



TEMA:

**EL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA DEL SECTOR
TEXTIL DENTRO DEL CANTÓN OTAVALO
PROVINCIA DE IMBABURA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los
Tribunales y de los Juzgados de la República del Ecuador**

Autor/a: Karen Jazmín Gómez Báez

Polette Dudinskaya Jaramillo Sánchez

Tutor/a: Msc. María Claudia Sánchez Vera

OTAVALO- ECUADOR

2021

**UNIVERSIDAD DE OTAVALO
CARRERA DE DERECHO
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO**

Otavalo, 15/10/2021

Se aprueba el empastado más el Cd correspondiente al trabajo de grado con el tema: El Acoso Laboral en la Empresa del Sector Textil dentro del cantón Otavalo Provincia de Imbabura

Correspondiente a las estudiantes :

Nombre Karen Jazmín Gómez Báez

C.I: 100456483-5

Nombre Polette Dudinskaya Jaramillo Sánchez

C.I: 100413031-4

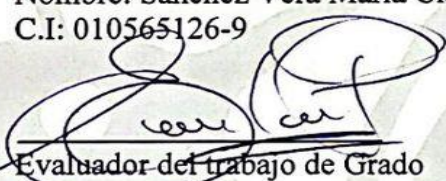
Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:



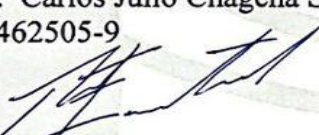
Presidente de Tribunal de Grado
Nombre: Danny Gilberto Cifuentes Ruiz, MSC.
C.I: 100287831-0



Tutor del trabajo de Grado
Nombre: Sánchez Vera María Claudia, MSC.
C.I: 010565126-9



Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: Carlos Julio Chagcha Solis, MSC.
C.I: 180462505-9



Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: Erlin Ricardo Estrada Murillo , MSC.
C.I:

ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Msc. Claudia Sánchez Vera, titular de la cédula de ciudadanía número 0105651269 en mi carácter de tutora del trabajo de titulación: “El Acoso laboral en la empresa del sector textil dentro del Cantón Otavalo provincia de Imbabura”, realizado por las estudiantes “Karen Jazmín Gómez Báez y Polette Jaramillo Sánchez”, declaro mediante la presente, que el referido trabajo de titulación cumple con las condiciones mínimas requeridas para ser sometido a su evaluación.



**Tutor: MsC. Claudia
Sánchez Vera
C.C. 0105651269**



CARRERA DE DERECHO

ACTA DE DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Fecha: 23-09-2021

Yo, Gómez Báez Karen Jazmín y Jaramillo Sánchez Polette Dudinskaya, declaro que el trabajo de titulación “**EL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL DENTRO DEL CANTÓN OTAVALO PROVINCIA DE IMBABURA**”, es de mi total autoría y no ha sido presentado previamente para grado alguno o calificación profesional. La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, exclusivos de reproducción, comunicación, distribución y divulgación total o parcial de esta obra, siempre que no se realice con fines de beneficio económico. Igualmente, declaro que, en caso de presentarse algún reclamo de terceros sobre derechos de autoría de esta obra, asumiré toda responsabilidad legal frente a la Universidad y terceros.

Estudiante: Karen Gómez

C.C. 100456483-5

Estudiante: Polette Jaramillo

C.C. 100413031-4

RESUMEN

El presente trabajo de investigación responde a la situación problemática referente a que el acoso laboral es un problema latente en la sociedad, que se produce en los lugares de trabajo, a las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma del Cantón Otavalo, desgraciadamente este problema ha ido creciendo en los últimos tiempos, por lo que son muchas las mujeres que se han visto obligadas a dejar sus trabajos, sufriendo las consecuencias de perder la fuente de ingresos de sus familias. Desde que el acoso laboral está tipificado en el Código del Trabajo en el artículo 46 donde se prohíbe al trabajador que cometa actos de acoso laboral contra un compañero de trabajo, empleador, o un grupo superior de la empresa.

Al respecto la pregunta de investigación es la siguiente: ¿Vulnera el acoso laboral los derechos a la integridad personal y aun ambiente sano de trabajo en el caso de las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma del cantón Otavalo, provincia de Imbabura? El objetivo general fue, demostrar que el acoso laboral vulnera los derechos a la integridad personal, un ambiente sano de trabajo en la fábrica de Indutexma del cantón Otavalo, provincia de Imbabura, la metodología realizada tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación hermenéutico, como técnicas se utilizaron análisis bibliográfico y documental. La línea de investigación se basó en la protección de los derechos colectivos e individuales en el contexto intercultural, plural y diverso, ya que se enfoca en atender las complejidades que presentan las dimensiones humanas, social, y ambiental, este marco atiende a la realidad intercultural, plurinacional e historia del Estado ecuatoriano en marcados en el enfoque de Estado Constitucional de derechos y justicia que propugna la protección de los derechos colectivos e individuales.

PALABRAS CLAVES

Acoso Laboral

Mujeres trabajadoras

Incidencia

Remuneración

Enfermedades profesionales

ABSTRACT

The present research work responds to the problematic situation referring to the fact that workplace harassment is a latent problem in society, which occurs in the workplace, to women workers of the Indutexma factory of the Otavalo Canton, unfortunately this problem has gone growing in recent times, so many women have been forced to leave their jobs, suffering the consequences of losing the source of income for their families. Since workplace harassment is typified in the Labor Code in article 46, where the worker is prohibited from committing acts of workplace harassment against a co-worker, employer, or a superior group of the company.

In this regard, the research question is the following: Does workplace harassment violate the rights to personal integrity and a healthy work environment in the case of women workers at the Indutexma factory in the Otavalo canton, Imbabura province? The general objective was to demonstrate that workplace harassment violates the rights to personal integrity, a healthy work environment in the Indutexma factory of the Otavalo canton, Imbabura province, the methodology carried out had a quantitative approach, the type of hermeneutical research, bibliographic and documentary analysis were used as techniques. The line of research was based on the protection of collective and individual rights in the intercultural, plural and diverse context, since it focuses on addressing the complexities presented by the human, social, and environmental dimensions, this framework addresses the intercultural reality, plurinational and history of the Ecuadorian State in marked in the approach of Constitutional State of rights and justice that advocates the protection of collective and individual rights

KEYWORDS

Workplace Harassment

Working women

Incidence

Remuneration

Occupational diseases

AGRADECIMIENTO

A nombre de Karen Jazmín Gómez Báez y Polette Dudinskaya Jaramillo Sánchez agradecemos en primer lugar a Dios y a nuestros padres, quienes nos han apoyado y han sido la mayor motivación en nuestra formación académica. Además, agradecemos a la Universidad de Otavalo por abrirnos las puertas como estudiantes; a todos los docentes de la carrera de Derecho, por ser nuestros guías, y en especial a nuestra tutora la Abogada María Claudia Sánchez por habernos transmitido sus conocimientos, orientación, su paciencia y su motivación durante todo este tiempo que ha durado la elaboración de nuestra tesis.

