



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA
TEMA
REINVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL TRÁMITE
DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL, GARANTIZA EL
DERECHO A LA DEFENSA
TUTOR
ABG. MARÍA ELENA GARCÍA LARA, MSC
AUTORES
JOAN ANTONIO MIELES SALGUERO
GUAYAQUIL
2020**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Reinversión de la Carga Probatoria en el Trámite de Visto Bueno por Acoso Laboral,
Garantiza el Derecho a la Defensa.

AUTOR/ES:

Joan Antonio Mieles Salguero

REVISORES O TUTORES:

Msc. Ab. María Elena García Lara

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil

Grado obtenido:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República

FACULTAD:

Ciencias Sociales Y Derecho

CARRERA:

Derecho

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2020

N. DE PAGS:

98

ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho

PALABRAS CLAVE: Acoso, Trabajo, Trabajador, Defensa.

RESUMEN:

El derecho laboral, es definido como el conjunto de normas jurídicas, que se encuentran encaminadas a regular las relaciones laborales compuestas por el empleado y empleador, producido por una prestación voluntaria y subordinada de parte del trabajador; y, retribuida a cargo del empleador.

Este conjunto normativo, se configura al establecer las pautas procedimentales que permiten resguardar los derechos de ambas partes, un ejemplo de ello, se da a través del Código de Trabajo, normativa que rige los derechos laborales en el Ecuador en donde se aplican las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Como objetivo principal de esta normativa es la protección del trabajo garantizando el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen, en caso de su no cumplimiento, dicha normativa contiene causales que permiten la terminación de las relaciones laborales. En este caso específico se encuentran establecido en su artículo 172 numeral 8 y 173 numeral 4 CT.

Dentro del contenido de los artículos antes señalados, encontramos la figura de acoso laboral, la cual fue incluida en la normativa laboral, como consecuencia de diversos acontecimientos históricos que sirvieron para la promulgación de una nueva normativa que busca proteger las relaciones laborales entre el empleado y su empleador.

A través del presente trabajo se busca analizar esos antecedentes para determinar el progreso de la ley, pero sobre todo para analizar su naturaleza, su procedimiento y su objetivo como causal de visto bueno, y como se configura el principio procesal de la carga probatoria en tramites de visto bueno por acoso laboral en via administrativa.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: MIELES SALGUERO JOAN ANTONIO	Teléfono: 0980037467	E-mail: Joan.mieles@icloud.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Msc. Patricia Jurado Ávila. Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 250 Decano E-mail: pjuradoa@ulvr.edu.ec Mg. Carlos Pérez Leyva Teléfono: 2596500 Ext. 233 director de Carrera E-mail: cperezl@ulvr.edu.com	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 25-nov.-2020 17:36 -05
Identificador: 1457224288
Número de palabras: 18613
Entregado: 1

Índice de similitud	Similitud según fuente
4%	Internet Sources: 4% Publicaciones: 0% Trabajos del estudiante: 0%

VERSIÓN FINAL TESIS Por
Joan Antonio Mieles Salguero

2% match (Internet desde 16-abr.-2018)

<http://www.juridicoecuador.com.ec/pdf/LABORAL/CODIGO%20DE%20TRABAJO.pdf>

1% match (Internet desde 25-abr.-2009)

http://www.asambleaconstituyente.gov.ec/documentos/constitucion_de_bojsillo.pdf

< 1% match (Internet desde 27-nov.-2002)

http://www.redjurista.com/valdez_civil.htm

< 1% match (Internet desde 31-oct.-2005)

<http://www.lexis.com.ec/novedades/docs/Lev10Ago05.doc>

Portada UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA DE DERECHO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA TEMA
REINVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO
POR ACOSO LABORAL, GARANTIZA EL DERECHO A LA DEFENSA TUTOR ABG.
MARÍA ELENA GARCÍA LARA, MSC AUTORES JOAN ANTONIO MIELES
SALGUERO GUAYAQUIL 2020 Repositorio Nacional en Ciencia y Tecnología
FICHA DE REGISTRO DE TESIS TÍTULO Y SUBTÍTULO: Reinversión de la
Carga Probatoria en el Trámite de Visto Bueno por Acoso Laboral, Garantiza el
Derecho a la Defensa. AUTOR/ES: Joan Antonio Mieles Salguero REVISORES
O TUTORES: Msc. Ab. María Elena, García Lara INSTITUCIÓN: Universidad
Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil Grado obtenido: Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República FACULTAD: Ciencias Sociales Y Derecho
CARRERA: Derecho FECHA DE PUBLICACIÓN: N. DE PAGS: ÁREAS
TEMÁTICAS: Derecho PALABRAS CLAVE: Derecho, Acoso, trabajo, Prueba,
Garantía. El derecho laboral, es definido como el conjunto de normas
jurídicas, que se encuentran encaminadas a regular las relaciones laborales
compuestas por el empleado y empleador, producido por una prestación
voluntaria y subordinada de parte del trabajador; y, retribuida a cargo del
empleador. Este conjunto normativo, se configura al establecer las pautas
procedimentales que permiten resguardar los derechos de ambas partes, un
ejemplo de ello, se da a través del Código de Trabajo, normativa que rige los
derechos laborales en el Ecuador en donde se aplican las diversas
modalidades y condiciones de trabajo. Como objetivo principal de esta
normativa es la protección del trabajo garantizando el cumplimiento de las
obligaciones de las partes que intervienen, en caso de su no cumplimiento, ii
dicha normativa contiene causales que permiten la terminación de las

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante (egresado) JOAN ANTONIO MIELES SALGUERO, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Reinversión de la Carga Probatoria en el Trámite de Visto Bueno por Acoso Laboral, Garantiza el Derecho a la Defensa , corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo (emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma:


JOAN ANTONIO MIELES SALGUERO

C.I. 0926385022

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Reversión de la Carga Probatoria en el Trámite de Visto Bueno por Acoso Laboral, Garantiza el Derecho a la Defensa, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Reversión de la Carga Probatoria en el Trámite de Visto Bueno por Acoso Laboral, Garantiza el Derecho a la Defensa presentado por el estudiantes JOAN ANTONIO MIELES SALGUERO como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



Ab. García Lara María Elena, Msc

C.C. 0914887674

AGRADECIMIENTO

Con este proyecto de investigación culmino por completo de mi carrera universitaria, y es de suma importancia dar gracias a todos los que han compartido conmigo este sueño.

Infinita gracias a Dios, mis padres, mis abuelas, mis abuelos, que han sido el motor de mi vida y me han dado, los dones necesarios para cumplir con excelencia mis objetivos.

A mi amada familia: A mis padres Antonio Mieles Alcívar y Nury Salguero Aliaga quienes con mucho esfuerzo y determinación han sabido guiarme, amarme y tolerarme, velando siempre por mi futuro y estando presente en cada momento de mi vida, a ustedes les debo todo lo que soy; A mis queridas abuelas Rosa, Salome, Agripina, quienes siempre han sido y serán las mejores compañeras de mi vida; a mis abuelos que están junto a mi dios todo poderoso Aníbal Salguero, Cesar Mieles, quienes desde el cielo me han acompañado en todo momento y gracias a todos sus consejos me han formado alrededor de toda mi vida; a mi novio Robert Alberto Ruiz Moreno, quien me ha acompañado en todo momento y siempre comparte conmigo la pasión de defender los derechos de las personas.

A todos mis amigos y a sus familias, en especial a la Familia Yépez Carrasco, familia Garzón Delgado, Familia Quilumba Ayala, Familia Macias Escobar, Familia Tóala Ruiz Mora, Familia Lindao, Familia Jara Mieles, Familia Iturralde Espinoza, Familia Escobar Chávez, que han aportado tantos momentos de felicidad a mi vida y me han acogido como parte de su familia en especial a Fernando Aponte, Erlyn Yépez, Darío Murillo, Jessenia Iturralde, Josué Jara, Fernando Escobar, Erick Garzón, Belén Garzón, Hank Yépez, Alexander Bazarro, y a quienes comparten conmigo el amor por el derecho: Jéssica Romero, Johanna Quilumba, Andrea Lindao, Jennifer Fernández, Janneth Narváez.

A mis docentes que fueron una excelente guía y apoyo en este proceso. En especial a: Ab. María García, Ab. Marco Oramas, Ab. Cesar Moreira, Ab. Ariel Sepúlveda, Ab. Rolando Colorado, Ab. Olga Castro, Ab. Violeta Badaraco, Ab. Kleber Mendoza, Ab. Wagner Salazar, gracias por enseñarme las bases necesarias en las que se va a sustentar mi vida profesional.

¡Gracias!

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado a Dios, a mi madre Nury Salguero Aliaga, a mi padre Antonio Mieles Alcívar, a mis tres abuelas Rosa, Salome, Agripina, a mis dos abuelos Aníbal Salguero y Cesar Mieles que desde el cielo están orgullosos de mí por cumplir una meta más en mi vida, a mi tutora María Elena García, a mi querida amiga Johanna Quilumba y a mi novio Robert Alberto Ruiz Moreno y a todos mis amigos quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

¡Gracias por todo ese apoyo!

RESUMEN

El derecho laboral, es definido como el conjunto de normas jurídicas, que se encuentran encaminadas a regular las relaciones laborales compuestas por el empleado y empleador, producido por una prestación voluntaria y subordinada de parte del trabajador; y, retribuida a cargo del empleador.

Este conjunto normativo, se configura al establecer las pautas procedimentales que permiten resguardar los derechos de ambas partes, un ejemplo de ello, se da a través del Código de Trabajo, normativa que rige los derechos laborales en el Ecuador en donde se aplican las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Como objetivo principal de esta normativa es la protección del trabajo garantizando el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen, en caso de su no cumplimiento, dicha normativa contiene causales que permiten la terminación de las relaciones laborales. En este caso específico se encuentran establecido en su artículo 172 numeral 8 y 173 numeral 4 CT.

Dentro del contenido de los artículos antes señalados, encontramos la figura de acoso laboral, la cual fue incluida en la normativa laboral, como consecuencia de diversos acontecimientos históricos que sirvieron para la promulgación de una nueva normativa que busca proteger las relaciones laborales entre el empleado y su empleador.

A través del presente trabajo se busca analizar esos antecedentes para determinar el progreso de la ley, pero sobre todo para analizar su naturaleza, su procedimiento y su objetivo como causal de visto bueno, y como se configura el principio procesal de la carga probatoria en trámites de visto bueno por acoso laboral en vía administrativa.

PALABRAS CLAVES.

Acoso, Trabajo, Trabajador, Defensa.

ABSTRACT

Labor law is defined as the set of legal rules, which are aimed at regulating labor relations made up of the employee and employer, produced by a voluntary and subordinate provision on the part of the worker; and, paid by the employer.

This set of regulations is configured by establishing the procedural guidelines that allow safeguarding the rights of both parties, an example of this is given through the Labor Code, regulations that govern labor rights in Ecuador where the various modalities are applied and working conditions.

Como objetivo principal de esta normativa es la protección del trabajo garantizando el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen, en caso de su no cumplimiento, dicha normativa contiene causales que permiten la terminación de las relaciones laborales. En este caso específico se encuentran establecido en su artículo 172 numeral 8 y 173 numeral 4 CT.

Within the content of the aforementioned articles, we find the figure of workplace harassment, which was included in the labor regulations, as a consequence of various historical events that served for the enactment of a new regulation that seeks to protect labor relations between the employee and your employer.

Through this work, we seek to analyze these antecedents to determine the progress of the law, but above all to analyze its nature, its procedure and its objective as grounds for approval, and how the procedural principle of the burden of proof is configured. approval for workplace harassment in administrative proceedings.

KEYWORDS.

Harassment, Work, Worker, Defense.

ÍNDICE GENERAL

<i>Portada</i>	<i>i</i>
<i>Repositorio Nacional en Ciencia y Tecnología</i>	<i>ii</i>
<i>Certificado de Antiplagio Académico</i>	<i>iv</i>
<i>Declaración de Autoría y Cesión de Derechos Patrimoniales</i>	<i>v</i>
<i>Certificación de Aceptación del Tutor</i>	<i>vi</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>vii</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>viii</i>
<i>Resumen</i>	<i>ix</i>
<i>Abstract</i>	<i>x</i>
<i>Introducción</i>	<i>- 1 -</i>
CAPÍTULO I	- 2 -
1. Diseño de la Investigación	- 2 -
1.1. Tema	- 2 -
1.2. Planteamiento del Problema	- 2 -
1.3. Formulación del Problema	- 3 -
1.3.1. Importancia del Tema Propuesto	- 3 -
1.4. Sistematización del Problema a Investigar	- 4 -
1.5. Objetivos de la Investigación	- 4 -
1.5.1. Objetivo General	- 4 -
1.5.2. Objetivos Específicos	- 4 -
1.6. Justificación de la Investigación	- 5 -
1.7. Delimitación del Problema	- 5 -
1.8. Hipótesis	- 6 -
1.9. Variables de la Investigación	- 6 -
1.9.1. Variable Independiente	- 6 -
1.9.2. Variables Dependientes	- 6 -

1.10. Líneas de Investigación Institucional ULVR	- 6 -
CAPÍTULO II	- 7 -
2. Marco Teórico Referencial	- 7 -
2.1. Antecedentes Históricos del Acoso Laboral	- 7 -
2.1.1. El Acoso Laboral en la Edad Antigua.	- 8 -
2.1.2. El Acoso Laboral en la Edad Media.	- 9 -
2.1.3. El Acoso Laboral en la Edad Moderna	- 9 -
2.1.4. Principio Tuitivo del Estado	- 10 -
2.1.5. Sistema Jurídico de Trabajo.....	- 10 -
2.1.6. El Acoso Laboral en la Edad Contemporánea.....	- 11 -
2.1.7. Historia del Acoso Laboral en el Ecuador.....	- 12 -
2.2. Marco Conceptual.....	- 15 -
2.2.1. Derecho Laboral.....	- 15 -
2.2.2. Derecho Individual del Trabajo.....	- 15 -
2.2.3. Fuentes del Derecho Laboral.....	- 16 -
2.2.4. La Constitución	- 16 -
2.2.5. Tratados Internacionales	- 16 -
2.2.6. La Ley.....	- 17 -
2.2.7. Principios Generales Del Derecho Laboral	- 17 -
2.2.8. Principio Protector.....	- 17 -
2.2.9. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos	- 18 -
2.2.10. Principio de Supremacía de la Realidad.....	- 18 -
2.2.11. Principio de Razonabilidad.....	- 18 -
2.2.12. Principio de Buena Fe	- 18 -
2.2.13. Prueba.....	- 19 -
2.2.14. Valoración de la Prueba.....	- 19 -
2.2.15. Carga de la Prueba.....	- 20 -
2.2.17. Acoso Laboral.....	- 20 -
2.2.18. Visto Bueno.....	- 21 -
2.2.19. Inspector de Trabajo.....	- 21 -
2.2.20. Contrato de Trabajo.....	- 21 -
2.2.21. Contrato Individual de Trabajo.....	- 22 -

2.3.	Marco Legal	- 22 -
2.3.1.	Constitución de la República. – Trabajo	- 22 -
2.3.2.	Código de Trabajo	- 23 -
2.3.3.	Acoso Laboral	- 24 -
2.3.4.	Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir El Acoso Laboral	- 25 -
2.3.5.	Visto Bueno	- 27 -
2.3.6.	Prueba	- 28 -
2.3.6.1.	Código Orgánico General de Procesos	- 28 -
2.3.7.	Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244	- 29 -
2.3.7.1.	Procedimiento de Denuncia en Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo en el Sector Público:	- 29 -
2.3.7.2.	Procedimiento de Denuncia en Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo Sujetos al Código Del Trabajo	- 30 -
2.3.8.	Jurisprudencia	- 33 -
2.3.8.1.	Valoración de la Prueba	- 33 -
2.3.9.	Tramitación Del Visto Bueno	- 35 -
CAPÍTULO III		- 36 -
3.	Metodología de la Investigación	- 36 -
3.1.	Marco Metodológico	- 36 -
3.2.	Tipos de Investigación	- 37 -
3.3.	Investigación Documental	- 37 -
3.4.	Investigación Experimental	- 38 -
3.5.	Investigación Descriptiva	- 38 -
3.6.	Investigación de Campo Descriptiva	- 38 -
3.7.	Investigación Explicativa	- 39 -
3.8.	Enfoques de la Investigación	- 39 -
3.9.	Enfoque Mixto	- 39 -
3.10.	Enfoque Cuantitativo	- 40 -
3.11.	Enfoque Cualitativo	- 40 -
3.12.	Métodos de Investigación	- 41 -

3.13. Método Deductivo	- 42 -
3.14. Método Histórico.....	- 42 -
3.15. Método Sintético.....	- 42 -
3.16. Técnicas de Recolección de Datos.....	- 43 -
3.17. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos Cuantitativos y Cualitativos	- 43 -
3.17.1. La Entrevista y la Encuesta	- 43 -
3.18. Población y Muestra.....	- 44 -
3.18.1. Población.....	- 44 -
3.18.2. Muestra.....	- 44 -
3.19. Descripción de Variables en la Aplicación de la Fórmula:	- 45 -
3.20. Análisis de Resultados.....	- 46 -
3.21. Encuesta.....	- 46 -
3.22. Entrevista.....	- 59 -
3.22.1. Compendio de las Entrevistas Realizadas:	- 66 -
Conclusiones	- 68 -
Recomendaciones.....	- 69 -
<i>Bibliografía</i>	- 70 -
<i>Anexos</i>	- 74 -

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Denominación del Trabajador de Acuerdo a la Historia	- 11 -
Tabla 2: Población y Muestra	- 45 -
Tabla 3: Porcentaje Numérico	- 46 -
Tabla 4: Porcentaje Numérico	- 47 -
Tabla 5: Porcentaje Numérico	- 48 -
Tabla 6. Porcentaje Numérico.....	- 49 -
Tabla 7: Porcentaje Numérico	- 51 -
Tabla 8: Porcentaje Numérico	- 52 -
Tabla 9: Porcentaje Numérico	- 54 -
Tabla 10: Porcentaje Numérico	- 55 -
Tabla 11: Porcentaje Numérico	- 56 -
Tabla 12: Porcentaje Numérico	- 57 -
Tabla 13: Porcentaje Numérico	- 58 -

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	- 74 -
Anexo 2	- 75 -
Anexo 3	- 76 -
Anexo 4	- 77 -
Anexo 5	- 78 -
Anexo 6	- 79 -
Anexo 7	- 80 -
Anexo 8	- 81 -
Anexo 9	- 82 -

INTRODUCCIÓN

Dentro de los procesos en donde se determinan derechos y obligaciones de cualquier orden existe una regla general basada en la expresión latina “*Onus Probandi*”, que manifiesta que el sujeto que realiza una afirmación está en la obligación legal de probar lo alegado.

