de estos particulares el eje fundamental en el presenta apartado donde no solo se puede contener la actividad sino el ámbito en el que se encuentra el trabajador para que haya un buen desenvolvimiento del ser humano.

También es indispensable conocer si hay un ambiente laboral adecuado, y no es una especulación acerca del ambiente en cuanto a espacios físicos, sino se enmarca a desarrollar un ámbito de control, ilustrando a la actualidad de los escenarios de trabajo y además en qué medida los cuerpos normativos varios han contenido el garantizar y velar porque no hayan vulneraciones de derechos laborales existentes en el derecho positivo de nuestra legislación y además en diferentes acotaciones que son bases para el derecho donde no se puede contener vacíos legales existentes que serían una grave existencia de un ámbito del derecho donde habría falencias acerca del ámbito laboral en cuanto a derechos.

Por lo tanto conocer en qué tipo de labores hay una existencia de mayor gama de acoso laboral en el sentido de desarrollo de actividades laborales, donde hay víctimas de irrespeto, vulneración y otras atrocidades laborales, pero no es posible generalizar el ámbito de aplicación o los tipos de acosos, debido a que son instancias que se van a desarrollar posteriormente y de las mismas que no es prudente adelantarse con explicaciones que no son atesoradas, sino que con posterioridad se van a desglosar en forma muy extensa para que se entienda en el sentido de las falencias, que pueden ser de diferentes modos y ámbitos

Metodología

Esta investigación se categoriza como descriptiva y analítica, ya que tiene como objetivo explorar la situación del acoso laboral en diversos entornos laborales, evaluando el cumplimiento de las

normativas legales y los derechos de los empleados. Se enfoca en la recolección de información que permita comprender la extensión del problema y las medidas de protección disponibles.

Se utiliza un enfoque metodológico tanto cualitativo como cuantitativo, la parte cualitativa se centra en realizar entrevistas y análisis de casos, mientras que la parte cuantitativa emplea encuestas para recolectar datos estadísticos sobre la prevalencia del acoso laboral y la percepción de los trabajadores respecto a sus derechos.

Se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas con empleados y especialistas en derecho laboral con el fin de obtener información específica sobre sus experiencias y opiniones acerca del acoso laboral.

Se distribuyen cuestionarios a una muestra representativa de trabajadores para obtener datos cuantitativos relacionados con la frecuencia del acoso laboral y su nivel de conocimiento sobre sus derechos.

La población objetivo de este estudio abarca a trabajadores de distintos sectores tanto públicos como privados en Ecuador, con el propósito de garantizar una representación diversa y amplia del fenómeno del acoso laboral, al seleccionar una muestra representativa, se busca incluir a individuos de diferentes rangos de edad, géneros y niveles de experiencia laboral, lo que permite una visión integral y equilibrada de las diversas formas en que se manifiesta el acoso en los ambientes laborales.

Es fundamental considerar estas variables, ya que las experiencias de acoso pueden diferir considerablemente según la edad, el género o la antigüedad en el puesto. Por ejemplo, los trabajadores más jóvenes o aquellos con menos experiencia podrían enfrentarse a dinámicas de poder distintas en comparación con los empleados con mayor trayectoria, mientras que los factores de género pueden influir en la naturaleza y la frecuencia del acoso. de igual manera, es importante considerar las diferencias entre los sectores público y privado, ya que las condiciones laborales, las normativas y la cultura organizacional pueden variar entre ambos, lo que puede tener un impacto directo en la prevalencia y la percepción del acoso laboral.

Al contar con una muestra diversa, el estudio será capaz de identificar patrones comunes y particularidades de cada grupo, proporcionando una visión más completa y precisa del impacto del acoso laboral en el país. Esta información es esencial para diseñar intervenciones y políticas públicas que protejan adecuadamente a todos los trabajadores, independientemente de su edad, género, o sector en el que desempeñen sus funciones.

La Constitución de la Republica del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008) en su artículo 331 prescribe que:

“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las 6 desigualdades. 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.” (p.104)

Es indispensable analizar la presente cita que entabla nuestra Constitución debido a la relevancia y su objetivo principal de velar por los derechos laborales en todos los cuerpos normativos varios siendo un ámbito de acotación tan relevante que se ha enmarcado a la mujer en el sentido de que no debe existir esta situación anómala que es ocasionar daños a la mujer en el escenario de labores siendo un campo de desarrollo fundamental que da priorización a las mujeres (Izurieta Méndez & Salazar Ramírez, 2024).