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	2
ACTA DE DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	10
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	12
PREGUNTA DEL PROBLEMA.....	12
JUSTIFICACIÓN.....	12
IDEA A DEFENDER.....	13
OBJETIVO GENERAL.....	13
OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
VARIABLES.....	13
CAPÍTULO I.....	14
1.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.2.CONCEPTO DE TRABAJO, EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIO-HISTÓRICA.....	15
1.2.1 EL TRABAJO DECENTE.....	17
1.2.2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	18
1.2.3. QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN.....	18
1.2.4. QUÉ ES LA IGUALDAD.....	18
1.2.5. ¿QUÉ ES EL PRINCIPIO?.....	19
1.3. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SEGÚN LA CONSTITUCIÓN.....	20
1.3.1. DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL.....	20
1.3.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	21
1.4. ELEMENTOS DEL CONTRATO DEL TRABAJO	23
1.5. RELACIÓN DE DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR.....	27
1.5.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	27
1.5.2. CONCEPTO DE EMPLEADOR	28
1.5.3. SUBORDINACIÓN JURÍDICA.....	28

1.5.4. ¿QUÉ ES LA REMUNERACIÓN?.....	30
1.6. EL TRABAJO SEGÚN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008.....	31
1.7. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	34
1.7.1. PLENO EMPLEO.....	40
1.7.2. SALARIO DIGNO.....	41
1.8. ENTORNOS DE TRABAJOS SEGUROS Y SALUDABLES LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO.....	42
1.8.1. CONCEPTO AMPLIO DE TRABAJO.....	43
1.8.2. EL CONCEPTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO.....	43
1.8.3. EL VISTOBUENO.....	45
1.9. DIFERENCIAS ENTRE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LOSEP.....	46
1.9.1. CÓDIGO DE TRABAJO	46
1.9.2. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.....	47
1.10. EL ACOSO LABORAL.....	48
1.10.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL.....	48
1.10.2. TIPOS DE ACOSO.....	48
1.10.3. ACOSO ESCOLAR.....	49
1.10.4. ACOSO SEXUAL.....	49
1.10.5. CIBER ACOSO.....	50
2.1. ¿POR QUÉ SURGE EL MOBBING EN UN CENTRO DE TRABAJO?.....	51
2.1.1. ACOSO LABORAL.....	52
2.2. MODALIDADES.....	53
2.2.1. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	53
CAPÍTULO II.....	55
2.3. POLÍTICAS QUE SE HAN ADOPTADO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL.....	55
2.3.1. LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....	57

2.3.2. COMPROMISO POLÍTICO PARA LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA.....	58
2.3.3. ÁMBITOS DE VISIBILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA.....	58
2.3.4. ¿QUÉ DERECHOS RECONOCE Y PROTEGE LA CONVENCIÓN?.....	59
2.3.5. ¿QUÉ INCLUYE ESTOS DERECHOS?	59
2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA	60
2.5. CONVENIO SOBRE EL ACOSO LABORAL.....	61
2.5.1. DEFICIONES.....	62
2.5.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	62
2.5.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	63
2.5.4. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN	64
2.5.5. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN.....	64
2.5.6. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN, Y SENSIBILIZACIÓN.....	65
2.5.7. MÉTODOS DE APLICACIÓN	65
2.5.8. DISPOSICIONES FINALES.....	66
CAPÍTULO III.....	70
3.1. RIESGOS PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO	70
3.1.1. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO: ¿UNA FIGURA APLICABLE EN EL DERECHO ECUATORIANO?	71
3.2. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERESONAL.....	71
ANÁLISIS DE RESULTADOS	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS.....	84

INTRODUCCIÓN

Para empezar el mobbing o acoso laboral, es un problema social frecuente que se ha venido dando entre los trabajadores desde el inicio de las relaciones laborales, hoy en día, debido a la falta de puestos de trabajo y a la crisis económica que ha puesto en riesgo la estabilidad laboral, ha incrementado. Este problema consiste en que uno o varios trabajadores, abusen de forma sistemática ya sea mediante conductas de acción u omisión, a las mujeres trabajadoras con el objetivo de que las víctimas renuncien a su puesto de trabajo.

Inicialmente el mobbing era estudiado exclusivamente como un problema de la psicología, más por el incesable incremento de abuso en el trabajo, el cual ha dejado perjuicios no solo en las víctimas sino también en las empresas empleadoras por la pérdida de mujeres trabajadoras, se ha hecho necesario que el derecho lo regule y lo ponga un fin a esta realidad social; es por eso que la Organización Internacional del Trabajo se dispuso a la creación de normas que permitan a las trabajadoras defenderse frente al acoso laboral.

Por otro lado, desde tiempos atrás, las relaciones laborales han sido afectadas por conductas negativas entre compañeros, entre empleador y trabajador, a pesar de ello, este problema social, se ha venido estudiado únicamente, la conducta en el ámbito psicológico. En los últimos años, este fenómeno fue notable gracias a las denuncias que se hicieron por parte de los trabajadores como también de los empleadores, desde marzo del 2020 hasta el 22 de abril del 2021 el Ministro de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral, de las cuales 106 fueron resueltas. Y esto determina que cada mes entre 2 a 26 personas denuncian el hostigamiento, la mayoría por hombres, esta situación ha sido tratado en campo del derecho, aunque lamentablemente solo en limitados estados.

El acoso laboral o mobbing fue investigado inicialmente en el campo de la psicología por el Doctor Austriaco Konrad Lorenz, quien fue el que ejecutó, el estudio sobre el comportamiento animal y la agresión, su metodología fue la observación de la conducta de los animales, y con este estudio pudo constatar la existencia de las conductas abusivas. El empleador también puede llegar a tener daños o pérdidas, debido a que el acoso laboral que se practique en el trabajador produce daños psicológicos, disminuyendo su potencial, su eficacia restándole así el trabajo, el mobbing o acoso laboral también puede ser ejercido por los compañeros de trabajo con varias finalidades de las cuales la más frecuente es la competencia por el puesto de trabajo.

Las sanciones para el acoso laboral será el despido, dispuesto por la (LOSEP) y el Código del Trabajo, que busca prevenir este tipo de conductas dentro de una empresa. Hasta hace algunos años se creía que este tipo de hostigamiento se refería únicamente al acoso sexual; es decir, cuando un jefe o compañero de trabajo hacia requerimientos sexuales bajo intimidación, pero el concepto es más amplio ya que el acoso laboral entró en vigencia en el año 2017 del mes de noviembre, se conoce por acoso laboral a toda conducta que vaya en contra de la dignidad del empleador o trabajador ocasionando maltrato o humillación dentro de la empresa.