Dicho principio jurídico se encuentra contenido en el Código Orgánico General de Procesos y Código Orgánico Integral Penal que son las normativas más importantes en lo concerniente a la regulación de la actividad procesal en el sistema jurídico ecuatoriano.

El fundamento del principio del “*Onus Probandi*”, se encuentra radicado en la carga de la prueba, entendiéndose de esta manera que los hechos propuestos afirmativamente en controversia deben ser probados por la parte actora o accionante dentro de una contienda legal.

Y que dichos medios probatorios tienen como finalidad el convencimiento de la autoridad, de los hechos y circunstancias expuestos en la Litis. Sin embargo, toda regla conlleva una excepción, es decir, que la carga de la prueba dentro del derecho laboral es compartida, por ejemplo, en un proceso de visto bueno el trabajador debe probar las causas por las cuales el despido del que fue víctima es ilegal o arbitrario; y, como tal vulnera y lesiona sus derechos laborales, mientras que el empleador debe probar que las causas por las cuales está poniendo fin a la relación laboral fueron justa y acorde a lo que señala la ley.

Dentro del presente trabajo buscamos establecer la importancia de los medios probatorios en un proceso laboral y si la Constitución, la Ley y la Jurisprudencia, fijan el campo para que se pueda lograr una inversión de la carga de la prueba, total hacia el empleador y sea este el que deba probar los hechos por los cuales dan como resultado que una relación laboral se termine.

CAPÍTULO I

1. Diseño de la Investigación

1.1. Tema

Reinversión de la carga probatoria en el trámite de visto bueno por acoso laboral, garantiza el derecho a la defensa

1.2. Planteamiento del Problema

Se denomina relación laboral al vínculo jurídico que existe entre un trabajador y un empleador; dicha relación contractual se encuentra compuesta de tres elementos los cuales son la subordinación o dependencia, remuneración y prestación personal de un servicio, si no existen estas tres características no estamos hablando de la existencia de una relación laboral.

Dentro de nuestro sistema jurídico, el Código de Trabajo se encarga de regular este vínculo jurídico tal como se encuentra establecido en su artículo primero que señala “Art. 1. Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”, (Asamblea Nacional, 2005 - 22-VI-2020).

Precisamente la citada normativa, es la responsable de otorgar las pautas a seguir, para poder finalizar el vínculo jurídico (relación laboral), existente entre empleador y trabajador, la cual se pueda dar por acuerdo mutuo de las partes o de manera unilateral, sobre este último punto surge la figura jurídica del VISTO BUENO, que no es otra cosa que un mecanismo administrativo por el cual se da por terminada la relación laboral.

El Código de Trabajo, dentro de sus artículos 172 y 173 señala cuales son las causales por las cuales se puede dar inicio, con el procedimiento administrativo de visto bueno, el mismo que puede ser iniciado tanto por el empleador como el trabajador.

En relación con las causales establecidas en la ley antes citada, encontramos que, en el año 2017, el máximo órgano legislativo (Asamblea Nacional del Ecuador), expidió nuevas normativas para prevenir el acoso laboral, es así que dentro del Art. 172, que señala cuales son las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato encontramos que en el numeral 8 expresa lo siguiente: “Por el cometimiento de acoso

laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa”, (Asamblea Nacional, 2017).

De la misma forma, dicha figura jurídica de acoso laboral, se encuentra también entre los casos, por el cual el trabajador puede iniciarle el visto bueno a su empleador el cual se contempla en el Núm. 4 del artículo 173 del C.T.

En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta, (Asamblea Nacional, 2017).

Con lo expuesto, dentro de este acapite, es importante determinar si centralmente con la instauración de esta nueva figura jurídica en el ámbito laboral se encuentra encaminada en garantizar el derecho a la defensa del trabajador cuando sea este el que se inicia al proceso administrativo de visto bueno.

1.3. Formulación del Problema

¿Cómo se puede aplicar la inversión de la carga de la prueba para garantizar el derecho a la defensa del trabajador cuando inicia un trámite de visto bueno por acoso laboral?

1.3.1. Importancia del Tema Propuesto

La importancia del tema radica, en virtud de que la figura de acoso laboral como causal de terminación del contrato por visto bueno, tiene una reciente vigencia dentro de la legislación ecuatoriana, esta conducta es considerada como un comportamiento que atenta a la dignidad personal, que produce el maltrato, humillación o un perjuicio laboral.

En la elección de tema se pudo comprobar que los abogados y estudiantes de derecho no tenían el pleno conocimiento del asunto, y como tal tampoco de cuál es el procedimiento a seguir, como tal, su importancia se determina en convertirse en una guía argumentativa

del tema para la personas o usuarias que requieran información sobre el acoso laboral y la manera en cómo comprobarlo.

1.4. Sistematización del Problema a Investigar

Dentro del procesamiento de datos, se procederá a resolver diversas interrogantes en el transcurso de nuestra investigación, entre las que se encuentran.

- A. ¿Cuál es el marco jurídico aplicable en el acoso laboral por visto bueno por parte del trabajador?
- B. ¿La inversión de la carga de la prueba, en vistos buenos por acoso laboral garantiza el debido proceso al momento de ser valorado por la autoridad administrativa?
- C. ¿Cuál es el procedimiento aplicable para tramitar un visto bueno por acoso laboral?
- D. ¿Cuáles son las garantías que establece nuestra legislación para un trabajador que presenta un visto bueno por acoso laboral en contra del empleador?
- E. ¿Qué vacíos existen en nuestra legislación sobre el acoso laboral por visto bueno a fin de garantizar el derecho a la defensa del trabajador?
- F. ¿Cuál es el fundamento legal para que sea procedente la inversión de la prueba en el trámite de visto bueno por acoso laboral?

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Analizar mediante un estudio doctrinario y legal la procedencia de la inversión de la carga de la prueba en casos de visto bueno por acoso laboral a fin de asegurar el cumplimiento del derecho a la defensa de los trabajadores en Ecuador.

1.5.2. Objetivos Específicos

- I. Analizar la concepción histórica del derecho laboral en cuanto los derechos del trabajador.

- II. Sustentar teóricamente la necesidad de invertir la carga de la prueba en materia de visto bueno por acoso laboral con la finalidad de asegurar el derecho a la defensa del trabajador.
- III. Identificar el momento procesal donde se puede producir la inversión de la carga de la prueba dentro de un proceso laboral de trámite de visto bueno por acoso laboral
- IV. Determinar la relevancia de la figura de acoso laboral como causal de visto bueno y su aplicabilidad en el derecho trabajo.

1.6. Justificación de la Investigación

El Proyecto servirá como una guía que permitirá ser una base consultiva, en lo relacionado a todo lo que conlleva la instauración de la causal de acoso laboral, para la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador, específicamente centraremos nuestro estudio en la importancia que tiene dentro de la solicitud de visto bueno cuando es requerido por el trabajador, determinando su campo de aplicabilidad, su procedimiento administrativo y su correspondiente terminación.

El presente trabajo se justifica en virtud de que, al ser la figura de acoso laboral relativamente nueva dentro de nuestro sistema jurídico, no se encuentra claro el procedimiento a seguir, así como también cuál es la valoración dada a los medios probatorios aportadas en el proceso, ni cuales son los efectos que produce una resolución que acredite la existencia del acoso laboral por parte del empleador al trabajador.

Al existir este vacío dentro de la legislación se hace indispensable la realización del presente trabajo, que servirá como ilustración en todo lo relacionado al tema antes señalado.

1.7. Delimitación del Problema.

Área: Jurídico - Social

Campo: Laboral

Temporal: 2020

El problema planteado dentro del presente trabajo, nos instruirá más sobre el acoso laboral, la carga probatoria e inversión de la prueba, el debido proceso, en relación al derecho a la defensa; y, seguridad jurídica.

1.8. Hipótesis

Si se invierte la carga de la prueba en casos de visto bueno por acoso laboral, se garantiza el derecho a la defensa de los trabajadores.

1.9. Variables de la Investigación

1.9.1. Variable Independiente

Inversión de la carga de la prueba en casos de visto bueno por acoso laboral.

1.9.2. Variables Dependientes

Garantía del derecho a la defensa de los trabajadores.

1.10. Líneas De Investigación Institucional ULVR

Línea Institucional:Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Línea de Facultad: Derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes Históricos Del Acoso Laboral

El acoso laboral, mobbing u hostigamiento laboral son símbolos del miedo, la impotencia, la desmotivación, entre otros factores influyentes que acarrearán esta problemática. El acoso laboral es común tanto en las mujeres como en los hombres, los diferentes actos ilícitos que cometen los subordinados o trabajadores, la desigualdad y tensión que se presentan en el ambiente laboral, las acciones concurrentes ofensiva y marginal que afectan la salud emocional e integran por parte del acosado.

Los ataques frecuentes y comportamientos realizados por los subordinados o empleados de forma consiente que influyen de forma común dentro del ámbito laboral, las agresiones, entre otras características que influyen en el tema, pueden ser evitadas sin provocar afectación en la víctima y su entorno. El acosador aprovecha el poderío que tiene sobre su víctima y la forma de manipular a sus antojos.

Es muy importante responder o actuar con inteligencia, existen procedimientos legales los cuales son a favor de la situación, la posición legal usada como medida correctiva castiga al acosador con las disposiciones establecidas por ley, las cuales cuidan la moral e integridad psicológica de la víctima. Realizar un cuestionamiento responsable y deductivo; basándose en los derechos por ley que corresponden en esta posición.

La forma de evitar es con la aplicación de medidas correctivas que muestren el bienestar y la salud emocional del afectado, otra solución es la aplicación de normas y leyes establecidas por el gobierno. Esta ley conlleva a su investigación, prevención, corrección y sanción; de tal manera, no afecten al individuo ofendido de conductas desfavorable, que violenten e incumplan con la parte del código de trabajo.

Este sistema normativo, se encuentra constituido por varios mandatos de orden público, que con el pasar del tiempo han logrado perfeccionarse para fijar un pleno desarrollo de los derechos laborales dentro de una sociedad justa y equitativa.

Es importante tener en claro que la historia del acoso laboral no es igual que la historia del acoso sexual, a pesar, que se asemejen. El establecer que dentro de la organización de

las sociedades o civilizaciones más primitivas no se tenía una noción acerca del derecho, mucho menos diferencia cuando ciertos actos son normales y cuales son de acoso. Sin embargo, en virtud de que los miembros de civilizaciones primitivas y vigentes lograron en instaurar un reparto de trabajo compuesto en la existencia de varios grupos que tenían asignadas tareas específicas.

2.1.1. El Acoso Laboral en la Edad Antigua.

Dentro de la edad antigua encontramos el desarrollo del primer modo de producción, diseñado por la sociedad, basado en la explotación, el cual fue denominado “Modo Esclavista de la Producción” para Friedrich Engels, considerado uno de los padres del socialismo, este MEP, fue definido como “Un modo en el que los ciudadanos carecían de derechos (...), basado en la servidumbre plena”, (Morales, 2020).

Entre los datos más destacados de esta primera formación del abuso laboral, hallamos que surge debido a la desintegración del régimen primitivo, alcanzando su máxima prosperidad en Grecia y la Roma Antigua, estableciendo en dichas sociedades una desigualdad social compuesta en:

- A. División de Clases
- B. Aparición de la Propiedad Privada
- C. Levantamiento del Estado.

El objetivo de este Modo esclavista de producción, era instituir las relaciones esclavistas, desarrollando la desigualdad patrimonial a través de diferentes formas de explotación o abuso laboral como son:

1. Propiedad de los medios de producción y los esclavos
2. La cooperación simple del trabajo
3. Oposición entre el trabajo manual y el intelectual
4. Reproducción en las condiciones del esclavismo

Este modo de producción esclavista, entró en crisis debido a la decadencia de los pequeños productores y grandes haciendas ocasionando que las condiciones de trabajo (esclavitud), de muchos campesinos, artesanos libres y esclavos distinguidos por su trabajo cambien, lo que supuso un salto en el desarrollo social de sus derechos, exigiendo que se respeten y exigiendo leyes que resguarden su estatus.

2.1.2. El Acoso Laboral en la Edad Media.

Tras la desaparición del modo esclavista de la producción, que significó también el inicio y posterior desaparición del llamado Imperio Romano, dio inicio a una nueva cultura laboral, donde los ciudadanos empezaron a concebir al trabajo como un medio necesario para su sustentación.

Entre los puntos más destacados del desarrollo del derecho laboral, se dio con el feudalismo, que era un modo de producción donde el Estado (nobleza), otorgaba a los ciudadanos sus tierras, las cuales tenían que trabajar para poder pagar los altos impuestos instaurados por el Estado y que le permita sobrevivir.

Así mismo, en esta época encontramos el nacimiento de las primeras asociaciones laborales, los cuales eran los organismos que se encargaban de elaborar normas reguladoras de las relaciones laborales de ese entonces.

El derecho laboral en la edad media concluye, por el surgimiento de la revolución industrial, la cual se amparaba en “Que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra”. De igual forma, la revolución industrial asentó las bases del derecho laboral en la edad moderna y contemporánea. (Morales, 2020)

2.1.3. El Acoso Laboral en la Edad Moderna

Esta parte de la historia se inició, a causa de la revolución industrial, que de acuerdo a la historia es el proceso de transformación que ocurrió en el mundo y que trajo un cambio importante en el aspecto económico, social y tecnológico.

Consigno el acoso laboral se vio influenciado a las aportaciones ocurridas en el sector social y empresarial ya que, debido a la situación de pobreza de los obreros, se buscaba la forma más óptima para erradicar y condenar los abusos que la clase alta le deba a los obreros y trabajadores, por lo que se creó políticas públicas que exigía a los Estados proteger a los más débiles de los acosos presindidos.

La situación de los obreros en esta época se centraba en condiciones de esfuerzo de los trabajadores, debido a los horarios laborales, los riesgos que se enfrentaban en su trabajo y que podían ocasionar accidentes graves, enfermedades, acompañados de una remuneración ínfima y falta de descanso.

En virtud de esta situación de padecimiento de las clase obrera, los sindicatos que ayudaron a este sector vulnerable de los acosos recibidos por gente de poderío.

En virtud de esta situación de padecimiento de la clase obrera, los sindicatos originados en la edad media, comenzaron a tomar más fuerza en virtud de que se convirtieron en los representantes de los sectores sociales y quienes exigían un cambio dentro de la legislación laboral, con lo cual da surgimiento el “Surgimiento del principio tuitivo del Estado”. (Morales, 2020).

2.1.4. Principio Tuitivo del Estado

De acuerdo a Javier García de Tiedra González, dentro de su artículo científico “Derecho Laboral”, expresa que el Principio Tuitivo del Estado “Significa protector del trabajador; el Derecho del trabajo nace con una vocación tuitiva, de protección, en este caso del trabajador, y que se mantiene a lo largo de toda la legislación laboral. Pero no significa esto que toda la legislación laboral se dedique a la protección del trabajador, sino también la protección de la producción empresarial y de la producción económica”. (González J. G., 2013).

Este principio protector, nace en el transcurso del siglo XIX, con el objetivo de que el Estado proceda a defender los derechos de los trabajadores y su surgimiento se da, debido a que dentro de una relación contractual la mayor desventaja la poseía el trabajador, por las circunstancias antes expresadas (horarios laborales, remuneración ínfima).

Por lo cual, el Estado debía establecer un cuadro de protección que encerraba normas a título individual y colectivo sobre cómo se debería regir las relaciones entre el empleador y los trabajadores. Otra importancia del principio tuitivo del Estado se centra en proteger estabilidad social o laboral evitando la competencia desleal entre las empresas.

Es así que encontramos que dentro de la edad media se logró un gran desarrollo en materia laboral, no sólo con la participación protagónica de los sindicatos o gremios de trabajadores en defensa de sus derechos, sino también del Estado, en tener un papel más trascendental en la creación de un “Sistema jurídico de Trabajo”.

2.1.5. Sistema Jurídico de Trabajo

De acuerdo, a Carla Huerta Ochoa, un sistema jurídico “se conforma..., por la totalidad de las normas que se correlacionan en virtud de la unidad que integran a partir de la Constitución, y se compone por una secuencia de conjuntos de normas vigentes en

momentos distintos, identificables temporalmente por los cambios en el conjunto de normas jurídicas generales”, (Ochoa, 2007).

En relación al sistema jurídico del trabajo este se encuentran directamente direccionados en el cambio de los derechos laborales de una edad a otra.

Tabla 1: Denominación del Trabajador de acuerdo a la Historia

	Edad Antigua	Edad Media	Edad Moderna
El trabajador que presta sus servicios subordinadamente	Esclavo	Siervo	Sujeto con derechos y libertades en la actualidad

Fuente: Boza Pró.

Elaborado: Mieles, (2020).

2.1.6. El Acoso Laboral en la Edad Contemporánea.

Este hecho histórico se encuentra caracterizado por hacer un cambio en el ámbito laboral de los aspectos individuales y liberales de los trabajadores, instaurando una nueva organización social en Francia que se convirtió en un referente para el mundo, al establecerse numerosos temas dentro del orden jurídico. A pesar de las decisiones empleadas en los diferentes distritos, el ámbito de acoso de las organizaciones crecieron surgiendo así nuevas modalidades de como emplear está temática.

En lo relacionado a nuestro campo de estudio encontramos que, existen leyes organismos legislativos que brindan la libertad de trabajo, la autonomía de la libertad y la igualdad de las partes en la celebración de los contratos laborales.

En lo relacionado a nuestro campo de estudio encontramos que, dentro del código civil, se ubicó la primera reglamentación sobre relaciones laborales tales como la libertad de trabajo, la autonomía de la libertad y la igualdad de las partes en la celebración de los contratos laborales. Estas normas laborales se rigieron bajo los principios de Libertad, Igualdad, Fraternidad principios que tuvieron una rápida migración hacia nuestro continente, donde encontraron una acogida incondicional convirtiéndose en pilares fundamentales en las constituciones Latinoamericanas, en relación de materia laboral.