Pero al aportar que hacia la mujer se extiende este derecho se puede especular con el sentido que sin la existencia de cualquier forma de acoso el ambiente laboral va a ser mucho más favorable pero a la vez es algo que se debe sobreentender que se necesita que no haya acosos laboral para los trabajadores, y en este apartado se manifiesta en específico que el acosos es un ámbito de aplicación que se prohíbe de acuerdo a nuestro cuerpo normativo en el sentido de eliminar las desigualdades para con las personas que están en cualquier labor (González Miers, 2012).

De acuerdo con el Código de Trabajo (Ecuador, 2021) en su artículo 173 manifiesta que:

“Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, 7 ascendientes o descendientes; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.” (p.53)

Se puede apreciar de forma clara a lo que se encuentra en la legislación vigente acerca de las formas en que se puede dar por terminado el contrato, debido a que se confieren por parte del empleador las denominadas injurias y en el sentido de encontrarnos en un país que es de derechos es inclusive una gran desventaja para con quien se halla en la situación de empleado o cualquier otra relación de dependencia.

Se concibe que el ambiente de trabajo debería ser en óptimas condiciones como se espera, pero si se incurre con actos que generan poca estabilidad y en este caso por ser una de las partes víctima de una situación no beneficiosa para con el empleado si conduce a dar por finiquitado el contrato de trabajo y además que se puede incurrir con otras diferentes acciones legales que son susceptibles de controversia de ser el caso (Tacuri Carrasco, 2020).

Dentro del cuerpo normativo constitucional (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 33 prescribe que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (p.17)

En el presente apartado que se manifiesta lo que contiene nuestra Constitución se puede conocer que el deber del Estado es garantizar la dignidad humana y es ahí donde radica que no deben existir situaciones donde haya un acto en el que hay una víctima de situaciones que son susceptibles de problemas legales, pero la falta de conocimiento ocasiona en ocasiones que susciten estos actos de los mismos que se debe tomar en cuenta y tratar de resolverlos de la mejor manera.

Dentro del cuerpo normativo constitucional (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 39 prescribe que:

“El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.” (p.20)

Es fundamental conocer que en cuanto al trabajo en los jóvenes que son personas capaces de incluirse en el trabajo juvenil, pero con las edades que manifiestan las leyes pertinentes, pero también son individuos que son susceptibles de acosos laboral y se debe tomar en consideración que se debe velar por ellos para que de esta forma no sean víctimas de acosos en los diferentes escenarios de trabajo y además se puedan desarrollar de correcta y adecuada forma en el escenario

de trabajo con cada una de sus actividades de las que ellos desean sacar provecho, mas no ser objeto de acoso (Ayala Álvarez, 2011).

Además, si se conocen los casos en los que hay acosos laborales se puede tomar en consideración que cada una de las actividades que se deben tomar en cuenta para solucionar el problema deben ser de urgencia debido a que se habla de adolescentes y son una prioridad para aquellas situaciones negativas para el ámbito laboral y desarrollo de los jóvenes en su formación (Hermosa Torres, 2017).

De acuerdo a lo manifestado por (Ochoa Diaz , 2021) se puede apreciar que:

“En los diferentes escenarios de trabajo hay acosos laborales, tanto por parte de los empleadores hacia los empleados, como entre compañeros de trabajo y lo interesante es que ocurre tanto en hombres como en mujeres, debido a que no es una situación generalizada o parcializada, misma de la que se debe tomar muy en cuenta que estabilidad laboral poseen los diferentes individuos y que se hace por parte de quienes son responsables de esta situación.”

De tal forma que (Álvarez del Cuvillo, 2020) es indispensable conocer lo manifestado por un profesional del derecho y los diferentes actores en el asunto como un eje fundamental para tomar las medidas necesarias de prevención siendo un ámbito de aplicación para con cada uno de los trabajadores con un concepto muy claro de qué medidas tomar.

Citando a (Rosales Quichimbo, 2019) la aplicación de los derechos laborales es evidente que debe ser de forma prolija e indispensable para que cada una de las acotaciones por los profesionales del derecho deben 10 ser tomadas en consideración por cada una de las partes que son intervinientes en este ámbito del derecho y además como un eje de análisis dentro del derecho como personas que deben velar por el bien de los demás.