Este comportamiento se sanciona así sea cometido dentro del lugar de trabajo como fuera de este sitio, como son los paseos, capacitaciones, etc. El Código del Trabajo señala, que, para denunciar un acoso, la víctima debe presentar pruebas, por ejemplo, si un trabajador es obligado a cumplir una tarea para la que no fue contratado, en su evaluación de funciones se determinara que ejecuto otras labores lo cual puede ser evidenciada de acoso, el agredido también puede presentar testigos.

En este contexto, la presente investigación va dirigida a demostrar cómo afecta al desempeño de la clase trabajadora el acoso laboral en la fábrica Indutexma del Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura, cuya consecuencia produce vulneración a sus derechos, mismos que se encuentran garantizados y amparados en la Constitución de la República del Ecuador, como también el Código del Trabajo. Ahora bien, el referido proyecto de investigación se enfoca más en las mujeres trabajadoras, ya que, son más vulnerables en su lugar de trabajo, desafortunadamente este problema ha ido creciendo en los últimos tiempos y son muy pocos los casos en los que se pueden comprobar en el ámbito jurídico, por lo que son muchas las mujeres que se han visto obligadas a dejar sus trabajos, sufriendo las consecuencias de perder la fuente de ingresos de sus familias.

El presente trabajo de investigación va ayudar a determinar que el acoso laboral vulnera el derecho a la integridad personal y el derecho a un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia de las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma del Cantón de Otavalo, Provincia de Imbabura. Ahora bien, para cerrar la línea de investigación en la cual se enmarca este trabajo es la protección de los derechos colectivos e individuales en el contexto intercultural, plural y diverso, ya que se enfoca en atender las complejidades que presentan las dimensiones humanas, social, y ambiental, este marco atiende a la realidad intercultural, plurinacional e historia del Estado ecuatoriano en marcados en el enfoque de Estado Constitucional de derechos y justicia que propugna la protección de los derechos colectivos e individuales. Nuestro trabajo de investigación es innovador ya que pretende aportar a los derechos de la comunidad trabajadora estudiada, a dar un conocimiento profundo sobre el acoso laboral, y de esa manera las mujeres puedan defenderse en caso de que exista acoso en su empresa.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El acoso laboral es un problema latente en la sociedad, que se produce en los lugares de trabajo, a las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma del Cantón Otavalo, por parte de los propios jefes y compañeros en algunos casos, en contra de los trabajadores. Sin embargo, se debe destacar que son las mujeres las que tienen un porcentaje más alto, tal como se demostrara en la presente investigación. Ya que son víctimas de acoso laboral y, que al final terminan abandonando sus puestos de trabajo.

Desgraciadamente este problema ha ido creciendo en los últimos tiempos, por lo que son muchas las mujeres que se han visto obligadas a dejar sus trabajos, sufriendo las consecuencias de perder la fuente de ingresos de sus familias. Desde que el acoso laboral está tipificado en el Código del Trabajo en el artículo 46 donde se prohíbe al trabajador que cometa actos de acoso laboral contra un compañero de trabajo, empleador, o un grupo superior de la empresa.

PREGUNTA DEL PROBLEMA

¿Vulnera el acoso laboral los derechos a la integridad personal y a un ambiente sano de trabajo en el caso de las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma del cantón Otavalo, provincia Imbabura?

JUSTIFICACIÓN

El problema social que se ha propuesto en la presente investigación servirá para tener un conocimiento aproximado sobre el nivel de acoso laboral dentro del sector del mercado de trabajo determinado para el estudio, es por eso que nos hemos visto en la necesidad de realizar una profunda investigación sobre las consecuencias y como afecta el acoso laboral en las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma.

IDEA A DEFENDER

El acoso laboral vulnera el derecho a la integridad personal, y un ambiente sano, seguro, adecuado en el trabajo en el caso de las mujeres de la fábrica Indutexma del cantón Otavalo.

OBJETIVO GENERAL

Demostrar que el acoso laboral vulnera los derechos a la integridad personal, y un ambiente sano de trabajo en la fábrica Indutexma del Cantón de Otavalo, provincia de Imbabura.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Determinar los elementos doctrinarios y jurídicos del acoso laboral.
- ❖ Señalar si las actuaciones de las autoridades competentes han sido adecuadas para proteger los derechos de las trabajadoras.
- ❖ Analizar cómo afecta el acoso laboral a los derechos a la integridad personal y un ambiente sano de las mujeres trabajadoras de la fábrica de Indutexma del Cantón de Otavalo, provincia de Imbabura.

VARIABLES

Independiente:

El acoso laboral

Dependiente:

Las mujeres trabajadoras

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para empezar, como primer antecedente se encuentra la investigación realizada por Peña (2014), titulada El estudio exploratorio sobre la percepción del talento humano técnico en relación a la presencia del acoso laboral y su orientación en la ciudad de México, cuyo objetivo fue conocer la incidencia del acoso laboral y su pauta en la relación a la percepción del talento humano técnico de una organización embotelladora, a través de un diseño ex post facto trasversal descriptivo, para ello la investigadora empleó un enfoque descriptivo. En este sentido, “El estudio permitió concluir que es importante evaluar la presencia del acoso laboral y su relación a algunos indicadores y efectividad laboral, ya que se debe continuar fomentando la cultura de detección del fenómeno del acoso laboral en los diferentes departamentos.” (p. 73). Los resultados de esta investigación contribuirán a socializar entre el talento humano de la organización el concepto de acoso laboral (mobbing) y sus implicaciones por medio de campañas visuales a fin de concientizar la problemática y sus impactos.

Como segundo antecedente se encuentra la investigación realizada por García, Gómez y Guzmán (2016), titulada El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión de constructo (SPAD), cuyo objetivo es describir el constructo del acoso laboral con el fin de evidenciar la contextualización del abordaje del fenómeno en Colombia, mediante la revisión de la literatura científica aplicada, en libros y revistas indizadas del año 2000 al 2015. Para ello los investigadores, emplearon un método cualitativo. “El estudio permitió concluir que a la hora de aplicar instrumentos es importante tener en cuenta varios aspectos como: su validación en el contexto colombiano, el constructo desde el cual ha sido creado, una postura ética para mantener la objetividad y la confidencialidad frente a la evaluación.” (pg.72,73). Los resultados de esta investigación contribuirán a evidenciar con alta frecuencia la importancia que le están dando a este fenómeno como es el acoso laboral.