2.1.7. Historia del Acoso Laboral en el Ecuador

Según los estudios, los hostigadores eligen como víctimas a personas que por una o más razones destacan verdaderamente en el entorno laboral en que se desenvuelven las personas que pertenecen a grupos de máxima vulnerabilidad, por razones de religión, procedencia geográfica, raza, etc. El hostigador, en cambio, presenta un perfil psicológico de inseguridad de sus propias capacidades y precisamente quiere ocultar sus debilidades persiguiendo a alguien que podría “hacerle sombra” en su organización laboral. Las tácticas que utilizan los acosadores pueden ser muy variadas, como ridiculizar a su víctima en presencia de otros colaboradores, pedirle que realice un gran número de trabajo en períodos cortos, insultarla, degradarla, ignorarla, entre otras. Por su parte, la víctima lógicamente desarrolla conflictos en su trabajo, puede afectar a su entorno familiar, desarrollar deterioro en su salud o problemas psicológicos de consideración. Generalmente este tipo de conducta dejará poco o ningún elemento que la víctima pueda utilizar para poder demostrar objetivamente la persecución de que es objeto, más aún si son varios los acosadores, si el grupo de trabajadores jamás presentaría un testimonio en contra del hostigador que ostenta un rango jerárquico superior, etc., por lo cual para el área del Derecho esto constituye un obstáculo adicional. En muchos de los casos, la víctima terminará cansándose de batallar cada día contra estas injusticias y presentará su renuncia “voluntaria” o simplemente exteriorizará todos sus sentimientos contenidos y ofenderá al agresor, ante lo cual los superiores le pedirán su salida de la organización. Sería interesante, que aún a manera de investigación, en la Inspección del Trabajo se oculte a los trabajadores que terminan sus relaciones laborales por “renuncia voluntaria”, los verdaderos motivos para dejar sus puestos de trabajo. Los resultados podrían ser sorprendentes. Y ante esta situación injusta, ¿qué se puede hacer desde el campo del derecho? Poco o nada. En nuestro Código del Trabajo, las causas para que el trabajador –previo visto bueno- pueda dar por terminado el contrato son tres, al tenor de lo que dispone el artículo 173: 1. Injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del propio trabajador, su cónyuge o conviviente, ascendientes o descendientes. 2. Disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3. Cuando el empleador exige que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida. Pero ninguna de estas causales se enmarca, al menos de un modo claro, en lo que constituye el mobbing; lo usual es que el acosador utilice artimañas sutiles para cumplir su cometido, acciones que no dejan rastro, menos frecuente será que

agreda con improperios o agresiones físicas al trabajador, a sabiendas que más temprano que tarde éste lo denuncie ante las autoridades. Tal vez la causal tercera se acerque algo más a lo que constituye acoso, cuando el empleador dispone que el trabajador ejecute labores distintas a las convenidas, pero este cambio de 38 actividades o del área donde el empleado u obrero se desenvuelve no implica necesariamente que se trate de acoso laboral. Como se puede advertir, para las relaciones de trabajo regidas por el derecho existe un enorme vacío en el tema que nos ocupa. Veamos ahora lo que sucede en la esfera del Derecho Público. Dentro de los deberes de los servidores públicos, la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, en el artículo 24, letra d), establece: “Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. Se negará por folleto a depender órdenes superiores cuando éstas estén afectadas de ilegalidad o inmoralidad”. Si analizamos esta norma, se otorga al trabajador una protección adecuada para que cumpla únicamente las órdenes que se ajusten a la moral y al derecho; no obstante, una orden emanada únicamente para causar molestias a la víctima puede darse sin oponerse a la moralidad y a la vez sin alterar el ordenamiento jurídico, por lo que la disposición analizada no sería suficiente sustento para quien se siente víctima de acoso. En el crónica 25 de la misma ley, se establecen los tasa de los servidores públicos, entre los que consta, en la letra a): “Gozar de estabilidad en su puesto, luego del período de prueba, salvo lo dispuesto en esta Ley”. Probablemente sea esta la norma a la que más pueda recurrirse en casos de persecución laboral, pues como se había enunciado, éste persigue como fin último que el trabajador acosado salga de la organización en la que presta sus servicios; es decir, el hostigamiento laboral atenta a quemarropa frente al derecho a la estabilidad de los servidores públicos que han superado la etapa probatoria. Ahora aceptablemente, cabe preguntarse qué tan preparadas están las Autoridades de las instituciones públicas o las unidades administradoras de recursos humanos para identificar como un atentado al rectilíneo a la estabilidad ciertas conductas, que probablemente no han dejado evidencias materiales y que podrían ser calificados como delirios de persecución o confabulación de la víctima. Finalmente, dentro de las prohibiciones a los servidores públicos, la letra l) del artículo 26 de la LOSCCA, establece: 39 “Realizar destreza inmorales de cualquier artículo en el prueba de sus funciones”. Es por estas consideraciones que se hace imperativo que el legislador, sobre la base de una discusión amplia y profunda del tema del mobbing, promueva reformas a la legislación laboral, tanto en el ámbito privado como en el público, que otorgue a los trabajadores y a los servidores las debidas garantías, que establezca conductas típicas, procedimientos claros, y que incluya sanciones para los

agresores e instrumentos indemnizatorios para las víctimas. De esta manera se estaría quitando un velo a la triste verdad de miles de trabajadores que padecen verdaderos martirios y traumas cuando deberían más bien gozar de todo el respaldo legal e institucional para realizar sus actividades con armonía, alegría y satisfacción; se estaría igualmente promoviendo que conductas mezquinas y mediocres no prosperen y alentaría, por otro lado, que personas valiosas y talentosas den lo mejor de sí para el rendimiento de la sociedad, (Barahona , 2014)

La constitución del 2008, sigue recogiendo los principios de las anteriores constituciones, en lo que respecta a nuestro trabajo de estudio encontramos que, en el 2017, se emite por la Asamblea Nacional, Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso laboral. Con ello se insta en la normativa legal una nueva causal para dar por terminado la relación laboral a través del trámite de visto bueno.

2.1.8. Diferencia entre Acoso Laboral y Acoso Sexual

El acoso laboral no es lo mismo que acoso sexual. El acoso laboral o mobbing son comportamientos de diferentes índoles tales como sexistas, por la raza, psicológicos, entre otros, por diversas situaciones. Los hombres y mujeres trabajadores sufren de esta situación acosadora, el objetivo del acoso laboral es por el temor de reemplazo o por sacar a la persona del camino o ambiente laboral. Con la ayuda del código de trabajo que hacen que disminuyan los acontecimientos dentro del ámbito laboral y seguir las normativas y leyes dictadas por el gobierno.

A diferencia del acoso sexual, es también determinada como una violencia que juega con la integridad de la persona y repercute sobre el ofendido. Este tipo de acoso se presenta en varios ámbitos como estudiantil, profesional, etc. Es aquel que se apodera de su poderío que mantiene contra la persona y repercute en su sexualidad y complacimento del acosador mejor llamado como beneficios sexuales. Esta conducta agravante por la presión sexual el cual se manifiesta de diferentes maneras como:

- Manosear zonas del cuerpo íntimas de la persona

- Contacto físico deliberado con libertinaje sin consentimiento de la persona.
- Intimidación sexual
- Invitaciones indecentes sexuales y comprometedoras por parte del acosador, etc.

El acoso sexual puede ser determinada como una falta grave dependiendo de qué tan fuerte sea la situación presentada y las actividades que realizaron entre las partes, en contra de su voluntad por parte de una. Como respuesta a lo desfavorable es que a la larga trae consecuencias penales consigo. Las cuáles serán ejecutadas cuando la víctima este dispuesta a hablar y poder expresarse sin miedo. (Quintana, 2019)

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Derecho Laboral

Libia Reyes Mendoza, define al derecho laboral como "...El conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador...", (Mendoza, 2012). Es decir, que este conjunto normativo tiene como objeto proteger y tutelar los derechos de todo aquel individuo que preste un servicio de forma subordinada y del cual reciba una prestación de índole económico.

Por su parte, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), expresa que el derecho laboral es el, "Conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos", (Humanos, 2017).

Entendiendo de esta manera que el derecho laboral, se encuentra formado por el derecho individual del trabajo; y, el derecho colectivo de trabajo.

2.2.2. Derecho Individual del Trabajo

Gabriel Montero Acosta, expresa que "El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto, llamado trabajador, y otro denominado patrón. En sentido histórico se habla, respectivamente, del dueño de la fuerza de trabajo y del dueño de los medios de producción", (Acosta, 2017)

Entendiendo que el derecho individual de trabajo (DIT), tiene como finalidad regular las relaciones laborales individuales del contrato de trabajo, que no es otra cosa que la prestación de un servicio a cambio de una compensación económica.

2.2.3. Fuentes del Derecho Laboral

Rafael de Pina Vara y José Castillo Larrañaga, determina que “...Las fuentes del derecho en sentido técnico son los modos o formas mediante los que en una sociedad constituida se manifiestan y determinan las reglas jurídicas...”, (Rafael de Pina Vara, 2007).

Ante escenario, podemos señalar que las fuentes del derecho laboral son:

- ❖ La Constitución
- ❖ Tratados o Convenios Internacionales
- ❖ Ley
 - ✓ Código Laborales
 - ✓ Leyes Especiales
 - ✓ Leyes no laborales de aplicación supletoria.

2.2.4. La Constitución

Partiendo de que “Las constituciones se caracterizan por ser un conjunto de meta-reglas sobre los poderes públicos, incluso aquél de mayoría, que están obligados por ellas a la separación recíproca y al respecto de los derechos fundamentales de todos”, (Ferrajoli, 2008).

Encontramos, que la constitución nutre al derecho laboral en virtud de la extensión del principio de legalidad, que contemplan todas las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado.

2.2.5. Tratados Internacionales

De acuerdo, a Mónica E. Gómez Marín y Luis Felipe Dorantes Chávez, encontramos que “Los tratados internacionales son acuerdos celebrados entre dos o más países en los que de manera conjunta determinan reglas o principios generales a los que ambos se comprometen a fin de obtener un beneficio en común, ya sea económico, comercial o de paz”, (Chávez, 2014).

En aplicación al derecho laboral, podemos señalar que los tratados o convenios internacionales son una fuente directa para la regulación su regulación, en virtud de que el Estado debe estar siempre atento a los parámetros de la normativa internacional para garantizar el efectivo goce de los derechos de los trabajadores.

2.2.6. La Ley

Juan Antonio González, señala que la “La ley; es la típica fuente del derecho y la que muestra una capital importancia sobre las demás; es la norma jurídica emanada del poder público mismo y el medio empleado por éste para establecer el derecho positivo, haciendo accesible su conocimiento a los integrantes de la comunidad.”, (González J. A., 2001).

2.2.7. Principios Generales del Derecho Laboral

María Susana Dávalos Torres, define que “Los principios generales del derecho son normas jurídicas fundamentales, escritas o no, que rigen un determinado sistema jurídico en su conjunto.”, (Torres, 2010).

Ante este escenario encontramos que los principios que rigen al derecho laboral son:

- Principio Protector
- Principio de irrenunciabilidad de los derechos
- Principio de Supremacía de la realidad
- Principio de razonabilidad
- Principio de buena Fe

2.2.8. Principio Protector

José Verona, expresa que “El principio protector es el primero y más importante de los principios fundamentales del derecho laboral. Parte del supuesto de desigualdad estableciendo que el trabajador o trabajadora goza de un amparo preferente, por lo que se tratará de proteger a esta parte en el contrato de trabajo para equipararla con la otra parte (el contratante)”, (Grupo Verona - Jose Verona , 2020).

De lo antes acotado, es pertinente señalar que el principio protector se substancia en tres reglas:

- Regla más favorable:

Esta primera regla tiene como premisa que, en caso de conflicto entre dos normas de la misma materia, se debe ejecutar la que sea más favorable para el empleado o trabajador.

- Regla de la condición más beneficiosa

Esta regla se basa en proteger los derechos ya adquiridos por el trabajador, es decir, que no puede existir nuevas leyes que desmejore las condiciones del trabajador.

- Regla in dubio pro operario

Principio que expresa que, en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador.

2.2.9. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos

Es la apreciación que se tiene de todos los derechos fundamentales, los cuales no pueden ser renunciados en virtud de que la ley así lo prohíbe. Por lo tanto, se considera nulo todo contrato que contenga cláusula o condición alguna que implique su renuncia, disminución o alteración.

2.2.10. Principio de Supremacía de la Realidad

Este principio consiste en la primacía de lo que ocurre en la realidad, es decir, que al momento de existir una contrariedad dentro de lo estipulado en el contrato laboral con la realidad, siempre tendrá preponderancia la realidad.

2.2.11. Principio de Razonabilidad

Es aquel principio que tutela la potestad de ejercicio de derechos entre el empleado y su empleador. Es decir, que tanto el empleador como el trabajador al momento de ejercer sus derechos en el perfeccionamiento del contrato laboral deben actuar bajo razonamientos lógicos, sin incurrir en conductas abusivas que transgredan los derechos de cada uno.

2.2.12. Principio de Buena Fe

Jorge Fernández Ruiz, señala que este principio “predica la concordancia entre el acto y la conciencia, entre la acción y la intención, en cuya virtud se adquieren derechos o beneficios, como en el caso de la prescripción, o se liberan responsabilidades o cancelan deberes.”, (Ruiz, 2011).

Es decir, que el principio de buena fe, exige que el empleador y trabajador guarde una actitud de respeto y lealtad, de honradez en el tráfico jurídico.

2.2.13. Prueba

Alejandro Magno González, expresa que la prueba “...puede ser entendida como la comprobación de las afirmaciones realizadas sobre un hecho u objeto, con el término de probar o prueba se designa no solo la comprobación sino también el procedimiento o actividad utilizada para dicha comprobación, produciéndose un cambio entre resultado y procedimiento o actividad...”, (Antonio, 2015).

Debemos entender que, desde la perspectiva jurídica, la prueba es entendida como aquel elemento de comprobación de todas las afirmaciones realizadas en el libelo de la demanda, la práctica de la misma se la realiza en la sustentación del proceso, la prueba es el pilar del proceso judicial y la base para la toma de la decisión a cargo de la autoridad.

La importancia de la prueba radica, en ser el mecanismo que proporciona el conocimiento cierto o probable sobre un hecho, por lo tanto, sirve para para llegar a una conclusión cierta sobre los hechos materia de la litis.

2.2.14. Valoración de la Prueba

Alejandro Magno González, nos indica que “La valoración o apreciación de la prueba constituye, indudablemente, una operación fundamental en todo proceso incluido el penal. La valoración de la prueba determina el resultado que se infiere de la práctica de un determinado medio de prueba, es decir, el grado de convicción o persuasión de la prueba practicada en sentido positivo cuando se logre alcanzar el fin de la prueba (convicción judicial), o en sentido negativo, al no alcanzarse dicha convicción”. (Antonio, 2015).

En otras palabras, la valoración de la prueba es la acción procesal que realiza el juzgador, y consiste en constatar si las probanzas son o no idóneas y eficaces para demostrar su pretensión. Esta valoración se realiza determinando la pertinencia, relevancia, idoneidad y eficacia del medio probatorio.

2.2.15. Carga de la Prueba

El principio de la carga de la prueba, es un principio procesal en virtud del cual se obliga a las partes de una litis a probar las afirmaciones realizadas en el proceso, la falta de acreditación conllevaría una decisión adversa a sus intereses.

En otras palabras, la carga de la prueba es la imposición que la ley manda, a las partes con el objetivo de probar los hechos que constituyen el supuesto factico establecido en la demanda y que invocan a su favor.

2.2.16. Inversión de la Carga de la Prueba

Frank Taquichiri, señala que “La inversión de la prueba en materia laboral goza, por así decirlo, de una presunción de veracidad respecto a la demanda del trabajador, “presunción juris tantum”, que debe ser destruida por el empleador con las pruebas que este aportara en su defensa. En ese sentido, el principio de la inversión de la prueba no cumple los parámetros establecidos por el aforismo: “quien afirma algo está en la obligación de demostrarlo y si el demandante no prueba, el demandado será absuelto”, (TAQUICHIRI , 2015).

Con lo acotado, encontramos que este principio de la prueba, escapa de la regla general de todo proceso no penal, que es “quien afirma un hecho debe probarlo”. Con lo cual, dentro de un proceso laboral ya sea judicial o administrativo, si es el empleado quien accede a la justicia, este no tendrá la obligación de probar los hechos que alega, sino que es el empleador es el que tendrá que desvirtuar la tesis del trabajador.

2.2.17. Acoso Laboral

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de

las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”. Es decir, entonces que el acoso laboral es una conducta, actividad o acción que se presenta dentro del ambiente laboral, donde existe la participación del acosador que es la persona que intimida a un individuo o grupo de individuos con el fin de intimidar, amedrentar a sus víctimas, (Quintana, 2019).

El poder otorgado por la organización dentro del ambiente, hace que el subordinado abuse de sus cargos administrativos, operativos, de gestión, entre otras, con el objetivo de hostigar mental, física y psicológicamente el bienestar de su grupo de trabajo y de su entorno.

2.2.18. Visto Bueno

De acuerdo a Belén Jaramillo Álvarez, podemos señalar que el visto bueno es “Una forma de terminar la relación laboral es a través de un procedimiento administrativo denominado visto bueno. Tanto empleador como trabajador pueden tramitarlo ante el Inspector de Trabajo si se ajustan a las causales que determina la ley.”, (Álvarez B. J., 2015).

Este mecanismo judicial, se encuentra dentro del Código de trabajo, es utilizado en caso que ameriten por incumplimiento de algunas de las normativas internas y externas de la organización y sirve para terminar la relación laboral del empleador con sus colaboradores, y puede ser ejecutado tanto por el empleador como el trabajador.

2.2.19. Inspector de Trabajo

Podemos señalar que el inspector de trabajo “es un funcionario del Ministerio del Trabajo del nivel profesional; autoridad administrativa (...) Quien realiza la función general de vigilancia y el control en cumplimiento de las normas de trabajo y demás disposiciones sociales”, (Ministerio de Trabajo Colombiano, 2020).