Autoridades locales como la Dra. Contabilidad y Auditoría, Marcela Elizabeth Acosta Pazmiño, quien desarrolla el cargo de jefe de la sucursal de Ambato de la empresa Indurama considera que:

“Al manejar una empresa del sector privado, misma en la que trabajo más de veinte Años y ha sido una labor extensa y de mucho sacrificio para nuestro sector de trabajo hay un numero alto de individuos varones en el sector de servicios al ser una empresa de servicios, pero en cuanto a acoso laboral poco se ha dado la situación de un por menor así, debido a la rigidez de sanciones por parte de los jefes que son de Cuenca que poseen medidas drásticas si hay alguna situación anormal.”

De acuerdo a la entrevista efectuada en el ámbito de conocimiento por parte de la profesional es muy amplio debido a su trayectoria en el escenario de trabajo en la que posee vasta experiencia y además la gravedad de incurrir con actos de esta índole es lo que enmarca que se contenga un marco de poca incurrencia con estos actos desfavorables para con la empresa identificando métodos los cuales permiten mantener situaciones armónicas dentro de la empresa pero no se debe dejar pasar por alto que siempre hay situaciones donde se es susceptible de acoso laboral tomando en consideración cualquier pormenor que se puede manifestar en el escenario de trabajo y es óptimo no dejar de estar pendientes de aquellos a las personas que están a cargo del desarrollo de empresas. Abogados en libre ejercicio como el Dr. Jhon Rafael Álava Martínez, dan a conocer que:

“El acoso laboral de acuerdo a mi experiencia como abogado de acuerdo a las recurrencias en mi despacho si hay acoso laboral pero es una situación en la que se puede conocer que las victimas presuntas se encuentran en relación de dependencia y en ocasiones es difícil probar aquella situación, pero la existencia si es evidente en la realidad y no hay medidas demasiado tajantes para con los ciudadanos que incurrir con estos actos que denigran a las personas que se hallan en la situación de víctimas.”

Se puede entender de forma muy clara que si existe el acoso laboral y es manifestado por un profesional del derecho con una vasta experiencia en el tema debido a que si se han acercado casos de individuos que han sido víctimas de acosos laboral en el sentido de existencia y que además se puede tomar en cuenta que los diferentes escenarios de trabajo que son amplios son el campo donde hay varias vulneraciones de derechos.

De acuerdo con (Claudia Peralta, 2004) el acoso laboral es tan antiguo como el trabajo, se da desde los inicios de la humanidad, y nace con el hecho de menospreciar, generando así una acción de hostigamiento en los trabajadores. Dicha manifestación de molestia ingresa en la violencia psicológica, la misma que se da de forma larga y duradera, presentando secuelas en algunos casos irreparables, permitiendo con ello que estas se presenten en manifestaciones de violencia física (golpes, ultrajes, etc.), a tal punto que las personas afectadas por este trato desarrollen tendencias suicidas dentro de sí. Las cuales no solo se presentarán de manera en que la víctima desee con ansias quitarse la vida en son de buscar tranquilidad, sino que esto desarrolla en el individuo como tal la tendencia de vengase.

Según (Patiño, 2003) las manifestaciones de violencia en el desenvolvimiento laboral se ven afectada por una serie de irregularidades entre las cuales son mucho más evidentes en las personas

de sexo femenino es por ello que el estado ecuatoriano con el fin de lograr un equilibrio en los lugares de trabajo ha creado para esto una ley especial que no solo protege a la mujer, sino que le permite que esta no sea más víctima dentro de su entorno.

Menciona (Ecuador, La Ley Organica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres , 2018) en su articulado número 10, literal B, inciso segundo establece al acoso laboral dentro de la violencia psicológica y como está influye en los todos los ámbitos personales de la mujer:

“La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.”

Siendo así que según (Barrado & Prieto Ballester, 2016) el acoso no solo es la manifestación presencial de hostigamiento, sino que este va más allá, el agresor se basa en una serie de artimañas para lograr conseguir su cometido, y uno de los medios preferidos es el hostigamiento digital, vivimos en la era tecnológica todo a nuestro alrededor es actualizado de manera constante, y como todo gran avance existe una gran vulneración, las redes sociales son los mecanismos más utilizados para llegar a una persona y conocer algo sobre esta, dentro de los perfiles sociales encontramos información relevante que va a servir para aprovecharnos de las personas en este caso los compañeros de trabajo.