En el contexto nacional, cabe destacar un primer antecedente el trabajo presentado por Molina (2014), titulado Propuesta de reforma para establecer el acoso laboral en el Código de Trabajo. La investigación tuvo como finalidad proponer una reforma al Código de Trabajo para establecer el acoso laboral en la legislación ecuatoriana, con el propósito de facilitar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Para ello, la investigadora utilizó el método analítico, sintético, deductivo, exegético y, también realizó encuestas a la mayoría de los trabajadores de las empresas más conocidas en la Ciudad de Quito. El estudio concluyó, que existe una parte de desconocimiento de los trabajadores ecuatorianos sobre la existencia de una práctica que probablemente se realiza en su lugar de trabajo, como es el acoso laboral u hostigamiento que ha perjudicado su estabilidad laboral.

Además, vale la pena destacar un segundo antecedente presentado por Muñoz y Bautista (2019), titulado Acoso laboral y su efecto en la satisfacción de los trabajadores y personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro. La investigación tuvo como objetivo determinar el efecto del acoso laboral en la satisfacción de los trabajadores y personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro, ubicada en la provincia del Guayas para mejorar su desempeño laboral para ello la autora utilizó el método descriptivo, método explicativo, método deductivo, método analítico y realizó también encuestas. “El estudio concluyó, que los efectos del acoso de laboral afectan de forma significativa la satisfacción laboral, dependiendo de los factores en cómo se presente, de todas las formas posibles, las consecuencias se repercuten en la inestabilidad: emocional, física y psicológica y, posteriormente problemas en el ámbito profesional, empezando por la desmotivación e inseguridad y por consiguiente el abandono del puesto de trabajo.”

1.2. CONCEPTO DE TRABAJO, EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIO- HISTÓRICA

A manera de inicio, es necesario señalar que el trabajo, no puede ser visto como un fenómeno invariable e inmutable, por el contrario, el trabajo ha evolucionado en el transcurrir del tiempo y ha jugado un papel central en la vida de los seres humanos; no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia. La voz trabajo proviene del latín trabs, trabis igual traba, dificultad, impedimento (Bencomo, 2008, p. 30).

Este párrafo nos expresa, que el trabajo es un papel importante en la vida de las personas, ya que el trabajo o labor es la actividad que las personas realizan ya sea como deber o actividad dependiente de la profesión, alternativamente el trabajo puede verse como la actividad humana que contribuye hacia los bienes y servicios dentro de una economía.

En la Ley Española del Contrato de trabajo en el artículo 1 se expresa;

Que el trabajo es considerado como un factor de producción, supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas (Ley Española de contrato de trabajo, art.1, 1994).

De acuerdo con lo antes mencionado, el trabajo es la producción que hace el trabajador o grupo de trabajadores en la empresa, y por medio de estas actividades el empleador tiene la obligación dar su respectiva remuneración al trabajador.

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existía un término como el del trabajo, con el que hoy se engloban actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosa y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades. En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana había una inclinación a justificar el trabajo, pero no a mirarlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino, quien no trabaja no debe comer, pero entendían que el trabajo era un castigo, cuando menos como un deber, algo penoso vinculado al pecado original. (Bencomo, 2008, p. 30).

De acuerdo con lo antes mencionado, en el mundo antiguo no existía una definición concreta de lo que era el trabajo, en la época medieval se expresa que el trabajo no gana mayor aprecio en los trabajadores. Sin embargo los pensadores cristianos dan a conocer que el trabajo era un castigo.

Por otra parte, el trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfacciones y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción. En este sentido conforme, lo dispone la Constitución en su artículo 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, Gozará de la producción del Estado, el que asegurará el trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra con sus necesidades y la de su familia. (Constitución de la República, 2008, art. 33).

Este artículo expresa que, el trabajo es un derecho que todas las personas deben tener y que deben gozar de su respectiva remuneración justa que ayude con las necesidades del trabajador y su familia.

1.2.1 EL TRABAJO DECENTE

Hace 6 años la OIT dio a conocer la expresión del trabajo decente para todos como el paradigma que engloba los objetivos centrales de la Organización y que responde a uno de los caros anhelos de la gente.

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo Juan Somavía se dirigió a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1999 señalando:

Que, la misión de la OIT es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo. Hoy en día esa misión concuerda con el afán general, en una coyuntura de grandes cambios de encontrar un trabajo decente. Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y dignidad humana. Tal es la finalidad de la Organización hoy en día que el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social (Somavía, 1999, p. 14).

De acuerdo con lo antes mencionado, el trabajo decente es el empleo digno que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, que permite un ingreso justo al esfuerzo realizado, sin discriminación.

1.2.2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1.2.3. QUE ES LA DISCRIMINACIÓN

La Real Academia de la Lengua Española expresa que la discriminación es: Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivo raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental (RAE, 2020, p.1).

En conclusión, la discriminación es un comportamiento social, es el trato desigual hacia una persona o varias personas.

1.2.4. ¿QUÉ ES LA IGUALDAD?

La noción de igualdad es un principio de la aplicación de los derechos constitucionales. Al afirmar justamente que existen una serie de prerrogativas inherentes a la persona. Es entonces, la idea de igualdad ofrece diversas dificultades: sus límites no siempre son precisos, su definición es polémica y su inclusión e instrumentos operativos resulta problemática. Por una parte, es claro que existe múltiples formas de desigualdad social, por raza, etnia, discapacidad, condición socioeconómica, estatus migratorio, edad, etc.

La igualdad es la característica de aquellos estados en los que todos los individuos o ciudadanos sin exclusión son iguales ante la ley y tienen igualdad de oportunidades, así como la igualdad de resultados civiles, políticos, económicos y sociales. (Torres, 2002, p. 1)

De acuerdo con este párrafo, el ordenamiento jurídico ecuatoriano otorga un doble tratamiento a la igualdad, como principio y derecho a la vez. La igualdad es un principio muy importante de la aplicación de los derechos constitucionales, la igualdad no siempre es preciso, ya que las personas no respetan este principio y hacen caso omiso al significado de lo que es en realidad la Igualdad. Este principio se le define que todos los individuos son iguales ante la ley y que todos tienen sus mismos derechos sin distinción alguna.

1.2.5. ¿QUE ES EL PRINCIPIO?

Al respecto de este tema, la doctrina señala que:

Es una proposición clara y evidente y no susceptible de demostración sobre la cual se funda una determinada valoración de justicia de una sociedad y se construyen las instituciones del derecho y que en un momento histórico determinado informa del contenido de las normas jurídicas de un Estado. (Machicado, 2021, p. 1)

De acuerdo con lo antes mencionado, el principio es un conjunto de valores, que orientan y norman una conducta de una sociedad concreta. Además, el principio

de la igualdad en el derecho se ha desarrollado en las distintas etapas de la sociedad.