2.2.20. Contrato de Trabajo.

Libia Reyes Mendoza, expresa que el contrato de trabajo “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. (Mendoza, 2012).

Debemos tener en claro que las legislaciones de cada país, contiene varias denominaciones del contrato de trabajo, dentro de las dos clases que existen las cuales son:

- El contrato individual de Trabajo; y,
- El contrato Colectivo de Trabajo.

2.2.21. Contrato Individual de Trabajo.

Oscar Montoya Pérez, cita dentro de su obra diccionario jurídico a la Comisión de Lenguaje Claro. Poder Judicial República de Chile y define al Contrato Individual de Trabajo como la, “convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada, (Perez, 2018).

2.3. MARCO LEGAL

2.3.1. Constitución de la República. – Trabajo

Para conocer sobre los derechos de los trabajadores en la constitución de la republica del Ecuador, iniciamos definiendo sobre el trabajo, las políticas económicas en la constitución, para ello se cita los siguientes artículos:

Art. 33.- 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., (Asamblea Contituyente del Ecuador , 2008).

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley, (Asamblea Contituyente del Ecuador , 2008).

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable, (Asamblea Constituyente del Ecuador , 2008).

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, (Asamblea Constituyente del Ecuador , 2008).

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Constituyente del Ecuador , 2008).

2.3.2. Código de Trabajo

Para conocer lo que trata el código de trabajo iniciamos definiendo el concepto de trabajador, empleador y los modos de contratos expreso y tácito, para ello se cita los siguientes artículos:

“Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”, (Asamblea Nacional, 2005).

“Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”, (Asamblea Nacional, 2005).

“Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”, (Asamblea Nacional, 2005).

“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato (...)”, (Asamblea Nacional, 2005).

2.3.3. Acoso Laboral

Para conocer sobre el acoso laboral, iniciamos definiendo que es el acoso laboral en la ley, para ello se cita el siguiente artículo:

Art. 46.1.- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Asamblea Nacional, 2017).

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...) 8.- Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa, (Asamblea Nacional, 2005).

Art. 173.- 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: (...) 4.- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta., (Asamblea Nacional, 2005).

2.3.4. Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir El Acoso Laboral

Para conocer sobre el acoso laboral en las reformas a la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, iniciamos definiendo que es el acoso laboral en la ley, para ello se cita el siguiente artículo:

Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 46: Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial , (Asamblea Nacional, 2017).

Artículo 5: En el artículo 42, añádase un numeral 36, que dirá: “Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar

en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”, (Asamblea Nacional, 2017).

“Artículo 6. En el artículo 44, añádase un literal m) que dirá: El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”, (Asamblea Nacional, 2017).

“Artículo 7. En el artículo 46, añádase un literal j) que dirá: El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa”, (Asamblea Nacional, 2017).

Artículo 8. En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al final del numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “; y,” y añádase un numeral 8, que dirá: Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente, (Asamblea Nacional, 2017).

Artículo 9. En el artículo 173, al final del numeral 2, elimínese: “y”; al final del numeral 3, sustitúyase el punto final: “.”, por “y,”; y añádase un numeral 4, que dirá: “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación

objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, (Asamblea Nacional, 2017).

Artículo 10.- En el artículo 545, al final del numeral 7, elimínese: “y”; el numeral 8 pasa a ser numeral 9, el numeral 8 dirá: “En los casos de acoso laboral, podrá disponerse efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta”. Y al final del numeral 8, sustitúyase el punto final por “; y,” (Asamblea Nacional, 2017).

2.3.5. Visto Bueno

Para conocer sobre el visto bueno y su proceso de tramitación en el Código de Trabajo, iniciamos definiendo la calificación del visto bueno y la solicitud de visto bueno, para ello se cita los siguientes artículos:

Art. 183.- Calificación del visto bueno. - En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio., (Asamblea Nacional, 2005).

Art. 621.- Solicitud de visto bueno. - El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la *resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde*, (Asamblea Nacional, 2005).

2.3.6. Prueba

2.3.6.1. Código Orgánico General de Procesos

Para conocer sobre la prueba en el Código Orgánico General de Procesos, iniciamos definiendo el contenido de la demanda, finalidad de la prueba, la conducencia de la prueba, necesidad de la prueba y valoración de la prueba, para ello se cita los siguientes artículos:

“Art. 142.- Contenido de la demanda. La demanda se presentará por escrito y contendrá: (...) 7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos”., (Asamblea Nacional, 2016).

“Art. 158.- Finalidad de la prueba. La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos.”, (Asamblea Nacional, 2016).

Art. 160.- Admisibilidad de la prueba. Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal, (Asamblea Nacional, 2016).

Art. 161.- Conducencia y pertinencia de la prueba. La conducencia de la prueba consiste en la aptitud del contenido intrínseco y particular para demostrar los hechos que se alegan en cada caso. La prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos., (Asamblea Nacional, 2016).

“Art. 162.- Necesidad de la prueba. Deben probarse todos los hechos alegados por las partes, salvo los que no lo requieran.”, (Asamblea Nacional, 2016).

“Art. 163.- Hechos que no requieren ser probados. No requieren ser probados: (...), 2. Los hechos imposibles. 3. Los hechos notorios o públicamente evidentes. 4. Los hechos que la ley presume de derecho.”, (Asamblea Nacional, 2016).

Art. 164.- Valoración de la prueba. Para que las pruebas sean apreciadas por la o el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados en este Código. La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la

ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. La o el juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión, (Asamblea Nacional, 2016).

2.3.7. Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244

2.3.7.1. Procedimiento de Denuncia en Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo en el Sector Público:

Para conocer sobre el procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y toda violencia contra la mujer en espacios de trabajo en el sector público, iniciamos definiendo el procedimiento de denuncia, la verificación de pruebas y las acciones disciplinarias, para ello se cita los siguientes artículos:

Art. 5.- Del procedimiento de denuncia. - Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados, (Ministerio Del Trabajo, 2020).

Art. 6.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer.- Los hechos que originen la decisión de solicitar el inicio del régimen disciplinario correspondiente, pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente, (Ministerio Del Trabajo, 2020).

Art. 7.- De las acciones disciplinarias. - Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer cometido en contra un/a servidor/a público/a, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier

tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley, (Ministerio Del Trabajo, 2020)

2.3.7.2. Procedimiento de Denuncia en Casos de Discriminación, Acoso laboral y/o toda forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo Sujetos al Código del Trabajo

Para conocer sobre el procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y toda violencia contra la mujer en espacios de trabajo sujetos al código de trabajo, iniciamos definiendo la denuncia, la verificación de pruebas y las acciones disciplinarias, para ello se cita los siguientes artículos:

Art. 8.- De la denuncia.- El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos , podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

a) Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional; y,

b) Por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a la Dirección pertinente, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia, (Ministerio Del Trabajo, 2020).

Art. 9.- De los requisitos de admisibilidad de la denuncia.- La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos de admisibilidad:

a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);

- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.

“Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de receptar la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada”, (Ministerio Del Trabajo, 2020).

Art. 10.- Del procedimiento de denuncia.- El procedimiento de denuncia será el siguiente:

- a) Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días.
Si la denuncia no cumple los requisitos, la o el Inspector del Trabajo dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos (2) días. En caso de no completarla dentro del término respectivo, ordenará el archivo en el término máximo de tres (3) días;

b) Luego de calificada la denuncia, la o el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días, notificará a la o el presunto agresor/a con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo. Si el empleador o su representante legal son personas distintas a la o el presunto agresor/a, se le notificará en el mismo término para que comparezca en igual forma;

c) Fenecido el término de contestación, la o el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, que se efectuará al quinto (5) día hábil contado desde la notificación;

d) La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso;

e) De no ser posible el acuerdo entre las partes, la o el Inspector del Trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando por la o el denunciante;

f) La o el Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima;

g) Si se determina que la agresión, se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral.

h) Si el empleador no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, para descargar su responsabilidad por omisión;

i) Si el empleador no ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, el Inspector del Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la empresa, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público;

j) De llegarse a determinar que el empleador cometió los actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral; el Inspector del Trabajo, remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público.

k) El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días contados desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, conforme lo establece el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro.8 y demás normativa aplicable; sin que ello implique imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida, (Ministerio Del Trabajo, 2020).

2.3.8. Jurisprudencia

2.3.8.1. Valoración de la Prueba

El artículo 119 del Código de Procedimiento Civil, actualmente derogada por la vigencia del COGEP, no contiene propiamente una regulación sobre valoración de la prueba, no contiene propiamente una regulación sobre valoración de la prueba, sino más bien el método que ha de utilizar el sentenciador para dicha valoración. De acuerdo con el método señalado por este artículo, el juzgador no puede valorar los elementos de prueba producidos en juicio aislada o individualmente sino en su conjunto, para darles, de acuerdo con la sana crítica, el valor de convicción que les corresponde. La valoración de la prueba es una operación mental o intelectual, y en

esta operación el juzgador debe examinar separadamente los elementos de prueba aportados por las partes con que pretenden demostrar los hechos afirmados, ya sea en la demanda ya sea en la contestación de la misma. Luego, el juzgador debe estudiarlas comparativamente, en forma tal que la conclusión a que llegue sea el producto de una verdadera síntesis de la totalidad de los elementos de prueba y los hechos que en ellos se contiene. En este proceso mental el juez ha de aplicar las reglas de la sana crítica, las cuales no constan en normas de derecho positivo, sino son reglas de lógica y de experiencia humana, suministradas por la psicología, la sociología y la técnica, que permiten al juzgador distinguir lo que es verdadero y lo que es falso. (Gaceta Judicial 6495 - Valoración de la Prueba, 15 abr 2004).

2.3.9. Tramitación Del Visto Bueno

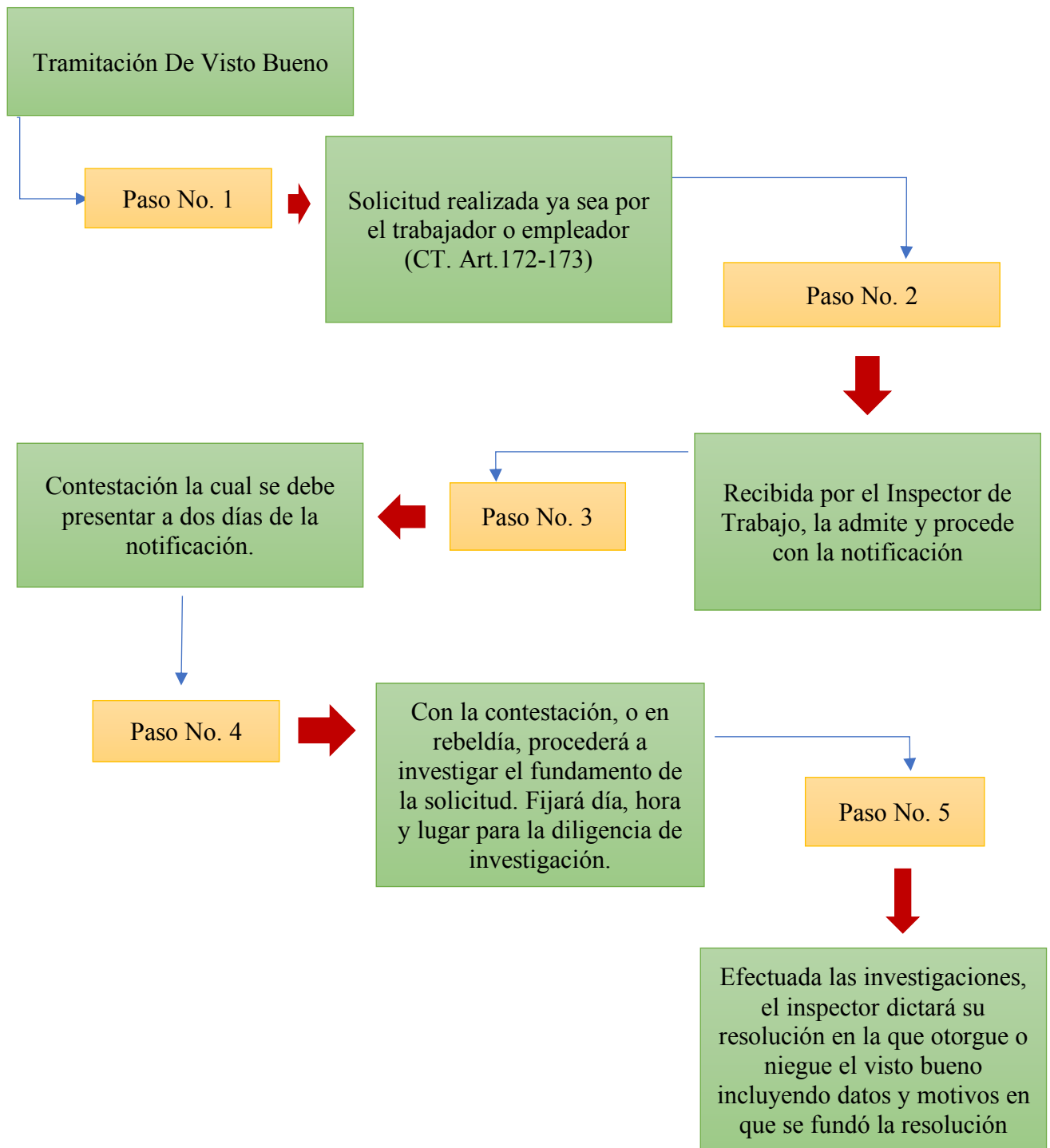


Ilustración 1:Tramitación Del Visto Bueno.

Información: Código De Trabajo.

Elaborado Por: Mieves,(2020)

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Marco Metodológico

Para el desarrollo del proyecto de investigación basado en el tema a investigar, su desarrollo se irá visualizando gradualmente para que tenga una comprensión del problema a resolver. Su incidencia y estrategia de uso se utilizan como recursos de investigación, proporcionando así una perspectiva amplia y precisa para el trabajo de investigación.

Víctor Miguel Niño Rojas sustenta que el diseño de la investigación constituye (...) "estrategias, procedimientos y pasos tomados para recolectar datos y procesar su análisis constituyen verdaderamente su método" (Rojas, 2011).

Podemos destacar es que el "*Marco Metodológico*" resuelve una serie de estrategias y procedimientos, encaminados a encontrar soluciones efectivas a los problemas planteados. Estas estrategias se implementan a través de técnicas de investigación (como observación, análisis, entrevistas).

Esta metodología es una herramienta útil para la investigación, y también puede permitirnos obtener resultados claros y concretos para encontrar soluciones adecuadas.

Al abordar en tema planteado en esta investigación, con base en el análisis de la metodología de implementación y cada norma y base de datos revisada, podemos determinar que es cuantitativa y tiene un alcance descriptivo, porque trata de comprender e investigar el alcance e influencia de la reinversión de la carga de la probatoria en el trámite de visto bueno por acoso laboral, garantiza el derecho a la defensa.

Para Sampieri "La investigación descriptiva puede describir en detalle las características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno analizado" (Sampieri, 2014).

3.2. Tipos de Investigación

Los tipos de investigación comprende la utilización de diferentes formas de elaborar un proyecto cuantitativo.

Para Víctor Miguel Niño Rojas los tipos de investigación "se refiere a determinados métodos de investigación práctica, con características propias relacionadas con objetos, propósitos, procedimientos o técnicas, limitaciones, Medio ambiente y otros aspectos" (Rojas, 2011).

En este sentido, el autor se refiere a que los tipos de investigación a pesar de poseer varias conceptualizaciones y formas al ponerlos en práctica siempre se llevan a cabo de acuerdo con la estructura de la investigación.

Según lo expresa el Dr. Alvitres Castillo "La investigación busca describir, explicar o predecir la investigación pura o sustantiva; y definir la investigación aplicada o técnica al construir procedimientos, innovar estrategias, crear y probar artefactos y evaluar su valor pragmático" (Alvitres, 2000).

Cabe señalar que, respecto a la metodología aplicada en la presente investigación, luego de una revisión detallada, se procede a aplicar los tipos de investigación que establece el investigador y estos pueden ser exploratorio, descriptivo o explicativo.

3.3. Investigación Documental

Al aplicar este método lleva al investigador al análisis de la información recopilada de los distintos medios, como las leyes, tratados internacionales, estos encargados de la protección de los derechos del trabajador frente al acoso laboral, las que aportan información relevante a la presente investigación.

Miguel Niño Rojas expresa "Los datos auxiliares se obtienen a través de la mediación, es decir, han sido recopilados y reprocesados por otros, y almacenados de alguna manera, por ejemplo, en un documento" (Rojas, 2011).

3.4. Investigación Experimental

La investigación cuenta con variables independientes que se unen a la variable dependiente, se basa de acuerdo a la información manejada por el enfoque científico, ya q los resultados que se obtienen en la investigación son semejantes o casi específicos, la información proporcionada y los datos obtenidos de la misma son verídicos gracias a informaciones científicas anteriores. Las cuales profundizan la información obtenida acerca del tema tratado.

Sampieri, señala que:

“Como su nombre lo dice el diseño experimental : situación de control, la cual manipulan, de manera intencional, una o mas variables independientes (causas), para analizar las consecuencias de tal manipulación sobre una o mas variables dependientes (efectos)”, (Sampieri, 2014).

3.5. Investigación Descriptiva

La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que nos permite validar de forma apropiada los datos recopilados como las entrevistas, encuestas y llegar a describir de forma clara y precisa las características de esa población.

“La investigación descriptiva consiste en la determinación de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer de manera determinada su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se sitúan en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”, (Arias, 2012).

3.6. Investigación de Campo Descriptiva

Para este proyecto, utilizamos la investigación de campo descriptiva, que es un método de aplicación de la observación directa para obtener una visión más clara y realista.

Para Fidias refiere que:

“La investigación in situ consiste en la recolección de datos directamente de la situación real (datos brutos) de los sujetos o eventos bajo investigación, sin manipular ni controlar

ninguna variable, es decir, el investigador obtiene información, pero no obtiene ninguna información para cambiar las condiciones existentes”. (Arias, 2012).

3.7. Investigación Explicativa

La investigación explicativa nos permitirá comprender la investigación, que no nos permitirá obtener resultados definitivos, pero sí descubrir la causa o fuente de los hechos.

Según Fideas Arias la investigación explicativa:

“Buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos”. (Arias, 2012).