Investigadores como (Guevara, Sthioul, Rivera, & Barrientos, 2018) determinan que El envío de frases, imágenes u otro tipo de contenido puede generar la desestabilización emocional, repercutiendo esto en todas las áreas de desempeño, el agresor por su parte no muestra señales o pocos son los indicios por los cuales intentemos determinarlo, sin embargo un análisis minucioso puede conseguir resultados increíbles el cual nos demostrará no solo la depreciación de la voluntad en los casos de la víctima sino también cuáles son las herramientas ocupadas por los agresores.

El (Ecuador, Código Orgánico General de Procesos, 2021) en el artículo 166, el cual data sobre el acoso sexual nos aclara que:

“La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.”

Considerando a (Serrano, 2018) manifiesta que el acoso laboral dentro del territorio ecuatoriano es castigado con el despido, dentro de la reforma legal planteado en noviembre del año 2017, el acoso laboral pasa a ser entendido como el comportamiento que atenta contra la dignidad de las personas, consintiendo con ello el menosprecio, degradación y un perjuicio en el desenvolvimiento en el ámbito laboral.

De acuerdo con (Gonzalez Gonzales, 2015) debe ser sancionado de manera penal por considerarse una acción de hostigamiento misma la cual genera como resultado en un individuo terror o miedo en el lugar de trabajo conllevando afectaciones en el desarrollo de su jornada laboral, disminuyendo la eficacia del trabajador.

Citando a (Fares Peñafiel, 2024) la eficacia respecto de las sanciones por acoso se basa directamente en su estricta aplicación y cumplimiento tomando factores importantes en cuenta tal como en ámbitos económicos o ya sea por falta de apoyo a la víctima, como la tardía que conlleva cada proceso administrativo o judicial a tomar.

Como estrategias jurídicas menciona (Tello Yandun, 2020) documentar o recopilar evidencias de los hechos suscitados, notificar de manera formal al empleador de los actos que se encuentran suscitando, interponer acciones administrativas o judiciales buscando obtener justicia y una reparación integral a consecuencia de los actos.

Resultados

1. ¿En qué sector trabaja?

Tabla N° 1

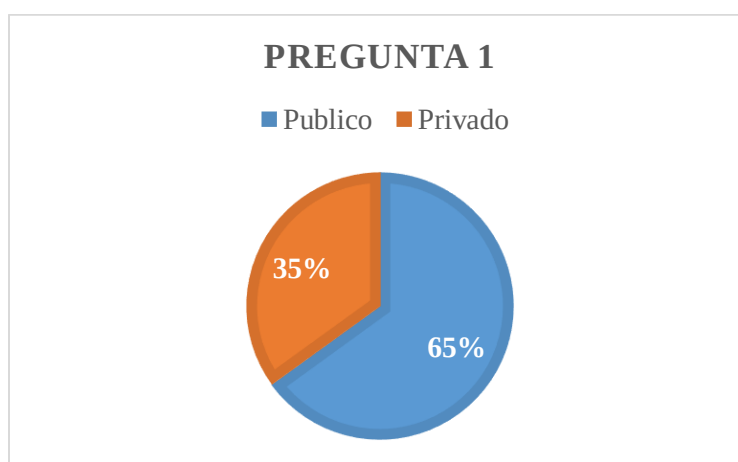
¿Sector donde trabaja?

Respuesta	Total	Porcentaje
Publico	13	65%
Privado	7	35%
Total	20	100%

Elaborado: Autores

Gráfico N° 1

Sector donde trabaja



Elaborado: Autores

El 65% de los encuestados que representan 13 personas mencionan que trabajan en el sector público tanto que el 35% de los encuestados que representan 7 personas mencionan que trabajan en el sector privado.

Los resultados de la encuesta nos reflejan que existe un numero mayoritario de personas que trabajan en el sector público esto debido a que nos manifiestan que existe ventajas de trabajar en este sector ya que los horarios en general son mejores y más 65% 35% Público Privado 16 estables que en sector privado y los trabajadores tienen más beneficios de ley ya que estas entidades son controladas por entidades de mayor jerarquía.

2. ¿Cuántos años tiene?