El principio fue asociado inicialmente de manera inseparable al concepto de justicia y ha ido tomando su independencia y desarrollo doctrinario de manera transversal e interrelacionado a todos los otros derechos fundamentales dependiendo de las diversas posturas, filosofías y divisiones jurídicas. Se aplica a todas las áreas del derecho en la regulación en las actividades del hombre, en particular se ha desarrollado como derecho fundamental, humano y en la actualidad, con mayor relevancia, respeto al acceso a los otros derechos y con mucha importancia en todo lo relacionado a los derechos de representación. (Gonzales, 2016, p. s/n).

Aristóteles (384 AC-322 AC), cuando se refería a la justicia él explicaba de la siguiente manera: “parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales” (p. s/n).

De acuerdo con lo antes mencionado, Aristóteles da a conocer que, la igualdad no existe para todos, mientras que la desigualdad en esos tiempos si era justa y existía más entre las personas.

Desde sus orígenes la igualdad no ha sido identidad de trato a todos, sino únicamente para los que tenían similares características; y diferente trato para ellos que tienen distinciones debidamente reconocidas por el derecho; a estos últimos se les dará trato distinto. Por lo tanto, sería el primer desarrollo del principio de igualdad, en un intento por definirlo.

1.3 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SEGÚN LA CONSTITUCIÓN

La norma constitucional del artículo 11 numeral 2 nos expresa que:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, etc. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derecho que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

Este artículo señala que, todas las personas somos iguales y que nadie podrá ser discriminado por ninguna causa, y que, además, el estado ecuatoriano adoptará medidas para que exista la igualdad en toda la sociedad.

Como otro punto la acción afirmativa se refiere aquellas acciones positivas que reducen o eliminan prácticas discriminatorias contra sectores excluidos de la población tales como mujeres o grupos étnicos o de cierta preferencia sexual.

A continuación, se dará a conocer una definición del derecho laboral.

1.3.1. DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL

El maestro Mario de la Cueva (2015), se refiere al derecho laboral o derecho del trabajo de la siguiente manera:

El derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna. Pero esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la de la persona humana. Pero esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad muestran caracteres secundarios diversos, la parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador. (p. 17-18).

Si bien esta definición resulta un tanto influenciada por ideas bastante sociales, finalmente logra ensayar una breve y concisa definición de lo que es el derecho del trabajo. Por otra parte, el tratadista ecuatoriano Julio Cesar Trujillo, luego de realizar un análisis de la definición del código de trabajo llega a la conclusión que el derecho laboral se podría definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera sean sus modalidades y condiciones.

1.3.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Al igual que otras ramas del derecho, el derecho laboral tiene fuentes de carácter general estas son:

La ley, la doctrina, la jurisprudencia y la costumbre; a estas fuentes se pueden sumar los convenios internacionales, especialmente los que están suscritos con la O.I.T (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 24-25-26).

LA LEY. –

Santo Tomas de Aquino relaciona a la Ley como la razón humana, si bien, separada de la ley divina, encuentra en algún punto su relación en muchos de sus manifiestos, define a la Ley como una ordenación de la razón, dirigida al bien común promulgada por quien tiene a su cargo el cuidado de la comunidad (Aquino, 2009, p. 12).

El autor Santo Tomas de Aquino expresa que la Ley es una regla y una medida de los actos, según la cual uno es inducido o alejado de obrar una ordenación de la razón para el bien común promulgada por quien tiene cuidado de la comunidad.

Existen los principales cuerpos jurídicos que se constituyen en fuentes del derecho Laboral son:

La Constitución de la República; en este caso vigente publicada en el Registro Oficial Nro. 449, del 20 de octubre del 2008, que en su Art. 325 y siguientes contiene todo lo referente al trabajo.

El Código del Trabajo. - La Constitución de la República del Ecuador declara derechos, establece garantías. La ley es una regla o norma establecida por una autoridad superior, para que así se pueda regular de acuerdo con la justicia algún aspecto de las relaciones sociales.

LA DOCTRINA. –

Según el autor Guillermo Cabanellas de Torres menciona la definición de doctrina proporcionada por el diccionario jurídico elemental que señala:

Es el conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas estudiosos del derecho explican

y fijan el sentido de las Leyes o sugieren soluciones para cuestiones aunó legisladas (Cabanellas, 2020, p. 1).

De acuerdo con lo mencionado, la Doctrina es una reflexión teórica, relativa a las diferentes cuestiones jurídicas que plantea la Organización y contenido del ordenamiento jurídico.

En este aspecto destacan La Doctrina Social de la Iglesia y el pensamiento marxista; la Encíclica Rerum Novarum, publicada en 1891 por el Papa León XIII, es el documento que mejor expone el pensamiento eclesiástico sobre el tema y El Manifiesto del Partido Comunista, de Carlos Max y Federico Engels, 1848, lo hace respecto al marxismo. (Trujillo, 2009, p. 38).

La doctrina es un conjunto de ideas, enseñanzas, o principios básicos defendidos por un movimiento religioso, ideológico, político etc.

LA JURISPRUDENCIA. - Comprende el conjunto de resoluciones que en materia laboral han sido dictadas por la Corte Nacional de Justicia; en el presente caso por las Salas Especializadas de lo Laboral y Social; que se constituyen en jurisprudencia obligatoria cuando son reiterados. (Trujillo, 2009, p. 38).

De acuerdo con lo expresado, la Jurisprudencia es el conjunto de sentencias, resoluciones judiciales, decisiones o fallos dictados por los Tribunales de Justicia o las autoridades Gubernativas.

LA COSTUMBRE. – Se ha de entender por costumbre, como fuente de derecho, la repetición constante, general y uniforme de actos de la misma especie, acompañada de la convicción de que ella responda a una necesidad jurídica y a la necesidad de que impere el orden y la justicia en el ámbito de las relaciones sociales a que ellas se refiere. El Código Civil señala que la costumbre constituye derecho solo en los casos que la ley se remita a ella; en nuestro campo tenemos el caso del Art. 8 del Código del Trabajo, cuando se refiere al salario a fijarse entre las partes. (Trujillo, 2009, p. 38).

La costumbre es una práctica generalizada repetitiva de los Estados de otros sujetos de derecho aceptada como norma y obligatoria a través de lo denominado como expectativa de derecho.

1.4. ELEMENTOS DEL CONTRATO DEL TRABAJO

Para empezar, el contrato individual de trabajo, se define como:

Es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados por la cual el empleador da una remuneración o una recompensa a cambio de realizar la labor en la empresa (Cabanellas, 2001, p. 40-41). Es importante mencionar que, el contrato del trabajo, presta servicios a los trabajadores con el fin que realicen las actividades dispuestas por el empleador, y a su vez disfruten de su respectiva recompensa.