3.8. Enfoques de la Investigación

Los métodos de investigación, también conocidos como estilos, modelos y los responsables de las técnicas de recolección de datos, estos métodos promueven la investigación al mismo tiempo que brindan seguridad en la secuencia de investigación. Los métodos de investigación son herramientas que pueden ayudarnos a desarrollar técnicas de recopilación de datos, y estas herramientas son cuantitativas.

Según Baxter, Hughes y Tight los enfoques de la investigación, “Estos métodos son los llamados métodos o simplemente técnicas de recopilación de datos (observación, entrevista, encuesta)”. (Baxter, Hughes, & Tight, 2000).

3.9. Enfoque Mixto

El enfoque a utilizar es el mixto, este enfoque se desglosa de la siguiente manera entre el método de enfoque cualitativo y el método de enfoque cuantitativo, recopilación de datos estadísticos y cualitativos son usado con el objetivo de aclarar dudas e interrogantes que se generan dentro de la organización. Y a su vez, éstas sean respondidas.

Según expresa Roberto Hernández Sampieri:

“El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema; se usan metodos de los enfoques cuantitativo y cualitativo y pueden involucrar la conversión de datos cuantitativos en cualitativos y viceversa asimismo, el enfoque mixto puede utilizar los dos enfoques para responder distintas preguntas de iuvestigacion de un planteamiento del problema. Enfoque mixto puede utilizar los dos enfoques-cuantitativo y cualitativo- para responder distintas preguntas de investigación de un planteamiento del problema”, (Sampieri, 2014).

3.10. Enfoque Cuantitativo

El enfoque utilizado para nuestra investigación es el cuantitativo, porque toda la información que nos vamos a basar en la información poblacional, porcentual y estadística como puede ser: porcentajes de denuncias realizadas en el país, muestra población, entre otras, las cuales nos permitirá analizar de forma más efectiva para defender toda información recopilada en la investigación.

Utilizado en este estudio es un método cuantitativo porque toma en cuenta hechos y puede ser analizado estadísticamente para confirmar o negar los resultados.

Según expresa Roberto Hernández Sampieri:

“Los métodos cuantitativos (que representan un conjunto de procesos) son secuenciales y se basan en pruebas. Cada etapa es anterior a la siguiente y no podemos "saltar" ni saltar pasos. El orden es estricto, aunque ciertamente podemos redefinir ciertas etapas. Definir una parte del pensamiento Una vez que se determinan los límites, se trazan las metas y las preguntas de investigación, se revisa la literatura y se establece un marco teórico o punto de vista. Establecer hipótesis y determinar variables a partir del problema; hacer planes para probar su medición de variables en un contexto dado; analizar medidas teóricas. Utilice métodos estadísticos para obtener resultados y sacar una serie de conclusiones sobre una o más hipótesis”, (Sampieri, 2014).

3.11. Enfoque Cualitativo

El método de la investigación con enfoque cualitativo, este se debe a la recolección de datos y análisis de los mismos, la participación activa de la información contextual,

experiencias vividas e ideologías o interpretaciones que componen parte activa de la investigación, con una realidad que subyacen como instrumento investigativo científico. El método de la investigación con el enfoque cualitativo se expresa en la recopilación de datos proporcionados de información numéricas o alfanuméricas. Estas fuentes informativas utilizadas proporcionalmente, y los estudios.

Según expresa Roberto Hernández Sampieri:

“El enfoque cualitativo lo que nos modela es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado. En este enfoque las variables no se definen con la finalidad de manipularse experimentalmente, y esto nos indica que se analiza una realidad subjetiva además de tener una investigación sin potencial de réplica y sin fundamentos estadísticos. Este enfoque se caracteriza también por la no completa conceptualización de las preguntas de investigación y por la no reducción a números de las conclusiones sustraídas de los datos, además busca sobre todo la dispersión de la información en contraste con el enfoque cuantitativo que busca delimitarla. Con el enfoque cualitativo se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación. El alcance final del estudio cualitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo”, (Sampieri, 2014).

3.12. Métodos de Investigación

Un método de investigación es un plan que se debe seguir al realizar una investigación, destinado a lograr un propósito específico.

Aispiur expresa:

“Los tipos de métodos son los siguientes: método de investigación, método de organización, método de comunicación, método de descripción del proceso de enseñanza, método de deducción, método de observación directa y método de observación indirecta. Estos métodos pueden ayudar a los profesores a realizar una clase correcta”, (Aispiur, 2010)

3.13. Método deductivo

Con este método, las aplicaciones pueden basarse en principios, que van desde conclusiones específicas hasta conclusiones individuales.

López Cano define:

“El método deductivo es una forma de razonamiento, que parte de la verdad universal para llegar a conclusiones específicas. En la investigación científica, este método tiene una función dual, que puede ocultar el resultado desconocido del principio conocido, que es lo opuesto a la deducción y la inducción”. (Cano, 2014)

3.14. Método Histórico

Para recolectar información relevante de eventos posteriores, usaremos este método, por lo que, al aplicar este método, podemos analizar datos aplicables a los proyectos de investigación más importantes.

Según expresa François Simiand:

“En esencia, el llamado método histórico es el proceso de conocimiento experimental indirecto, es decir, el proceso de obtención de conocimiento fáctico a través de otro tipo de intermediario espiritual. El conocimiento puede ser espacialmente indirecto o temporalmente indirecto: el proceso lógico es el mismo en ambos casos. En este sentido, se utiliza con frecuencia en todas las ciencias empíricas. Pero no solo tiene este significado, implica (excepciones) el control de posibles verificaciones y asegurar que ciertos métodos hayan presidido la primera verificación”. (Simiand, 2018).

3.15. Método Sintético

El método de síntesis es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo a partir de los elementos distinguidos en el análisis. En resumen, esta es una pregunta metódica y breve y explosiva.

Está definido por Esther Maya como “el método en el que se analiza y sintetiza la información obtenida y que permite estructurar las ideas, reconstruir y sintetizar los hechos en el momento de procesar el estudio” (Maya, 2014).

3.16. Técnicas de Recolección de Datos

Para determinar la tecnología utilizada para la recolección de datos, debemos considerar los siguientes criterios:

- La investigación y la naturaleza del objeto de investigación.
- Acceder a fuentes de datos confiables.
- Generalidad de los datos de investigación, tamaño y tipo de muestra.
- La presencia de los recursos con los que se cuenta para la realización del estudio ya sean estos; dinero, persona, tiempo.
- La precisión en la obtención de datos a la investigación de manera acertada.

Al determinar la tecnología de recolección de datos adecuada para la encuesta, podemos mencionar y definir lo siguiente.

3.17. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos Cuantitativos y Cualitativos

3.17.1. La Entrevista y la Encuesta

Las entrevistas y encuestas son herramientas de investigación y se utilizan para animar a los participantes a que nos proporcionen análisis y resultados de forma cuantitativa.

Según expresa, Carlos Arturo Monje Álvarez:

“La entrevista es un método utilizado para obtener respuestas orales para situaciones directas o telefónicas entre entrevistadores y entrevistados. Las entrevistas y encuestas estructuradas son una forma de utilizar cuestionarios (o guiones de entrevistas) para garantizar que a todos los entrevistados se les hagan preguntas de manera estandarizada (es decir, de la misma manera y en el mismo orden). El contenido exacto de cada pregunta se especifica de antemano, y cada entrevistado debe conocer estas preguntas de la misma manera”. (Álvarez C. A., 2011).

3.18. Población y Muestra

3.18.1. Población

Esta fracción de la investigación y por ser relevante, Arias lo expresa de la siguiente manera: “el conjunto de elementos de los que se quiere conocer sus características” (Arias, 2012). El autor señala que: “El propósito de la encuesta puede ser estudiar una gran cantidad de objetos, individuos o incluso documentos. Este grupo se denomina población” (Arias, 2012).

“La población del cantón Daule tiene una condición muy especial; gran parte de su población es urbana de acuerdo al último Censo 2010 del INEC, el número de habitantes es de 120.326, en las áreas urbanas habitan 87,508 habitantes, y en las zonas rurales 32.818 habitantes”, (Instituto Nacional De Estadística y Censos, 2010).

Por lo que, se concibe que la población esta conceptualizada como un conjunto que es objeto de estudio, que puede ser representado de manera finita o infinita, que se caracteriza comúnmente por la delimitación del problema y objetivos diseñados para el estudio, la presente investigación se presenta y desarrolla en la población domiciliada en la Urbanización Villa Club etapas: Aura, Boreal, Estelar, Galaxia e Iris en donde existen aproximadamente 1,900 viviendas entregadas y habitadas.

3.18.2. Muestra

Según lo expresa Arias: “Un conjunto representativo de universos o totales que se concentran en uno o varios elementos hipotéticos, no como una colección, sino como una unidad” (Arias, 2012).

El tamaño de la muestra permite al investigador conocer el número de individuos necesarios para realizar una investigación eficaz, de manera que cada parámetro determinado pueda ser estimado correctamente con la confianza requerida. El cálculo del tamaño de la muestra es una función matemática que refleja la correlación entre las variables, el número de participantes y las capacidades de prueba estadística.

La circunscripción geográfica objeto de nuestro estudio será al grupo poblacional del cantón Daule, con respecto a los grupos de personas empleadas en el sector privado de la provincia del Guayas, Urbanización Villa Club.

Para obtener el tamaño de la muestra se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

3.19. Descripción de Variables en la Aplicación de la Fórmula:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ^2 = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z^2 = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación con el 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e^2 = Límite aceptable de error muestra que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Tabla 2: Población y Muestra

Población y muestra	Número	Instrumento
Trabajadores en general	320	Encuesta
Jueces	1	Entrevista
Abogados expertos en Derecho Laboral	2	Entrevista
Inspector(a) de Trabajo	1	Entrevista

Elaborado por: Mieles, (2020).

3.20. Análisis de Resultados

Encuesta dirigida a los empleados activos y cesantes de la ciudad de Daule, en la parroquia las Lojas, Urbanización Villa Club provincia del Guayas.

3.21. Encuesta

Por favor indique el rango de edad que usted se encuentra:

Tabla 3: Porcentaje numérico

entre 20 – 30 años	217	67.8%
entre 30 – 40 años	56	17.5%
entre 40 – 50 años	23	7.2%
entre 50 – 60 años	12	3.8%
entre 60 – 70 años	12	3.8%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mielles,(2020)

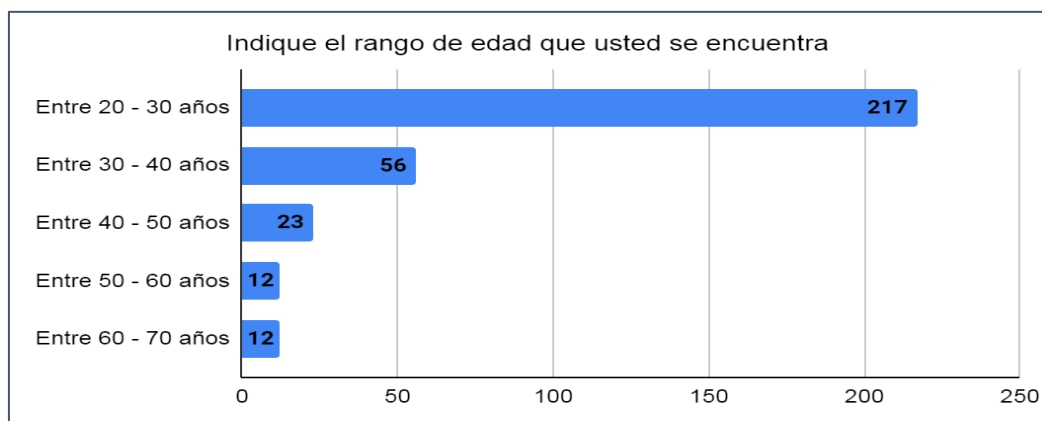


Ilustración 2: Porcentaje graficado

Elaborado por: Mielles,(2020)

Análisis:

Para efecto de la encuesta se obtiene que 67.8% de la población encuestada aún es de edad adulta mientras que la población adulta madura representa 32% lo que indica que tan conocedores de la materia se encuentra la población más joven y que este es el sector que debe ser más capacitado en materia de acoso laboral.

Pregunta 1: ¿Conoce usted de que trata la Ley Orgánica que se implementó para prevenir el acoso laboral?

Tabla 4: Porcentaje numérico

Si	168	52.5%
No	152	47.5%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieles,(2020)

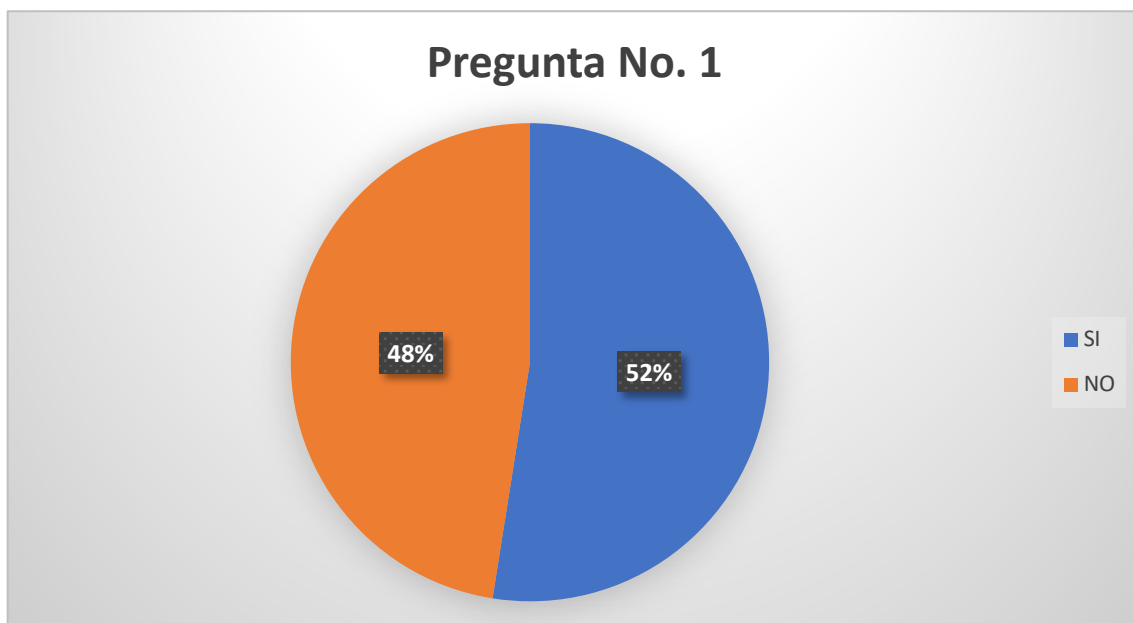


Ilustración 3: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieles,(2020).

Análisis:

El 52.5% de los encuestados han confirmado conocer la ley que ayuda a prevenir el acoso laboral dentro de las compañías y un 47.5% no tiene conocimiento por lo que esta cantidad de encuestados probablemente sea quienes deseen recibir las charlas sobre Mobbing a modo de inducción. Es importante destacar la importancia y aporte que brinda a la sociedad que más del 50% de los encuestados tenga conocimiento en materia de derecho laboral.

Pregunta 2: ¿Considera usted necesario que en las empresas ecuatorianas se dé una charla anual sobre Mobbing (acoso laboral) a los trabajadores con el objetivo de hacerlos sentir en confianza y capacitarlos en cómo actuar ante esta situación?

Tabla 5: Porcentaje Numérico

Si	312	97.5%
No	8	2.5%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mielles,(2020).

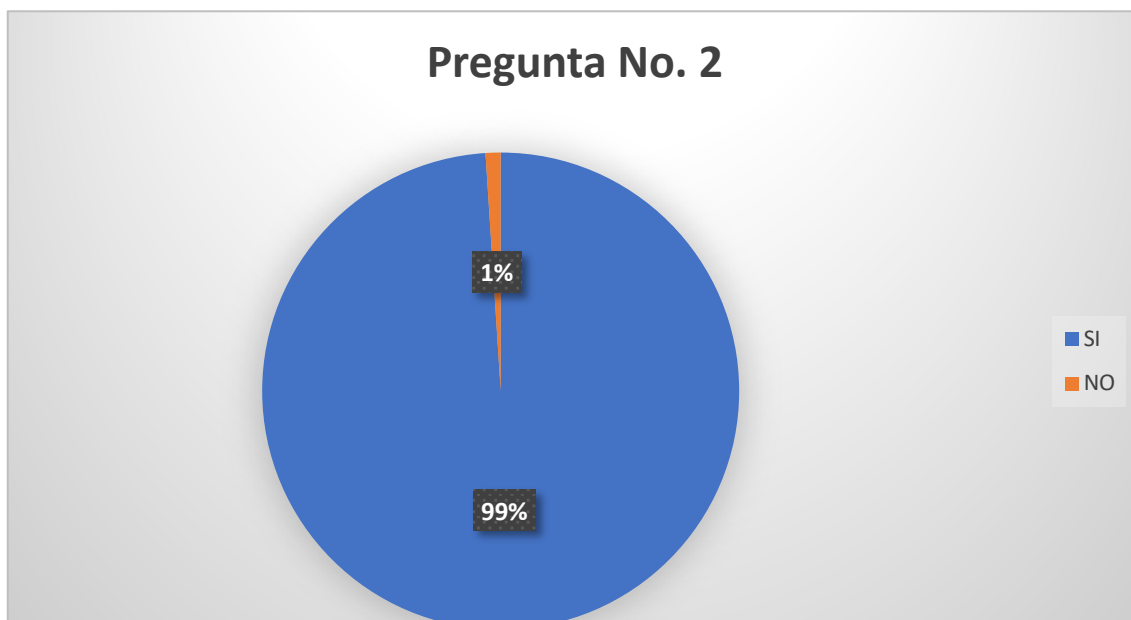


Ilustración 4: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieles,(2020).

Análisis:

De acuerdo a los encuestado el 97.5% de la población confirma y acepta que se les brinde capacitación sobre cómo actuar en situaciones de acoso laboral, se puede inferir que un gran porcentaje de empresas ecuatorianas no brinda charlas o presenta informativos sobre el tema, en especial ese 47.5% de la población que manifestó no conocer la ley de prevención de acoso laboral.