Tabla N° 2

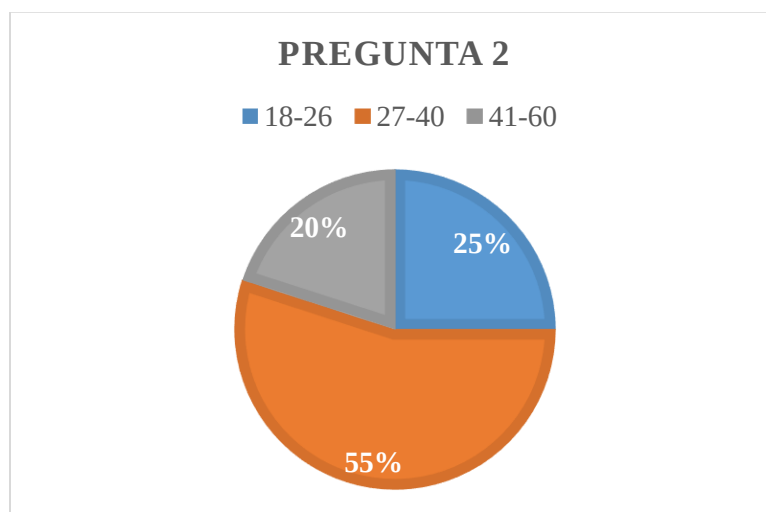
¿Cuántos años tiene?

Respuesta	Total	Porcentaje
18-26	5	25%
27-40	11	55%
41-60	4	20%
Total	20	100%

Elaborado: Autores

Gráfico N° 2

¿Cuántos años tiene?



Elaborado: Autores

El 55% de los encuestados que representan 11 personas mencionan que tienen una edad aproximada de 27 a 40 años, el 25% de los encuestados que representan 5 personas aluden que tienen una edad aproximada de 18 a 26 años, el 20% de los encuestados que representan 4 personas indican que tienen una edad de un rango entre 41 a 60 años de edad.

Lo que puede reflejar las encuestas es que existe una mayoría notoria de personas entre un rango de 27 a 40 años que trabajan en diferentes sectores siendo así que 25% 55% 20% 18-26 27-40 41-60 17 algunos mencionaron que entraron a trabajar desde los 27 años debido a que por falta de experiencia no podían acceder a un trabajo.

3. ¿Qué tipo de trabajo realiza?

Tabla N° 3

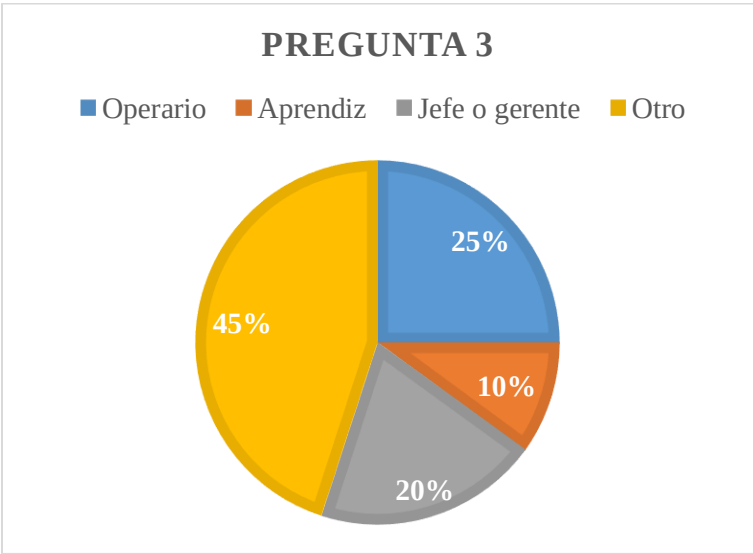
¿Qué tipo de trabajo realiza?

Respuesta	Total	Porcentaje
Operario	5	25%
Aprendiz	2	10%
Jefe o gerente	4	20%
Otro	9	45%
Total	20	100%

Elaborado: Autores

Gráfico N° 3

¿Qué tipo de trabajo realiza?



Elaborado: Autores

El 45% de los encuestados que representan 9 personas aluden que realizan su trabajo en áreas diferentes a las expuestas así como secretarías y atención al cliente, el 25% de los encuestados que representan 5 personas mencionan que su actividad laboral es de operarios, el 20% de los encuestados que representan 4 personas señalan que realizan su 25% 10% 20% 45% Operario Aprendiz Jefe o Gerente Otro 18 trabajo como jefes o gerentes, el 10% de los encuestados que representan 2 personas señalan que trabajan como aprendices debido a su edad.

En lo que refleja las encuestas existe cierto grado de desconocimiento de parte de los trabajadores referente a que área laboral están desempeñando los trabajadores ya que algunas personas trabajaban como secretarias otras personas en atención al cliente.