Conjuntamente, el artículo, señala que:

El contrato individual del trabajo es un convenio por la cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos bajo su dependencia por una remuneración fijada en el contrato (Código del Trabajo, 2005, art. 8). Este artículo señala que, al momento que el empleador hace un contrato el trabajador, deberá cumplir con las obligaciones estipuladas en dicho contrato, al igual recibirá su respectiva remuneración por prestar sus servicios.

Además, existen elementos esenciales que están clasificadas en el artículo 11 del Código del Trabajo (2005):

- Expreso o tácito, y el primero escrito o verbal
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- A prueba
- Por obra cierta, por tarea y a destajo
- Por enganche
- Individual, de grupo o por equipo

En este sentido, el Código del trabajo (2005), señala:

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.

Este artículo da a conocer que el contrato puede ser expreso, en cual se declara verbalmente, por escrito o por signos inequívocos, mientras que el contrato tácito se desarrolla a manera de hechos, actos.

Así mismo, el Código del trabajo (2005), determina:

Art. 13.- Formas de remuneración. – En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

De acuerdo, con este artículo da a conocer que el empleador tiene la obligación de pagar un sueldo al trabajador por las actividades que realiza en su lugar de trabajo.

Por otra parte, el Código del Trabajo (2005), define:

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones. – Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de servicio doméstico; d) Los de aprendizaje; e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba (Código del Trabajo, 2005), art. 14).

Por lo antes citado se comprende que puede haber dos clases de contrato el uno por un año, u el otro puede ser un contrato extraordinario esto significa que puede durar menos tiempo y se lo aplica en casos extremadamente necesarios fuera de lo común.

De igual forma, el Código del Trabajo (2005), determina:

Art. 15.- Contrato a prueba. - En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente (Código del Trabajo, 2005, art. 15).

Por lo antes mencionado se entiende que el periodo de prueba es el tiempo pactado por el trabajador y empleador durante el cual, cualquiera de esas personas puede dar por finalizada su relación laboral en la empresa sin preaviso, sin necesidad de mencionar ninguna causa y sin derecho a una indemnización.

En este sentido, el Código del Trabajo, (2005), señala:

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor (Código del Trabajo, 2005, art. 16).

En este artículo se entiende que un contrato por obra cierta es cuando el trabajador toma su cargo a la ejecución de una actividad determinada y es consideradamente remunerado.

Así mismo, el Código del Trabajo (2005), establece:

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador (Código del Trabajo, 2005, art. 17).

En este artículo da a conocer que estos contratos son aquellos, cuyo propósito es la atención en las necesidades extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual que hace el empleador, cuya duración no se extenderá de 30 días en un año.

Del mismo modo, el Código del Trabajo (2005), menciona:

Art. 18.- Contrato escrito. - El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare (Código del Trabajo, 2005, art. 18).

Por último, en lo antes mencionado, un contrato escrito es un acuerdo hecho en un documento impreso que ha sido firmado entre el empleador y el trabajador. Además, el contrato escrito puede celebrarse de dos formas sea público o privado. Además, constará de un libro especial donde se pedirá una copia en cualquier tiempo.

1.5. RELACIÓN DE DEPENDENCIA O SUBORDINACION ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR

Antes de entrar a profundidad sobre el concepto de la relación de dependencia o subordinación explicaremos lo que significa que es un trabajador y que es un empleador.

1.5.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR

¿QUÉ ES UN TRABAJADOR?

Así mismo, en el artículo 9 del Código del Trabajo (2000), nos da a conocer:

Que el trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador puede ser empleado u obrero (Código del Trabajo, 2000, arts. 9).

Este artículo hace referencia que el trabajador es toda persona que presta servicio a una empresa u obra por una remuneración.

El artículo 8 de la propia Ley Federal del Trabajo (2004), dice que: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Al respecto Bailón (1999), menciona que, de conformidad con la definición anterior, el trabajador únicamente puede ser persona física, sin embargo, es frecuente encontrar que personas morales prestan servicios a personas morales, pero en este caso el tipo de relación no es de tipo laboral sino de carácter civil y de otra naturaleza. (p. 4).

Este artículo señala que, la persona que vaya a trabajar en una empresa, debe ser una persona física, y que este tipo de relación de dependencia será de carácter civil o de otra naturaleza.

1.5.2. CONCEPTO DE EMPLEADOR:

El empleador es 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. El Estado, los Consejos Provinciales, las Municipalidades, y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales (Código de Trabajo, 2000, art. 10).

Este párrafo expresa que, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo de una empresa, u obras y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

1.5.3. SUBORDINACIÓN JURÍDICA

La subordinación ha constituido a lo largo del desarrollo del derecho laboral, el elemento distintivo alrededor del cual ha girado la tutela del trabajo humano, en el sistema de protección clásico del derecho del trabajo.

El empleador con ocasión con la existencia de un contrato de trabajo ejerce sobre el trabajador, la potestad de dirección y reglamentación para ser efectiva la relación laboral. La subordinación es una constante posibilidad, de ejecutar la labor estipulada en el contrato de trabajo, por quien se encuentra sometido a acatar las órdenes del empleador y de sus representantes.

Al respecto, el autor argentino Krotoschin, (2015), habla del concepto de subordinación o dependencia y expresa lo siguiente:

Se ha aceptado en principio, universalmente, como criterio decisivo de la calidad del trabajador, dista, sin embargo, de ser específico. Muy al contrario, es discutido el carácter específico que debe tener esta dependencia, uno de los puntos cardinales consiste en saber si la dependencia del trabajador ha de ser jurídica (también personal, jerárquica) económica, social o simplemente técnica. Puede destacarse este último aspecto, por ser de menor resonancia, y porque la llamada dependencia técnica es muy relativa, según la categoría del trabajador. La dependencia jurídica y la dependencia económica reúnen a una persona calificada como trabajador dependiente, y solo en algunos eventos prevalece una sobre otra. (p. 85).

De acuerdo con lo antes mencionado, la subordinación es una actividad jurídica, por lo tanto, sus partes son inseparables, es decir, ante la existencia de la subordinación económica, necesariamente esta presenta la jurídica, aunque no se aporte prueba de esta.

En el primer caso, el paso de la figura social protegida y la construcción de

la figura normativa corresponde a un problema de política jurídica, respondiendo quienes deben ser protegidos por la legislación laboral, pero en el segundo, el paso de la figura normativa los hechos corresponden a un problema de aplicación operativa del derecho, que responde a quienes van a ser protegidos efectivamente en el plano de la realidad. (Cataldo, 2005, p. 10).