Pregunta 3: ¿Tiene usted conocimiento sobre el proceso a seguir para solicitar el término de la relación laboral mediante Visto Bueno?

Tabla 6. Porcentaje Numérico

Si	145	43.50%
No	175	54.70%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieles,(2020).

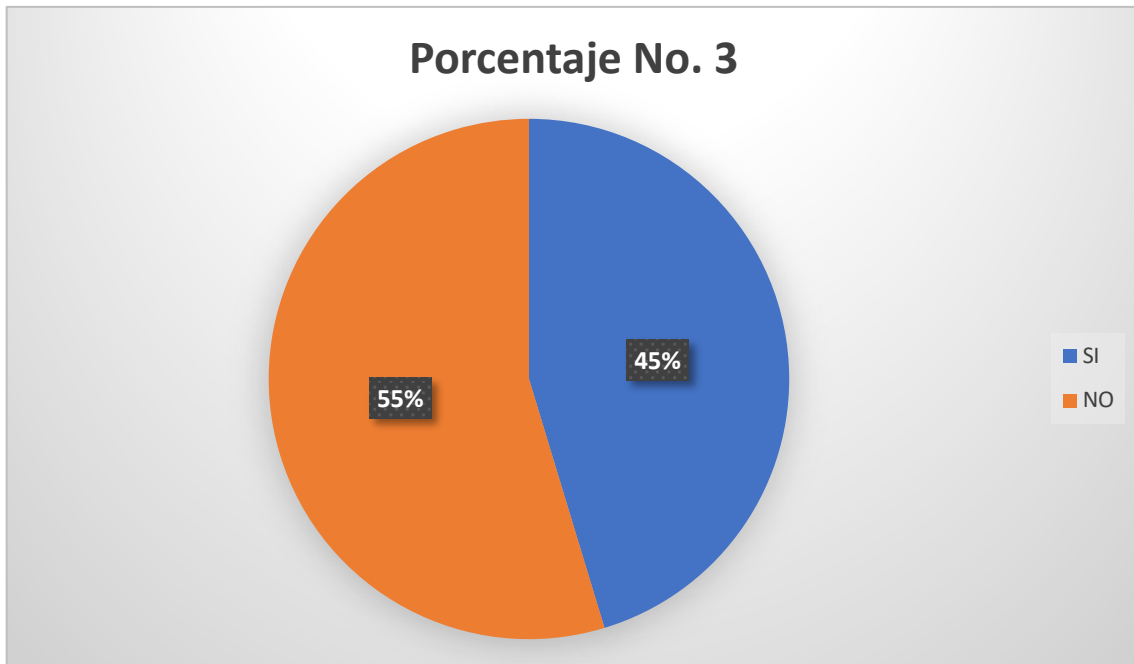


Ilustración 5: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieves,(2020).

Análisis:

Se relaciona la pregunta anterior con el análisis actual ya que más del 50% de la población encuestada conoce el proceso de Visto en materia de acoso laboral lo que significa que similar cantidad de personas que conocen sobre dicha ley han investigado sobre el proceso completo de cómo actuar ante estas situaciones.

Brinda ventaja en la sociedad que sea mayor la cantidad de personas capacitadas que las no instruidas como apoyarse entre compañeros y defender sus derechos.

Pregunta 4: ¿Cuál de las siguientes acciones usted considera acoso laboral?

Tabla 7: Porcentaje Numérico

Acoso sexual	13	4.10%
Discriminación	16	5.0%
Hostigamiento	46	14.4%
Intimidación	9	2.70%
Perturbación en la relación laboral	14	4.4%
Todas las anteriores	222	69.4%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mielles,(2020).

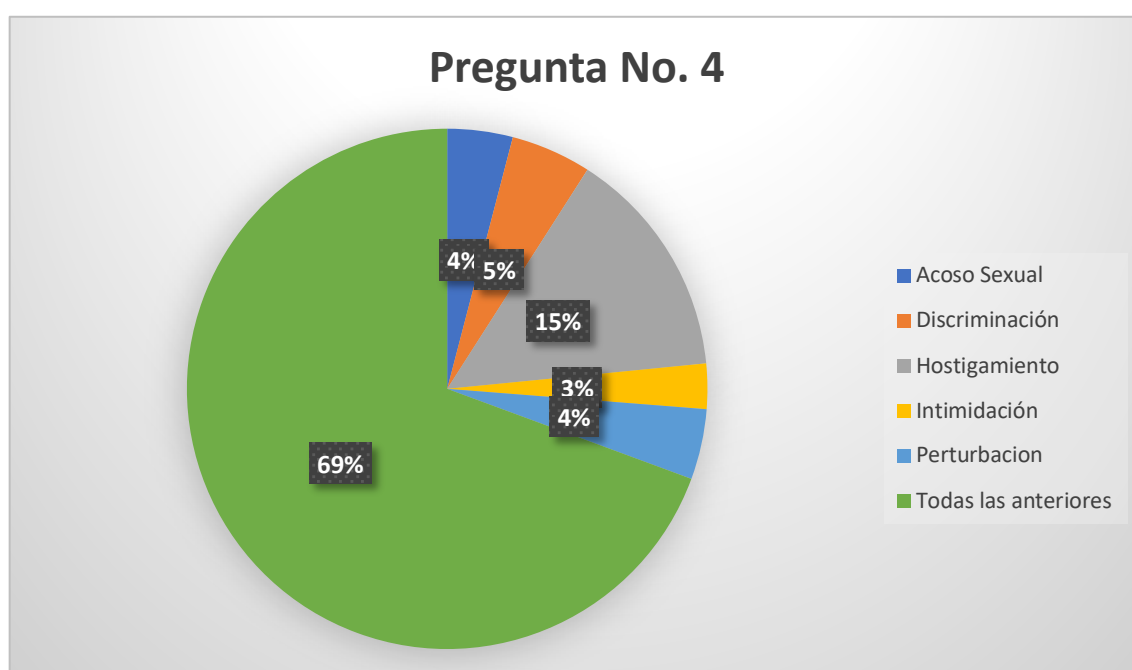


Ilustración 6: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mielles(2020).

Análisis:

El obtener un 69.4% en la respuesta de todas las anteriores ante las diversas opciones de acoso laboral significa que la población encuestada tiene mayor conocimiento que acoso laboral no solo implica el acoso sexual o un hostigamiento generando mal ambiente; esto brinda más posibilidades de que los trabajadores de identificar cuando están siendo acosados.

Pregunta 5: ¿Considera usted que la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral es un arma legal justa que ayuda a la defensa del trabajador en situaciones de acoso? ¿Cuál de las siguientes acciones usted considera acoso laboral?

Tabla 8: Porcentaje Numérico

Totalmente de acuerdo	135	42.20%
De acuerdo	115	35.90%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	55	17.20%
En desacuerdo	10	3.13%
Totalmente en desacuerdo	5	1.57%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieles,(2020).

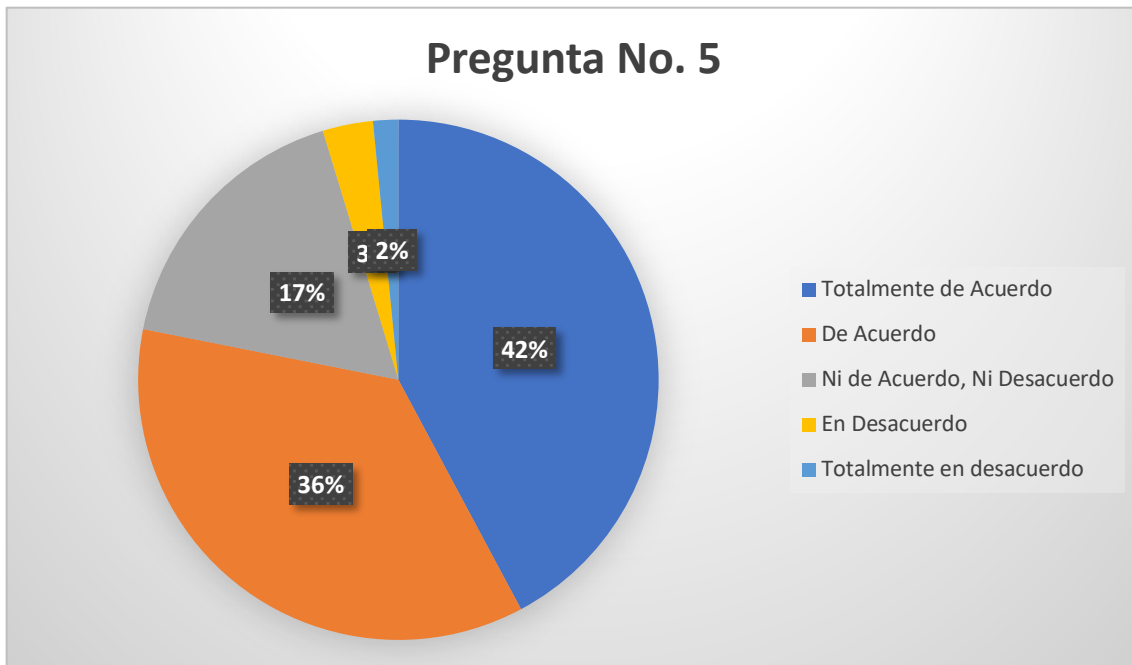


Ilustración 7: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mielles,(2020).

Análisis:

Del porcentaje de la población conocedora de la ley y de los procesos de visto bueno se puede inferir que son quienes en un 42.2% considera que la ley plantea un proceso justo como medio de defensa del colaborador ante situaciones de Mobbing mientras que solo el 1.57% considera esta ley no es imparcial.

Pregunta 6: ¿Considera usted que la Legislación Ecuatoriana garantiza un proceso exitoso y justo para el trabajador cuando enfrenta el proceso de Visto bueno por acoso laboral?

Tabla 9: Porcentaje Numérico

Totalmente de acuerdo	45	14.10%
De acuerdo	83	25.90%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	97	30.3%
En desacuerdo	71	22.2%
Totalmente en desacuerdo	24	7.50%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieles,(2020).

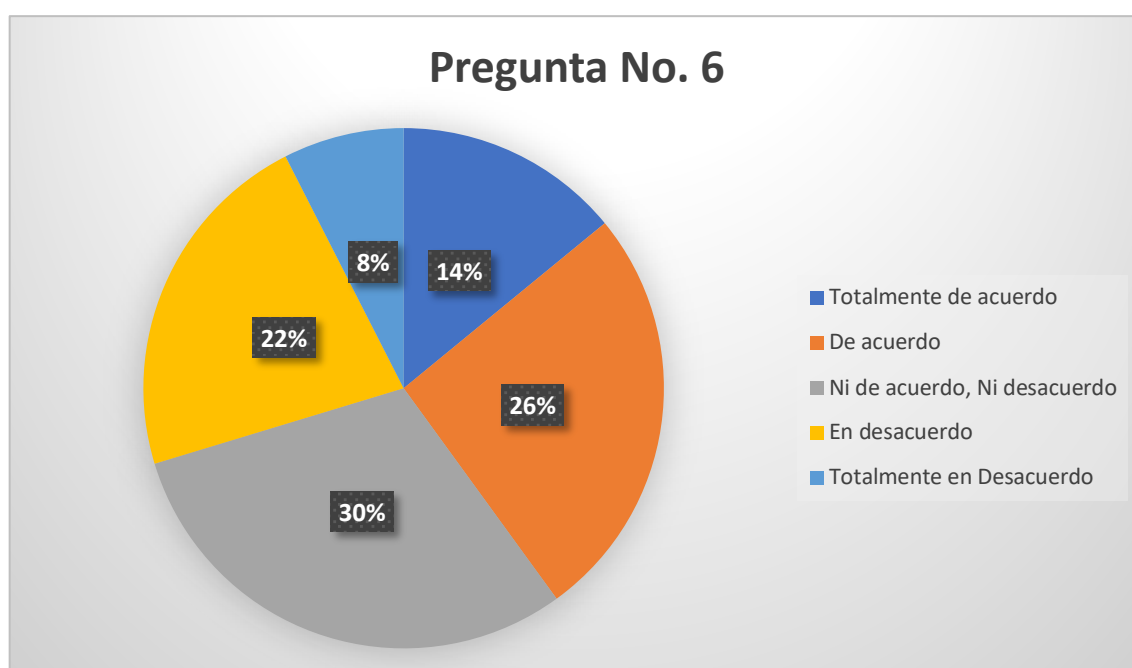


Ilustración 8: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieles,(2020).

Análisis:

En el análisis de esta pregunta la mayor cantidad de la población manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo sin embargo y que sumado al demás porcentaje se evidencia que si consideran que Ley protege al trabajador que las intenciones no es generar desventajas, sino que ambas puedan defenderse desde un punto de vista imparcial.

Pregunta 7: ¿Considera usted que es necesario la inversión de la carga de la prueba en los procesos de Visto Bueno por acoso laboral?

Tabla 10: Porcentaje Numérico

Totalmente de acuerdo	127	39.7%
De acuerdo	135	42.2%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	40	12.5%
En desacuerdo	11	3.4%
Totalmente en desacuerdo	7	2.20%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieles,(2020).

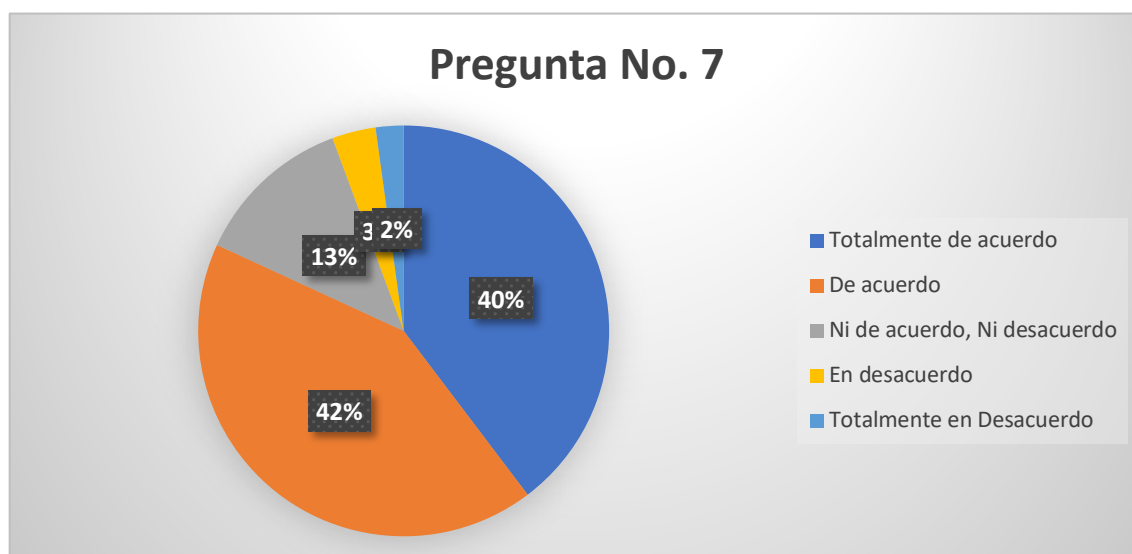


Ilustración 9: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieles,(2020).

Análisis:

En este caso un 81.90% de los encuestados considera de cierta forma que la carga probatoria es necesaria dentro de este proceso mientras que el 5.60% manifestó no estarla y en este punto habría que investigar si los que respondieron de forma positiva consideran que exigir pruebas ante situaciones de acoso que son en muchas ocasiones de no fácil acceso para evidenciar es porque es lo que haría un proceso más justo.

Pregunta 8: ¿Considera usted que la inversión de la carga de la prueba garantiza el proceso adecuado para la defensa del trabajador?

Tabla 11: Porcentaje Numérico

Totalmente de acuerdo	104	32.50%
De acuerdo	142	44.40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	51	15.90%
En desacuerdo	16	5.00%
Totalmente en desacuerdo	7	2.20%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieles,(2020)

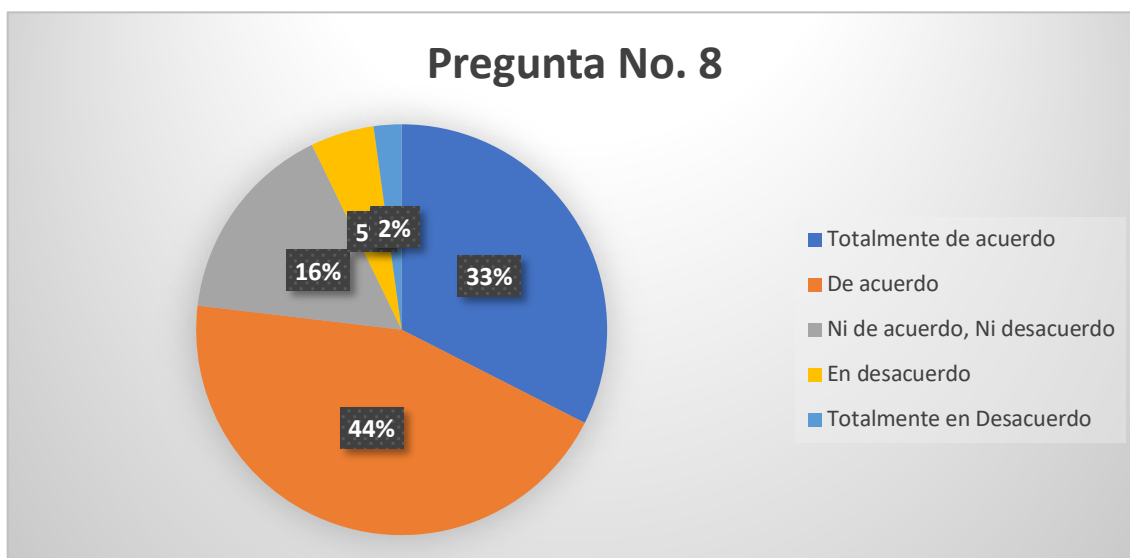


Ilustración 10: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieles,2020.

Análisis:

Con el resultado de esta pregunta se responde la inquietud anterior en la que 76.90% de los encuestados consideran que el presentar la carga probatoria es más justa para la defensa del trabajador sin embargo evidencia que no conocen que hay tipos de acoso que

no pueden ser evidenciados y que para estas situaciones la palabra del ofendido no es lo suficiente valerosa, que es lo que el 7.20% pensó al indicar que no estaban de acuerdo.