4. ¿Has sufrido alguna vez acoso laboral por parte de algún compañero de trabajo?

Tabla N° 4

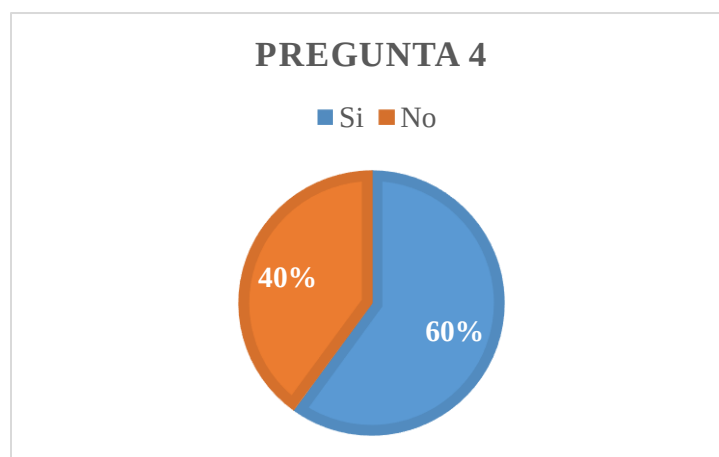
¿Has sufrido alguna vez acoso laboral por parte de algún compañero de trabajo?

Respuesta	Total	Porcentaje
Si	12	60%
No	8	40%
Total	20	100%

Elaborado: Autores

Gráfico N° 4

¿Has sufrido alguna vez acoso laboral por parte de algún compañero de trabajo?



Elaborado: Autores

El 60% de los encuestados que representan 12 personas dijeron que, si han sufrido de acoso laboral o mobbing, el 40% de los encuestados que representan 8 personas mencionaron que no han sufrido ningún tipo de acoso.

Al hablar de acoso en su mayoría los encuestado que respondieron que si fueron en su mayoría mujeres que trabajan en oficinas siendo así que en varias ocasiones se han sentido intimidadas por parte de alguna persona relacionada a su área laboral.

5. ¿Cuál de estos tipos de acoso laboral ha sido víctima?

Tabla N° 5

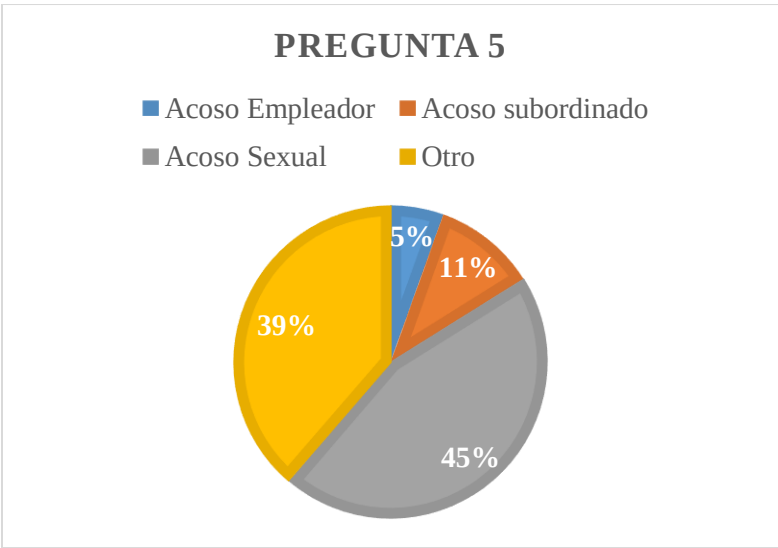
¿Cuál de estos tipos de acoso laboral ha sido víctima?

Respuesta	Total	Porcentaje
Acoso por parte del empleador.	2	17%
Acoso por un subordinado.	4	33%
Acoso sexual	1	8%
Violencia física	5	42%
Total	20	100%

Elaborado: Autores

Gráfico N° 5

¿Cuál de estos tipos de acoso laboral ha sido víctima?



Elaborado: Autores

El 42% de los encuestados que representan 5 personas manifestaron que sufrieron violencia física, el 33% de los encuestados que representan 4 personas indican que sufrieron acoso vertical

ascendente, el 17% de los encuestados que representan 2 personas aluden que sufrieron un tipo de acoso vertical descendente, el 8% de los encuestados que representan 1 persona revela que sufrió acoso sexual.