Por otra parte, la subordinación o dependencia a que nos referimos es aquella que admite el patrono o empleador haga uso de su poder de dirección, de disciplina, de autoridad y de reglamentación, cuando sea necesario durante la relación de trabajo, y concretamente consiste en que el trabajador se coloca a las órdenes y las disposiciones de quien se beneficia con su trabajo, sometido a la vigilancia y control de este último.

Este Estado de dependencia que caracteriza al contrato individual del trabajo, del cual es uno de sus elementos esenciales, es lo que se denomina subordinación jurídica-específica, diferente de las otras clases de subordinación y que no constituye una nota peculiar del trabajo como objeto de la disciplina jurídica-laboral (Guerrero, 1997, p. 388).

En los contratos existen obligaciones que las partes comprometidas deben cumplir, esas obligaciones se confunden con la subordinación genérica común, ósea la que nace del cumplimiento de ellas, sin que por tal motivo se diga que exista contrato individual del trabajo.

La subordinación económica también se presenta en el trabajo objeto del derecho laboral, por cuanto el servicio prestado por el trabajador se hace con el fin de recibir una remuneración que debe reconocer el empleador. Pero repetimos, solo la subordinación o dependencia como concepto jurídico es pacífico el trabajador a las órdenes del empleador, dentro de la relación laboral, caracteriza el trabajo como objeto del derecho laboral.

La actividad autónoma o independiente, será materia de reglamentación de otra rama jurídica como la civil o comercial.

Bayón Chacón y Pérez Botija afirman, refiriéndose a la dependencia, que esta otorga

a favor del empresario las siguientes manifestaciones: el poder de disposición patrimonial, el poder ordenación del trabajo, el poder reglamentario y el poder disciplinario. Y a su cargo: el deber de asistencia y su responsabilidad por los actos de sus trabajadores.

En cuanto a la relación de dependencia en el Ecuador:

Se puede decir además que, el estar en relación de dependencia laboral asegura al trabajador a tener condiciones laborales a su favor como son, sueldo aceptado por ambas partes, mínimo de horas de trabajo, leyes que lo amparen y lo protejan en caso de abuso de poder, más prestaciones de ley (Livellara, 2002, p. 4).

Este párrafo expresa, claramente que la dependencia establece una relación de subordinación frente al empleador que dará a conocer las reglas que vea conveniente para poder planificar el trabajo a su cargo, siendo una ayuda para el mismo trabajador de dicha empresa.

1.5.4. ¿QUÉ ES LA REMUNERACIÓN?

La remuneración según el artículo 6 se expresa que:

Es una retribución otorgada en el contrato de trabajo, nuestro ordenamiento laboral considera que el trabajador percibe por sus servicios una cantidad de salario, la remuneración tiene como carácter contraprestativo, es decir es el pago que corresponde al trabajador por la puesta disposición de su actividad en la empresa (Código de Trabajo, 2000, art.6).

Este párrafo manifiesta, que la remuneración es una retribución que recibe el trabajador por sus servicios.

Por último, la remuneración es necesario para el vínculo laboral, en otras palabras, el trabajador tiene el derecho de percibir dicha cantidad de dinero por el trabajo que está realizando (Mujica, 2007, p. 28-29). En lo antes mencionado, la remuneración es la suma de dinero que se recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto.

1.6. EL TRABAJO SEGÚN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008 EL DERECHO LABORAL EN ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS

Desde la separación de la Gran Colombia en el año de 1830 la República del Ecuador ha tenido 20 textos Constitucionales a lo largo de su historia. Ecuador, en tal virtud, como sostiene el historiador ecuatoriano Enrique Ayala Mora (y que resume nuestro proceso constitucional):

Tiene un récord en la adopción de nuevas constituciones. Pero esto no se debe fundamentalmente a la necesidad de cambios sino, más bien, a la inestabilidad política, que ha traído consigo dictaduras frecuentes. En medio del enfrentamiento político se han establecido gobiernos de hecho y se ha roto o derogado la Constitución vigente. Al cabo de un tiempo de régimen dictatorial, se ha vuelto al régimen jurídico mediante la emisión de una nueva Constitución que, por lo general, ha entrado en vigencia con un nuevo gobierno electo. Efectivamente, en la gran mayoría de constituciones, al final, en las disposiciones transitorias, encontramos la clave del cambio constitucional: “Por esta vez nombrará la presente Convención el Presidente” y seguía una lista de altos funcionarios de estado. En esta lógica, no hay que tener mayores expectativas de encontrar cambios sustanciales en materias como las de derechos fundamentales o la organización del poder. (Ayala, 2012, p. 2-3).

La Constitución tiene un record, ya que en el transcurso de los años nuestro país ha tenido 20 Constituciones, y en efecto en la mayoría de las Constituciones se encuentra un gran cambio en las reformas.

Como bien anota Wray expresa este pensamiento como:

Las modificaciones entre una carta política y la siguiente, son generalmente poco significativas en lo atinente al reconocimiento de garantías ciudadanas y a los principios fundamentales llamados a regir las relaciones sociales.” Por esta razón podemos encontrar grandes tendencias, que tienen relación con el pensamiento jurídico dominante y también con las demandas sociales, y que no necesariamente coinciden con una nueva constitución, que, enfatizamos, “ha servido más como símbolo de legitimidad política para el poder, que como norma fundante de las demás en el ordenamiento jurídico.” (Santamaria, s/a, p. 2-3).

De acuerdo con el autor Wray señala, que existen modificaciones entre una carta política, tienen principios importantes llamados a dirigir a las relaciones sociales. Y que tienen una relación con el pensamiento jurídico y con demandas sociales es decir que no coinciden obligatoriamente con una nueva constitución y que más ha servido como un símbolo de legitimidad política.

El derecho laboral en el Estado tiene como base a la Constitución de la República, sin embargo, su estudio fue establecido durante años atrás, para Barbagelatta Héctor en documento titulado: “los principios del derecho de trabajo de segunda generación” del 2008, señala que:

De la maduración del proceso de constitucionalización e internalización del derecho del trabajo hasta la concreción del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales. A fines de la segunda década del siglo XX, la casi simultánea concreción de los procesos de constitucionalización y de internalización de los derechos sociales, tuvo una muy grande repercusión en la doctrina latinoamericana especializada. El interés se acrecentó con la sanción de la declaración universal de los derechos humanos y con la adopción de los pactos internacionales complementarios, así como de los instrumentos regionales y comunitarios de la misma clase, todos los cuales contienen muy importantes disposiciones de la materia laboral y de seguridad social” (Barbagelatta, 2008, p. 35).