Pregunta 9: ¿Cuál cree usted que son las pruebas legalmente variables que se deben presentar ante un proceso de demanda por acoso laboral y que apoyen la versión del trabajador?

Tabla 12: Porcentaje Numérico

Documentales	91	28.40%
Testimoniales	118	36.90%
Explotación medios tecnológicos	59	18.40%
Pericias psicológicas	52	16.30%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieles,(2020).

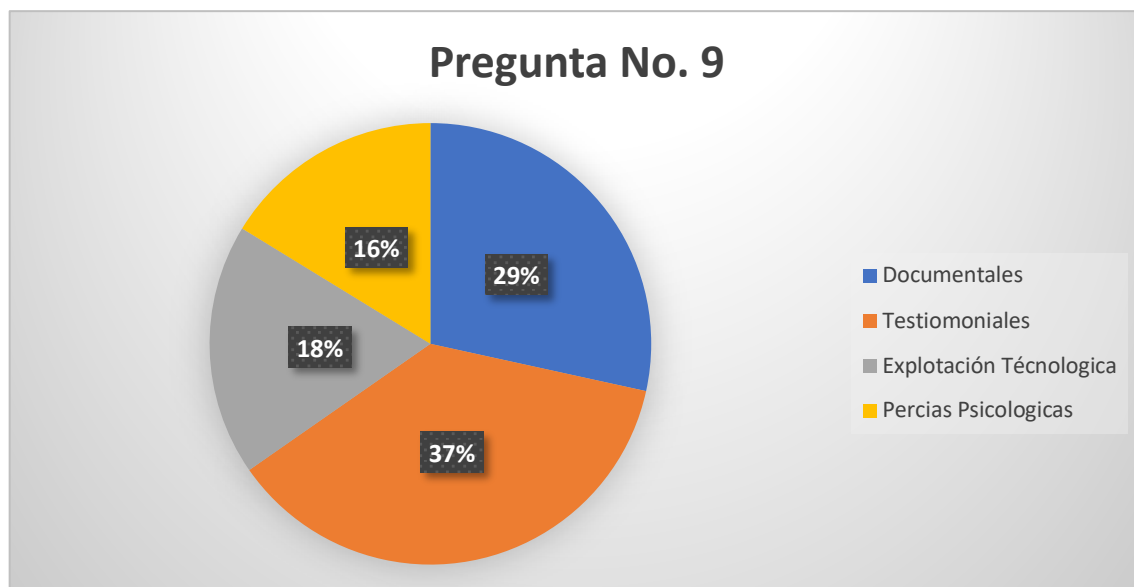


Ilustración 11: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieles,2020.

Análisis

Las pruebas testimoniales son las que tuvieron el mayor porcentaje con un 36.90% seguidas de las documentales, en este caso habría que considerar el tipo de acoso laboral ya que hay casos en los que tener un testigo no siempre es fiable y las pruebas documentales pueden llegar a ser de difícil acceso, ciertamente todo caso constar de evidencias, pero se debe solicitar dependiendo del tipo de acoso laboral.

Pregunta 10: ¿Considera usted que muchos de los trabajadores no demandan por acoso laboral por temor a la represalia por el empleador o por miedo a quedar con un historial legal manchado?

Tabla 13: Porcentaje Numérico

Totalmente de acuerdo	236	73.80%
De acuerdo	64	20.00%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	4.10%
En desacuerdo	5	1.56%
Totalmente en desacuerdo	2	0.63%
TOTAL	320	100%

Elaborado por: Mieves,(2020).

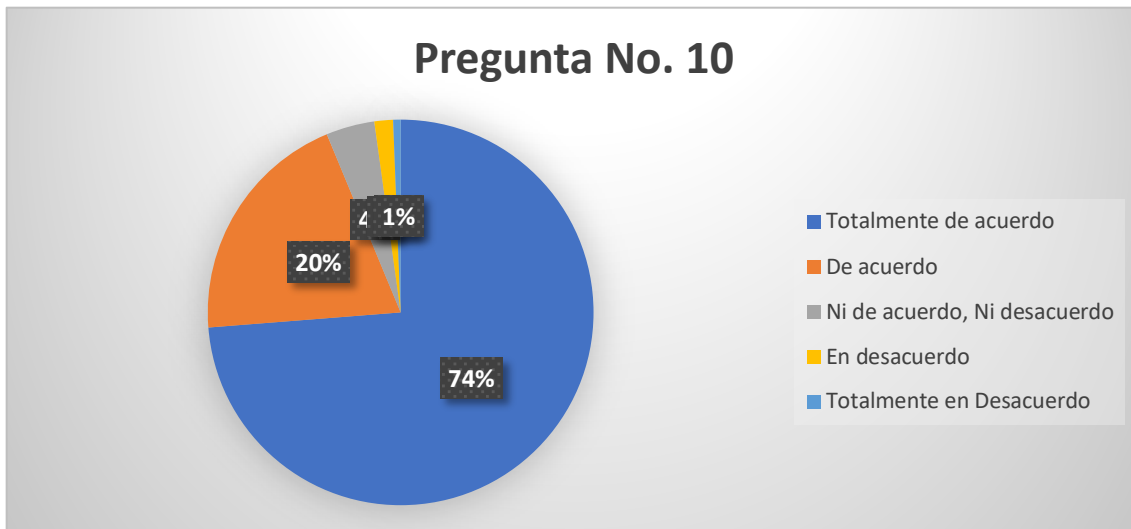


Ilustración 12: Porcentaje Gráfico

Elaborado por: Mieles,(2020).

Análisis

Es relevante que el 93.8% de los encuestados manifestaran creer que los trabajadores no demandan por miedo a represalias y se podría interpretar a que la respuesta está basada en ese porcentaje de la población que no conoce sobre la ley que les protege y que desconoce cómo actuar por lo que genera inseguridad y temor a ser marcados en su historial y prefieren guardar lo que acarrea consecuencias negativas ya que hace una sociedad más reprimida y que los empleadores consideren tener el poder.

3.22. Entrevista

Entrevista a Abogado Especialista en Consultoría Jurídica Laboral (Abogado experto en Derecho Laboral) - Ab. Ismael Mata Quevedo.

1. ¿Conoce Ud. sobre las reformas a la ley respecto al acoso laboral? ¿Podría indicar la importancia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir El Acoso Laboral?

Claro si tengo conocimiento a las reformas que se han implementado al Código de trabajo sobre el acoso laboral.

Es de suma importancia esta Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Publico Y al Código del Trabajo Prevenir El Acoso Laboral me parece una acertada

reforma en cuanto a prevenir el acoso laboral que se dan en las fuentes de trabajo que se dan por parte del empleador hacia el trabajador o viceversa

2. ¿Ha llevado casos sobre acoso laboral? ¿Alrededor de cuantos? ¿Cuál fue el más impactante para usted?

No, no he llevado casos por acoso laboral, pero si en otras causas como visto bueno, despidos intempestivos.

3. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del empleador?

Las pruebas por parte del empleador son más accesibles de presentar al momento de la mediación.

4. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del trabajador?

Si, por lo general es más difícil para el trabajador demostrar la figura de acoso laboral por cuanto debe demostrar con pruebas materiales la concurrencia del hecho, ante la autoridad competente que en este caso sería el inspector de trabajo.

5. ¿Qué tan efectiva cree que sea la reforma en el Código de Trabajo para proteger al trabajador a nivel emocional y que le brinde oportunidad de ganar el trámite de visto bueno?

Considero que es muy acertada la reforma al Código de Trabajo ya que esta figura está encaminada a la protección del abuso emocional y psicológico del trabajador, ya que algunos empleadores causan graves daños psicológicos y emocionales.

6. ¿Considera usted que la normativa vigente en materia de acoso laboral es suficiente para prevenir el mismo. que cambios usted recomendaría?

Considero que es difícil definir que solo una reforma es suficiente para prevenir un tipo de conducta humana, pero las reformas actuales y vigentes en el Código Laboral, son adecuadas para prevenir el acoso laboral.

Entrevista al Abogado Especialista en Consultoría Jurídica Laboral (Ex Inspectora de trabajo, actualmente docente en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil) Ab. Olga Yolanda Castro Salvador.

1. ¿Conoce Ud. sobre las reformas a la ley respecto al acoso laboral? ¿Podría indicar la importancia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir El Acoso Laboral?

Si, básicamente lo que se hizo fue incluir una definición de acoso al Código de Trabajo, estableciendo cuatro elementos para poder caracterizar lo que es un acoso laboral que haya un atentado contra la dignidad de la persona, que haya una persona afectada y que la conducta sea referente que sea potencialmente lesivo y el último elemento que sea realizado en el lugar de trabajo.

2. ¿Ha llevado casos sobre acoso laboral? ¿Alrededor de cuantos? ¿Cuál fue el más impactante para usted?

Si, sustancie como inspectora de trabajo casos de acoso laboral.

- Alrededor de 4 a 5 casos desde el 2017 que se implementó la figura de acoso laboral hasta el 2019 que deje el cargo de inspectora de trabajo.
- Tuve un caso que llego a resolución, era de una trabajadora que trabajaba en la florida y la empresa la decidió enviarla al guasmo y que no decía en su contrato de trabajo no determinaba los cambios a cualquier agencia a nivel local, la primera vulneración fue haberla enviado al guasmo, la segunda fue la falta de adecuación del área de trabajo.

3. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del empleador?

Realmente en materia laboral el empleador suele estar en mejor posición jurídica para probar el acoso laboral, el empleador es el que tiene las cámaras de seguridad, acceso a los correos electrónicos a través del departamento de sistemas, es decir que el empleador es el que puede hablar con los demás trabajadores para que rindan declaración como testigos, como informantes, entonces no veo realmente dificultad.

4. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del trabajador?

Para el trabajador siempre será un poco más complejo probar una causal de visto bueno por eso es que algunos casos hay la inversión de la carga probatoria justamente porque el empleador está en mejor posición para poder hacerlo.

5. ¿Qué tan efectiva cree que sea la reforma en el Código de Trabajo para proteger al trabajador a nivel emocional y que le brinde oportunidad de ganar el trámite de visto bueno?

Considero que es muy acertada la reforma al Código de Trabajo ya que esta figura está encaminada a la protección del abuso emocional y psicológico del trabajador, ya que algunos empleadores causan graves daños psicológicos y emocionales.

6. ¿Considera usted que la normativa vigente en materia de acoso laboral es suficiente para prevenir el mismo. que cambios usted recomendaría?

La inversión de la carga probatoria eso sería fundamental el trabajador tal vez lo único que debería demostrar es que en efecto es trabajador, me parece que además sería importante revisar dos cuestiones, las primeras es que además debería de haber y una denuncia tratada en la empresa previamente y el trabajador deberá acreditar que agoto la causa directa. Como cuestión dos que también sea obligatorio que el inspector de trabajo deberá acudir a la empresa a hacer las diligencias de investigación en la empresa.

Entrevista a Abogado Especialista en Consultoría Jurídica Laboral (Abogada en el libre ejercicio profesional, servidora pública en el Centro de Privación de Libertad de Varones Zonal 8) Ab. Carmen Montenegro Campos.

1. ¿Conoce Ud. sobre las reformas a la ley respecto al acoso laboral? ¿Podría indicar la importancia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir El Acoso Laboral?

Si tengo conocimiento, si es importante si es que la ley determinada específicamente en que ámbito se puede considerar acoso laboral.

2. ¿Ha llevado casos sobre acoso laboral? ¿Alrededor de cuantos? ¿Cuál fue el más impactante para usted?

No, he llevado casos de acoso laboral, pero si he llevado casos de visto bueno por otras causas.

3. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del empleador?

Considero que por parte del empleador no existe dificultad ya que posee todos los medios para conseguir la pruebas.

4. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del trabajador?

Considero que por parte del trabajador presenta todas dificultades habidas y por haber.

5. ¿Qué tan efectiva cree que sea la reforma en el Código de Trabajo para proteger al trabajador a nivel emocional y que le brinde oportunidad de ganar el trámite de visto bueno?

Toda reforma que se realice en favor de los trabajadores es buena, ya que ayuda a configurar y prevenir el acoso laboral.

6. ¿Considera usted que la normativa vigente en materia de acoso laboral es suficiente para prevenir el mismo. que cambios usted recomendaría?

Considero que en la ley hay muchos vacíos, para que se pueda configurar el acoso laboral como tal.

Entrevista a Abogado Especialista en Consultoría Jurídica Laboral (Ex Juez de Trabajo) Ab. Marco Antonio Miskyri Gavilanes.

1. ¿Conoce Ud. sobre las reformas a la ley respecto al acoso laboral? ¿Podría indicar la importancia de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral?

Su importancia radica en que hasta hace algunos años se creía que este tipo de hostigamiento es decir el Acoso Laboral se refería únicamente al ámbito sexual; es decir, cuando un jefe o compañero de trabajo hacia requerimientos sexuales bajo intimidación. Pero el concepto es más amplio, pero con la ley reformativa que entro en vigencia desde el 2017, obtenemos un concepto mas amplio que establece que “El Acoso Laboral es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione menoscabo, maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral”. Este hostigamiento no es sólo del jefe al subordinado, puede ser tambien entre compañeros de trabajo o incluso en contra del superior. Otra condición es que debe haber un comportamiento reiterado.

2. ¿Ha llevado casos sobre acoso laboral? ¿Alrededor de cuantos? ¿Cuál fue el más impactante para usted?

Si he llevado casos de acoso laboral, por lo general por lo difícil y compleja de la situación se terminan en acuerdos extrajudiciales, pero lo importante es que el trabajador pese a que es la parte más débil lo que hace es terminar el proceso para no continuar por el desgaste psicológico y familiar.

El de una señorita embarazada que reúne todos los requisitos, porque están atentando contra la dignidad de la mujer ocasionando menoscabo, maltrato, humillación, insultos por lo tanto motiva a un desequilibrio emocional y psiquicologico y poniendo en riesgo el embarazo y por ende la vida de la madre.

3. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del empleador?

De acuerdo con la última reforma al código de trabajo ecuatoriano, donde se adopta la figura del acoso laboral, en dicha reforma, en el Art.9, hay un aporte muy importante que debemos tomar una especial consideración.

SI bien no se exige dentro del tema de acoso laboral la presentación de prueba plena, tomando en consideración que el acoso suele darse en un Ambiente Privado entre la victima y el acosador, es importante en este sentido la concurrencia de pruebas que logicamente implica un esfuerzo adicional de la victima por demostrar el sentido y concurrencia de pruebas que logicamente implica un esfuerzo adicional de la victima por demostrar la acción.

4. ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del trabajador?

Ahora bien, para probar el acoso laboral el trabajador deberá en la medida de lo posible tratar de probar los presupuestos que componen la figura del acoso laboral, estos son:

Que la conducta sea Persistente: como hemos dejado en claro que, si conseguir pruebas para el trabajador de por si es difícil y complicado, mucho más probar que es reiterado.

Que la conducta sea sistemática: es decir que demuestre que existieron un conjunto de actos que de apoco fueron contribuyeron a formar un ambiente de humillación para la víctima, es decir se va creando un ambiente en que las repeticiones de dichos actos van constituyendo un daño psicológico para el trabajador.

5. ¿Qué tan efectiva cree que sea la reforma en el Código de Trabajo para proteger al trabajador a nivel emocional y que le brinde oportunidad de ganar el trámite de visto bueno?

No, no es efectivo. Y esto en consideración a la obtención de pruebas plenas al para probar el hostigamiento, reiterado, sitematico, y potencialmente lesivo, no resulta tarea fácil, por lo que la legislacion ecuatoriana proveyendo dicha situacion dan paso a La Prueba Indiciaria para que de acuerdo con ellas en primer lugar se de la inversion de la carga de la prueba y de acuerdo a los resultados se resuelva.

Pero como he mencionado la realidad de la Inversion de la carga de la prueba lo que aparentemente busca es que el empleador justifique su actuar debido a la proporcionalidad, para de alguna manera exonerarlo de culpa en un proceso de visto bueno.

6. ¿Considera usted que la normativa vigente en materia de acoso laboral es suficiente para prevenir el mismo. que cambios usted recomendaría?

El tema del acoso no solo está basado en hacer simples normas que lo regulen, para que esta sea eficaz debe ir acompañada de todo un proceso de prevención, si bien el acuerdo ministerial 82 incluso obliga a las empresas a contar con programas preventivos, aun no se ha trabajado en la obligatoriedad y presión de parte del ministerio para que efectivamente dichos programas de prevención sean implementados.

- Considero que debería haber una reforma en el sentido que cuando se esté llevando un proceso de acoso laboral, es importante que se creen o implementen medidas de protección durante el proceso ya sea administrativo o judicial, ya que, en caso de existir un verdadero acoso,

este solo se podría incrementar en contra del acosado en este tiempo, e incluso podría llegarse a dar situaciones que podrían incurrir en daños mayores.

- Para que una norma como el acoso laboral sea eficaz, la misma debería ir acompañada por verdaderas políticas estatales que busquen la erradicación de una cultura de abuso y violencia a los trabajadores.

3.22.1. Compendio de las Entrevistas Realizadas:

Luego de exponer, las distintas opiniones recopiladas por las personas seleccionadas para la aplicación de la entrevista, se establece el compendio de cada uno de los aportes expuestos por los expertos en derecho Laboral, en torno al tema de la reinversión de la carga de la probatoria en el trámite de visto bueno por acoso laboral, garantiza el derecho a la defensa, mediante el objetivo que se orientó al análisis de la procedencia de la inversión de la carga de la prueba en casos de visto bueno por acoso laboral a fin de asegurar el cumplimiento del derecho a la defensa de los trabajadores en Ecuador.

Desde este entorno, a partir de la opinión de los abogados, jueces expertos en ejercicio se puede apreciar que a pesar de existir la ley al cual aplicar, al momento de que el empleado tiene que probar la existencia del acoso laboral esta se complica ya que ellos tienen toda la carga probatoria y debido a esto es que cada día estos casos a pesar de que se abordan nunca llegan a juicio. El empleado al intentar hacer uso de este derecho y denunciar las conductas de acoso, estas deben ser valoradas por la autoridad de trabajo, según las situaciones de cada caso, y el estado de gravedad de cada conducta denunciada. La autoridad competente debe revisar cada circunstancia respecto a la presión ejercida por el empleador y provocar su marginación, renuncia o abandono abrupto de su puesto de trabajo. Como punto de partida, se puede destacar que el acoso laboral en cualquier situación de conflicto entre empleador y trabajador se debe reconocer que la prueba es bastante complicada para quien la invoca en especial cuando son los casos del trabajador ya que se encuentra en desventaja frente a su empleador, una conducta de persecución u hostigamiento, sistemático y planificado, a la que se somete a un trabajador en su ambiente laboral, esta manifestada a través de reiterados comportamientos, palabras o aptitudes, que atacan su dignidad personal y profesional.