Al hablar de mobbing o acoso laboral al preguntar a los encuestados tuvieron algún tipo de dudas en su mayoría dijeron que han sufrido de violencia física por algún miembro de su área laboral por otra parte se les explico que el acoso vertical ascendente se da por parte de alguna persona que es subordinado de la persona en cuestión.

6. ¿Ha presentado alguna denuncia ante la inspección de trabajo?

Tabla N° 5

¿Ha presentado alguna denuncia ante la inspección de trabajo?

Respuesta	Total	Porcentaje
Si	1	8%
No	11	92%
Total	12	100%

Elaborado: Autores

Gráfico N° 6

¿Ha presentado alguna denuncia ante la inspección de trabajo?



Elaborado: Autores

El 92% de los encuestados que representan 11 personas manifiestan que no han presentado denuncias ante la inspección del trabajo, el 8% de las personas encuestadas dijeron que no han presentado ninguna denuncia ante la inspección del trabajo.

Los encuestados han manifestado que no han presentado ninguna denuncia debido a que tienen un desconocimiento acerca de cómo interponer una denuncia.

Discusión

De acuerdo a las fuentes que se han acotado en los apartados anteriores y en conjunto con las aportaciones de los entrevistados en cuanto al punto de discusión que es la interrogante de investigación se pudo manifestar que es relevante manifestar que de acuerdo a la interrogante número cuatro en el marco de resultados es relevante manifestar que si están en los diferentes cuerpos legales acotaciones sobre la garantía de un ambiente laboral que sería óptimo, en raízándonos a la realidad no se está verificando y cumpliendo con esto que es básicamente lo fundamental dentro de la presente indagación.

Además en el sentido de prolijidad de acuerdo a lo manifestado por la Doctora en Contabilidad Marcela Acosta en las entrevistas efectuadas y al laborar en el sector privado, hay un índice menor de acoso de cualquier índole, situación que concuerda con la interrogante número uno y cinco donde hay los índices de los sectores en los que las personas han trabajado en diferentes ámbitos pero en el público laboran más las personas que de acuerdo a la indagación mediante entrevista y han sido víctimas de acosos laborales de cualquier índole.

Por otra parte de acuerdo a lo acotado por los diferentes cuerpos legales que se han mencionado con la garantía de velar por un óptimo escenario de desarrollo y la sanción que es respectiva de ser el caso en el momento que se citó el código que mantiene las sanciones varias, no es del todo óptimo en concordancia con la pregunta número seis y siete en el sentido que no se ha efectuado al respecto una acción de carácter judicial para que se pueda proceder de la forma correcta en estos ámbitos de aplicación de la protección de derechos.

Además y es relevante mencionar que es lo fundamental dentro de aquella indagación que es velar por el cumplimiento de las normas con la realidad es la norma que ha dado vigor a este módulo de aprendizaje y es el Código de Trabajo y en el sentido de manejar y determinar varias acotaciones e interpretaciones hay los profesionales correspondientes como el Juez Laboral y además el

Inspector de Trabajo debido a las circunstancias donde se puede conocer las acciones que son obligaciones y las que no.

Una vez que se ha conocido esto es relevante conocer que cada una de las acciones donde se puede conocer esto es en la interrogante número ocho conociendo que hay un 92% de los entrevistados son personas de quienes no ha sido responsable el Inspector de trabajo debido a la urgencia donde no se puede conocer solo en qué medida se está garantizando el derecho de protección y las diferentes autoridades son un eje fundamental dentro del ámbito que es su competencia pero no hay la calidad de su labor diaria.

Se ha analizado además que dentro del cuerpo legal que da vigor a esta asignatura cada uno de los intervinientes en un escenario de trabajo esta con deberes y diferentes obligaciones pero de esta forma en el sentido de análisis por parte de análisis en la interrogante número seis en una cantidad porcentual del 86% se conoce que de acuerdo al número de los entrevistados no habido acción por parte de los empleadores en canto habido una violación clara de un derecho donde se ha identificado en el ámbito real y es una situación que puede desencadenar muchas acciones relativamente morales, sentimentales, psicológicas, de índole negativo porque cada persona está laborando y esperando un ambiente optimo.

Pero si no hay un ambiente optimo y si hay una comunicación muy clara hacia las personas que son competentes para conocer estas situaciones de actuaciones negativas se debe hacer lo que es respectivo y lo más rápido posible porque los seres humanos necesitan motivación y no poseer estas omisiones y son de igual forma culpables los individuos que están siendo parte de este derecho que se está menoscabando.