Es habitual que en estos casos el acosado refiera a la existencia de represalias de parte de su empleador-agresor, pero él está obligado a demostrar los indicios invocados; a esta relación, al respecto del doble plano probatorio en el cual el empleado se encuentra en plena desventaja e incluso se provoquere una revictimización, ya que en la búsqueda de la reparación del derecho vulnerado y tener la carga probatoria para poder demostrar el derecho vulnerado el empleado se siente aturdido y desiste de proseguir con el proceso por esta razón los procesos terminan siempre en acuerdos que no benefician a quien se siente con su derecho vulnerado, con esta apreciación implica, que cada persona debe ser firme en la prosecución del proceso iniciado ya que debe gastar en asesoría y acompañamiento legal, de igual manera dedicar tiempo y muchas veces ceder a las negociaciones propuestas por los que vulneraron sus derechos porque temen perder sus prestaciones y a falta de un nuevo empleo e ingresos se ven en la obligación de ceder.

En consecuencia, a lo antes interpretado, es menester mencionar que los abogados entrevistados infieren que, que es muy acertada la reforma para los casos de acoso laboral, y a pesar de ser una Ley que debe proteger al empleado le es complicado demostrar el acoso ya que la carga de la prueba siempre recae en la parte más débil.

Desde el punto de vista de los abogados se aprecia que, es procedente que para que una norma como el acoso laboral sea eficaz, esta debe ir acompañada de verdaderas políticas estatales, el trabajador deberá demostrar que agotó todas las instancias en vista de que la primera que él debe recurrir es la de su propio empleador, luego al no ser escuchado este debe hacerlo ante la autoridad competente teniendo que demostrar con prueba material el acoso.

Es relevante entender que el estado tiene mucho por hacer por la clase trabajadora que ha venido luchando por sus derechos durante décadas, pero también es importante reconocer que el sistema de justicia con esta reforma a la ley laboral, busca resarcir el daño ocasionado por tantos años a los empleados al recibir toda clase de acoso en su lugar de trabajo, por lo tanto, el juzgador tiene la obligación constitucional de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Finalizando con la investigación realizada se puede concluir lo siguiente:

1. Los trabajadores tienen desconocimiento de cuáles son las leyes que los ampara en situaciones desfavorables dentro del ambiente laboral. Así mismo, en cuanto al derecho laboral y sus garantías, tanto es así que no tienen conocimiento alguno de que existe un procedimiento de visto bueno en casos de Acoso Laboral.
2. A lo largo de la investigación se encontraron las principales causales de acoso laboral que se presentan dentro de un ambiente laboral se detallan a continuación: es la discriminación por raza, sexo, orientación sexual, filiación sindical y gremial.
3. En el uso de la temática jurídica en relación a los casos de visto bueno por acoso laboral, como respuestas perjudicial para el afiliado, tomando en cuenta que al trabajador es aun más difícil de demostrar que lo están acosando laboralmente.
4. La determinación de obtener ideas claras en los conceptos de acoso laboral y acoso sexual. A pesar que estas conlleven a una misma reacción no se contextualiza de la misma forma.
5. La versión legislativa implementada por el código de trabajo, el cual incide que para el debido proceso de las problemáticas ya antes mencionadas las cuales con sus proceso exitoso de visto bueno por acoso laboral debido que las autoridades legislativas del trabajo al presentar la debida denuncia les exigen que presenten los debidos medios probatorios que indiquen que dicha denuncia es valedera.
6. La falta de desconocimiento de los procesos efectuados por la parte afectada, que incide a que se deban tomar medidas precautivas y orientación del tema, para evitar situaciones desfavorables que lastimen la integridad de la persona.
7. El acoso laboral como factor inherente que disminuye la productividad del trabajador dentro de una empresa y el hostigamiento que repercute psicológicamente.
8. Identificación, evaluación y factores negativos por las cuál el individuo no es capaz de expresar sus molestias de su vida laboral acorde al tema estudiado. Así mismo, cuáles son las prevenciones a seguir para evitar dicho acoso.
9. Falta de sistemas organizacionales por parte de la empresa, con el objetivo de velar el bienestar y salud mental e integra de los colaboradores, evaluación de los riesgos óptimos a favor de los afectados con el fin de conllevar un ambiente laboral favorable entre las partes.

RECOMENDACIONES

1. Las empresas deben establecer políticas que impidan el desfallo de acoso, y para las empresas que cuentan con este desarrollo deben realizar modificaciones que ayuden a evitar o eliminar el acoso laboral por diferentes razones.
2. Fomentar acuerdos de valoración para cada situación presentada dentro de una organización. Con protocolos que generen confianza entre los distintos organismos de cada área con el objetivo de evitar malos entendidos y temores entre las partes.
3. Fomentar estrategias que busquen el bienestar y salud mental y psicológica de cada uno de los trabajadores con la finalidad de que diversas situaciones tanto externas como internas como son los acosos entre otros factores que hacen que disminuya la motivación y productividad de los trabajadores.
4. Con el fin de evitar todos estos protocolos largos se implementan medidas de seguridad e integración para que nuestros colaboradores sientan confianza y seguridad dentro del entorno. El bienestar de ellos es importante ya que la empresa depende de la iniciativa, productividad y gestión que se le brinde a cada tarea que ejecuten.
5. Generar charlas de conocimiento legislativo para que los trabajadores conozcan cuáles son sus derechos y cómo se pueden ser ejecutados de forma responsable, sepan las medidas que se deben seguir y hasta qué punto se puede permitir.
6. Respetar todos los derechos que tienen los trabajadores sean internos o externos y relacionados con las actividades empresariales y su ámbito. Velar por los daños y perjuicios que sienten los colaboradores por falta de apoyo o cualquier índole relacionado que no ayude con la gestión.
7. Para no generar inconvenientes a futuros es necesario que las partes tengan en conocimiento la diferenciación de estos temas con el objetivo de no generar malos entendidos entre los que se componen el entorno. Un grupo laboral se maneja de manera efectiva cuando todos los temas efectuados son entendidos.
8. La identificación y evaluación de estos conflictos que se generan dentro de un entorno laboral y democratización favorable en estrategias que se deben implementar, y los sistemas estructurarlos a favor de la parte desfavorecida.

Bibliografía

- Acosta, G. M. (2017). *Derecho al Trabajo*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Aispur, G. (2010). *Métodos y Técnicas Educativas*. Quito: CIDMA.
- Álvarez, B. J. (2015). Visto bueno: Terminación de relaciones laborales. *Perez, Bustamante & Ponce PBP*, 26.
- Álvarez, C. A. (2011). *Matodología de la Investigación Cuantitativa, Cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Alvitres, V. (2000). *Método científico. Planificación de la investigación*. Lima, Perú: Ciencia.
- Antonio, A. M. (2015). *La valoración de la prueba*. Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC).
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica (Sexta ed)*. Caracas: Episteme.
- Asamblea Contituyente del Ecuador . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2005 - 22-VI-2020). *Código de Trabajo*. Quito: Fiel Web.
- Asamblea Nacional. (2005). *CT, Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2016). *Código Órgánico General de Procesos*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2017). *Codigo de Trabajo* . Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral*. Quito: Registro Oficial.

- Barahona , F. J. (2014). “El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas”. *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*, 220.
- Baxter, L., Hughes, C., & Tight, M. (2000). *Cómo se Hace Una Investigación*. Barcelona: Gedisa.
- Cano, J. L. (2014). *Metodo E Hipotesis Cientificos*. México DF, México: Trillas.
- Chávez, M. E. (2014). *Derecho Fiscal*. Patria.
- Comisión de Lenguaje Claro Poder Judicial República de Chile. (2018). *Glosario de Términos Jurídicos*. Chile: Poder Judicial República de Chile.
- Congreso Nacional del Ecuador . (1835). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito.
- Ferrajoli, L. (2008). *Epistemología Jurídica y Garantismo*. Distribuciones Fontamara.
- Gaceta Judicial 6495 - Valoración de la Prueba. (15 abr 2004). *Gaceta Oficial Serie XVII - Corte Suprema de Justicia*. Quito: Jurisprudencia.
- González, J. A. (2001). *Elementos del Derecho Civil*. Trillas.
- González, J. G. (2013). *derecholaboral.info*. Obtenido de Apuntes de Derecho Laboral recopilados por Javier García de Tiedra González, basados en las lecciones magistrales de la profesora Dulce Soriano Cortés (Universidad de Cádiz): <https://www.derecholaboral.info/2015/10/principios-informadores-derecho-laboral.html>
- Grupo Verona - Jose Verona . (24 de enero de 2020). *Grupo Verona*. Obtenido de Grupo Verona: <https://grupoverona.pe/principio-protector-del-derecho-laboral/>
- Humanos, C. N. (2017). *Los derechos humanos laborales*. Mexico: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- Instituto Nacional De Estadística y Censos. (2010). *Población por Area, Según Provincia, Cantón y Parroquia De Empadronamiento*. Ecuador en cifras .
- Maya, E. (2014). *Métodos y Tecnicas de Investigación* . México DF: Universidad Nacional Autónoma de México .
- Mendoza, L. R. (2012). *Derecho laboral*. Red Tercer Milenio: Estado de México.

- Ministerio de Trabajo Colombiano. (15 de Noviembre de 2020). *El Empleo es para todos - Ministerio de Trabajo Colombiano*. Obtenido de El Empleo es para todos - Ministerio de Trabajo Colombiano: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/que-es-el-inspector-de-trabajo>
- Ministerio Del Trabajo. (2020). *PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO*. Quito: Ministerio Del Trabajo.
- Morales, F. C. (2020). Economipedia.com. *Economipedia.com*, Pag. 1. Obtenido de Economipedia.com.
- Ochoa, C. H. (2007). *Problema - Sobre la validez temporal de las normas. La retroactividad y ultractividad de las normas en el sistema jurídico*. Mexico: Anuario de Filosofía y Teoría del Derecho.
- Perez, O. M. (2018). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de Diccionario Jurídico: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/contrato-individual-de-trabajo/>
- Pérez, O. M. (2020). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de Diccionario Jurídico: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/contrato-colectivo-de-trabajo/>
- Quintana, L. C. (30 de Marzo de 2019). Artículo científico (EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*(2254-7630), 17.
- Rafael de Pina Vara, J. C. (2007). *Instituciones de derecho procesal civil*. Porrúa: México.
- Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución* . Bogotá: Ediciones de la U.
- Ruiz, J. F. (2011). *Derecho Administrativo y Administracion Pública*. Porrúa.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodologia de la Investigación Sexta Edición*. Mexico DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Simiand, F. (2018). La polémica sobre el método histórico (1900-1908). En F. Sevillano, *La polémica sobre el método histórico (1900-1908)* (pág. 165). Alicante, España: Universidad de Alicante.

TAQUICHIRI, F. (11 de diciembre de 2015). Principio de la inversión de la prueba. *Opinión - Bolivia*, págs. <https://www.opinion.com.bo/articulo/opini-oacute-n/principio-inversi-oacute-n-prueba/20151212233400538260.html#:~:text=La%20inversi%C3%B3n%20de%20la%20prueba%20en%20materia%20laboral%20goza%2C%20por,este%20a%20portara%20en%20su%20defensa>.

Torres, M. S. (2010). *Manual de Introducción al Derecho Mercantil*. Instituto de Investigaciones Jurídica, UNAM.

ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta Dirigida a Trabajadores Utilizando la Herramienta de Google Form.

Tema: Reinversión de la Carga de la Probatoria en el Trámite de Visto Bueno Por Acoso Laboral, Garantiza el Derecho a la Defensa.

OBJETIVO: Analizar mediante un estudio doctrinario y legal la procedencia de la inversión de la carga de la prueba en casos de visto bueno por acoso laboral a fin de asegurar el cumplimiento del derecho a la defensa de los trabajadores en Ecuador.

REINVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL, GARANTIZA EL DERECHO A LA DEFENSA

Autor: Joan Mieles

El siguiente formulario tiene como finalidad recolectar la información suficiente para determinar la importancia de los medios probatorios en un proceso legal como el visto bueno por acoso laboral.

Se agradece su participación.

La reinversión de la carga probatoria en un proceso de visto bueno consiste en presentar pruebas contundentes para demostrar el acoso laboral, pruebas que no siempre son tangibles.

***Obligatorio**

1. Dirección de correo electrónico *

***Reinversion de la carga probatoria**

2. Por favor indique el rango de edad que usted se encuentra *

Marca solo un óvalo.

Entre 20 - 30 años

Entre 30 - 40 años

Entre 40 - 50 años

Entre 50 - 60 años

Entre 60 - 70 años

ANEXO 2

Encuesta Dirigida a Trabajadores y Abogados Utilizando la Herramienta de Google Form.

29/10/2020 REINVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL, GARANTIZA EL DERECH...

3. 1.- Conoce usted de que trata la Ley Orgánica que se implementó para prevenir el acoso laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

4. 2.- ¿Considera usted necesario que en las empresas ecuatorianas se de una charla anual sobre Mobbing (acoso laboral) a los trabajadores con el objetivo de hacerlos sentir en confianza y capacitarlos en cómo actuar ante esta situación? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

5. 3.- ¿Tiene usted conocimiento sobre el proceso a seguir para solicitar el término de la relación laboral mediante Visto Bueno? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

6. 4.- ¿Cuál de las siguientes acciones usted considera acoso laboral? *

Marca solo un óvalo.

Acoso sexual

Discriminación

Hostigamiento

Intimidación

Perturbación en la relación laboral

Todas las anteriores

ANEXO 3

Encuesta Dirigida a Trabajadores y Abogados Utilizando la Herramienta de Google Form.

29/10/2020

REINVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL, GARANTIZA EL DERECH...

7. 5.- Considera usted que la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral es un arma legal justa que ayuda a la defensa del trabajador en situaciones de acoso? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

8. 6.- ¿Considera usted que la Legislación ecuatoriana garantiza un proceso exitoso y justo para el trabajador cuando enfrenta el proceso de Visto bueno por acoso laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

9. 7.- ¿Considera usted que es necesario la inversión de la carga de la prueba en los procesos de Visto Bueno por acoso laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

ANEXO 4

Encuesta Dirigida a Trabajadores y Abogados Utilizando la Herramienta de Google Form.

29/10/2020

REINVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR ACOSO LABORAL, GARANTIZA EL DERECH...

10. 8.- ¿Considera usted que la inversión de la carga de la prueba garantiza el proceso adecuado para la defensa del trabajador? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

11. 9.- ¿Cuál cree usted que son las pruebas legalmente variables que se deben presentar ante un proceso de demanda por acoso laboral y que apoyen la versión del trabajador? *

Marca solo un óvalo.

- Documentales
 Testimoniales
 Explotación medios tecnológicos
 Pericias psicológicas

12. 10.- ¿Considera usted que muchos de los trabajadores no demandan por acoso laboral por temor a la represalia por el empleador o por miedo a quedar con un historial legal manchado? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo



Entrevista dirigida a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

Tema: Reinversión de la Carga de la Probatoria en el Trámite de Visto Bueno Por Acoso Laboral, Garantiza el Derecho a la Defensa.

OBJETIVO: Analizar mediante un estudio doctrinario y legal la procedencia de la inversión de la carga de la prueba en casos de visto bueno por acoso laboral a fin de asegurar el cumplimiento del derecho a la defensa de los trabajadores en Ecuador.

- 1) ¿Conoce Ud. sobre las reformas a la ley respecto al acoso laboral? ¿Podría indicar la importancia de la LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL?
- 2) ¿Ha llevado casos sobre acoso laboral? ¿Alrededor de cuantos? ¿Cuál fue el más impactante para usted?
- 3) ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del empleador?
- 4) ¿Considera que existe dificultad para presentar pruebas en este tipo de acusaciones por parte del trabajador?
- 5) ¿Qué tan efectiva cree que sea la reforma en el Código de Trabajo para proteger al trabajador a nivel emocional y que le brinde oportunidad de ganar el trámite de visto bueno?
- 6) Considera usted que la normativa vigente en materia de acoso laboral es suficiente para prevenir el mismo. ¿Que cambios usted recomendaría?

ANEXO 6

Entrevista Dirigida a la Ab.Carmen Aurora Montenegro Campos - Abogada en Libre Ejercicio .



Autor: Joan Antonio Mieles Salguero.

Fecha: 09 de agosto del 2020.

Lugar: Alborada XIV etapa mz 5 villa 56 lugar de trabajo del autor.

ANEXO 7

Entrevista Dirigida al Ab. Ismael Bolívar Mata Quevedo - Abogado en Libre Ejercicio.



Autor: Joan Antonio Mieles Salguero.

Fecha: 11 de agosto del 2020.

Lugar: Alborada XVI etapa mz 5 villa 56 lugar de trabajo del autor .

ANEXO 8

Entrevista Dirigida a la Ab. Olga Yolanda Castro Salvador – Ex Inspectora De Trabajo – Actualmente Abogada En Libre Ejercicio – Docente De La Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil.

aot-npji-ecb (2020-08-18 at 17:38 GMT-7)



Olga Yolanda Castro Salvador

Autor: Joan Antonio Mieles Salguero.

Fecha: 18 de agosto del 2020.

Lugar: Entrevista realizada utilizando la herramienta Google Meet, adjunto link:

[MEET.GOOGLE.COM/AOT-NPJI-ECB](https://meet.google.com/AOT-NPJI-ECB) .

ANEXO 9

Entrevista Dirigida al Ab. Marco Antonio Miskyri Gavilanes – Ex Juez De Trabajo – actualmente Abogado en Libre Ejercicio.



Autor: Joan Antonio Mieles Salguero.

Fecha : 20 de agosto Del 2020.

Lugar: Oficina del profesional ubicada en la ciudad de Guayaquil en las calles los Ríos # 609 y calle 1ero de mayo.