Es considerable analizar los diferentes cuerpos legales citados y la realidad en el sentido de llevar de la mano a los cuerpos normativos y a la realidad debido a que va a ser punto de análisis el interrogante número cinco y lo que tipifica el Código de Trabajo, que desencadena muchas situaciones negativas que son el objeto de este apartado.

Indispensable conocer que hay diferentes tipos de acosos que se han manifestado por parte de los entrevistados en el sentido de ser una realidad que sea por subordinación o que sean de índole físico, y entre otros, pero es fundamental conocer que de forma concreta el mayor número que engloba en el ámbito porcentual se manifiesta que hay un índice de acoso en violencia física debido a lo que desencadena una situación demasiado deplorable pero no se puede entender en que ámbito

se procede como un aspecto de erradicar esta situación pero no solo la realidad es una situación difícil sino que no se hace mayor actuación al respecto.

Conclusiones

- Se puede concluir en cuanto a los sujetos que se hallan inmersos en la situación del acoso laboral que de acuerdo a lo que se ha indagado en las diferentes fuentes tanto bibliográficas, entrevistas y otras que si existe en una gama considerable el acoso laboral para con los ciudadanos de los diferentes escenarios de trabajo por lo que no se puede generalizar o tildar a solo un sector que es el más susceptible de las situaciones anómalas en cuanto a vulneraciones de derechos laborales como ella cosas en las diferentes circunstancias.
- En cuanto a la política pública que se maneja en el sector de derechos en el ámbito laboral si hay una normativa que es específica para velar por los diferentes aspectos del desarrollo de los trabajadores en los diferentes sectores de trabajo pero es necesario expresar que si hay un déficit en cuanto a cada uno de los factores que dan origen, como la poca rigidez en cuanto a sanciones de los diferentes ámbitos que se pueden aplicar para generar así una visión más clara de a que se sujetan las personas que incurren en estos actos.
- En cuanto a la sociedad civil se concluye que por parte de los empleadores de cualquier fuente de empleo es necesario concluir que habido un déficit de las diferentes capacitaciones que se pueden efectuar para así prevenir y no incurrir con tantas situaciones que son medio de actos de luchas de intereses y lo que se debe evitar es que haya actos donde haya ganadores y perdedores para con los diferentes inmersos en el tema.

Referencias

1. Álvarez del Cuvillo, A. (2020). El acoso laboral desde la perspectiva jurídica. Cádiz.
2. Ayala Álvarez, M. D. (2011). El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: Problemas legales y estrategias para la protección. FLACSO Ecuador.
3. Barrado, M., & Prieto Ballester, V. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial. Cochabamba.
4. Claudia Peralta, M. (2004). El acoso laboral mobbing perspectiva psicológica.
5. Ecuador, A. N. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Quito.

6. Ecuador, A. N. (2018). La Ley Orgánica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres . Quito.
7. Ecuador, A. N. (2021). Código de Trabajo. Quito.
8. Ecuador, A. N. (2021). Código Organico General de Procesos. Quito.
9. Fares Peñafiel, J. J. (2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en. Ambato.
10. Gonzalez Gonzales, N. (2015). Insertar el Codigo Integral Penal, El acoso laboral. Loja.
11. González Miers, M. del R. (2012). Acoso laboral (mobbing) y liderazgo. Editorial Alfaomega.
12. Guevara, J., Sthioul, A., Rivera, M., & Barrientos, F. (2018). Evidencias. Ciudad de Chile.
13. Hermosa Torres, E. P. (2017). El mobbing o acoso laboral: Pautas para su tratamiento en el Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.
14. Izurieta Méndez, I. M., & Salazar Ramírez, V. C. (2024). Tratamiento jurídico al acoso laboral en el Ecuador. Universidad Técnica de Machala.
15. Ochoa Diaz , C. E. (2021). Acoso Laboral. Universidad y sociedad.
16. Patiño, E. (2003). Mi jefe me maltrata.
17. Rosales Quichimbo, C. A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicacion del derecho laboral. Machala.
18. Serrano, D. (2018). Acoso laboral . Quito.
19. Tacuri Carrasco, D. C. (2020). Límite de responsabilidad del empleador por acoso laboral entre trabajadores. Universidad de las Américas.
20. Tello Yandun, E. L. (2020). Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. Cuenca.

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).