De lo indicado, al ser el Ecuador un Estado Constitucional de derechos y justicia su base jurídica se encuentra establecida en la Constitución, el ordenamiento jurídico debe estar en relación armónica pues cualquier norma jurídica que no se encuentre en ninguna correcta relación, podrá ser declarada nula dejando sin validez sus defectos.

Paspuezan y Torres señala que:

Aunque el principio de intangibilidad en la legislación laboral ecuatoriana va de la mano con muchos otros principios constitucionales, pero en el presente caso la afectación directa es hacia la intangibilidad y es que según la retórica presidencial para cumplir con el aseguramiento de quienes realizan trabajo

no remunerado en el hogar era indispensable afectar los derechos de los otros. Pero la propuesta en materia de aseguramiento para el trabajo doméstico tampoco está a la altura de las expectativas creadas. (Paspuezan y Torres, 2016, p. 36).

De lo expuesto, es evidente que uno de los problemas que aqueja a la sociedad es que las normas aprobadas en ciertas ocasiones retrotraen o menoscaban derechos ya establecidos, justificándose en el interés de salvaguardar las orientaciones políticas de derecha o izquierda, teniendo al manejo social de la justicia y equidad dentro de las relaciones laborales de la sociedad. Así la afectación muchas veces a la seguridad jurídica, la cual nos indica afirma el mismo autor, señalando:

La seguridad jurídica es un principio del derecho, universalmente reconocido, que se basa en la certeza del derecho, tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, ordenado o permitido por el poder público. (Paspuezan y Torres, 2016, p. 28).

De lo expresado por el autor, es importante tener en cuenta la seguridad jurídica y la progresividad ya que, cualquier autoridad tienen reglas de cumplimiento, así como lo prohibido, ordenado o permitido por el poder público y que estas deben estar arraigada a la certeza jurídica.

1.7. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

PROGRESIVIDAD EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL ECUADOR

El principio de progresividad tuvo sus inicios con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y ratificado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, entrando en vigor, de conformidad a su artículo veintisiete, el 3 de enero de 1976.

Ahora bien, la Progresividad consiste en un desarrollo paulatino constante del

espectro de goce protección de los derechos constitucionales, este pacto expresa que:

1. Los Estados Partes se comprometieron a adoptar medidas legislativas nacionales y de cooperación internacional para lograr progresivamente, la plena efectividad de los derechos reconocidos en dicho instrumento. De igual forma, en este Pacto se realiza un primer acercamiento a la no regresividad de los derechos. En este sentido, los Estados reconocen que los derechos garantizados, podrán ser sometidos “a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática”, por lo que, se entenderá como regla general que cualquier implementación de medidas deliberadamente regresivas constituirá un incumplimiento, siendo las medidas regresivas autorizadas únicamente en casos excepcionales que deberán ser justificados plenamente por los Estados (Vizcaíno, 2019, p. 11).

De acuerdo con lo antes mencionado, este principio de progresividad tuvo sus primeros inicios en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en este Pacto los Estados se comprometieron a realizar medidas legislativas y nacionales e internacionales, para así poder lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que sean reconocidos y su instrumento, además, con este Pacto realiza su primer acercamiento a la no regresividad de los derechos.

2. Por tanto, los Estados deberán utilizar de manera inmediata, efectiva y equitativa los recursos, de tal forma que, si bien la plena realización de los derechos se la realice paulatinamente, las medidas que adopten los estados para lograr este objetivo sean aplicadas en un plazo razonablemente corto, siendo una moratoria indefinida en su adopción incompatible con el Pacto.

De manera similar, con el fin de analizar la naturaleza y el alcance de las obligaciones de los Estados Partes, convinieron los Principios de Limburg sobre la aplicación del (PIDESC), mismos que respecto al logro progresivo, en sus puntos veintiuno a veinticuatro, en lo principal establecen:

La obligación de "lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos" requiere que los Estados Partes actúen con toda la rapidez posible para lograr la efectividad de los derechos. Bajo ninguna circunstancia esto será interpretado de manera que implique que los Estados tienen el derecho

de aplazar indefinidamente esfuerzos destinados a asegurar la plena efectividad.

Al contrario, todos los Estados Partes tienen la obligación de comenzar inmediatamente a adoptar medidas dirigidas a cumplir sus obligaciones bajo el Pacto. Algunas de las obligaciones previstas en el Pacto exigen la plena e inmediata aplicación por parte de cada uno de los Estados Parte. La obligación del logro progresivo existe independientemente de cualquier aumento de recursos; requiere de una utilización eficaz de los recursos de que se disponga. Además de mediante un aumento en los recursos, también se puede lograr la aplicación progresiva por medio de desarrollar los recursos dentro de la sociedad que sean necesarios para lograr la plena realización de los derechos consagrados en el Pacto para todas las personas.

En ese sentido, se podría afirmar que todos los Estados tienen la obligación de adoptar medidas encaminadas a avanzar progresivamente a la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales, desde el momento de entrada en vigor del Pacto, por lo que, sin perjuicio de que se otorga cierta flexibilidad a los Estados para que los efectos de las medidas se vayan presentando de manera paulatina y conforme a su nivel de desarrollo y recursos, esto no implica que estas obligaciones puedan ser entendidas como de cumplimiento futuro. Por consiguiente, cualquier inacción o demora injustificada de los Estados (omisiones), se entenderá como una violación al Pacto.

Adicionalmente, cabe mencionar que por cuanto la progresividad no se agota en el primer acto, sino que supone un avance continuo, la pasividad de los Estados frente a un desmedro en el nivel de disfrute por parte de la población se podría interpretar como incumplimiento.

Por lo expuesto, habrá de entenderse que la progresividad comprende dos sentidos complementarios entre sí y necesarios: gradualidad y progreso. La gradualidad, que ha sido desarrollada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, bajo el enunciado que para lograr la plena

efectividad de los derechos se requiere un proceso que no puede alcanzarse en un breve espacio de tiempo y que, por tanto, se deberá conceder cierta flexibilidad a los estados para ir adaptando sus legislaciones en miras a llegar al objetivo final.

El progreso, entendido como la obligación que tienen los estados de mejorar las condiciones necesarias para el goce y el ejercicio de los derechos por lo que, si bien llegar a la plena efectividad de los derechos puede ser un proceso paulatino, las medidas enfocadas a su realización deben ser breves.

Por lo que, en caso de ser implementadas, el Estado deberá demostrar de manera motivada que, habiéndose realizado un análisis exhaustivo de todas las alternativas posibles, las acciones realizadas se encuentran justificadas en relación con la totalidad de todos los derechos previstos en el Pacto y sus máximos recursos disponibles. Adicionalmente, como bien lo menciona la autora Magdalena Sepúlveda, es su artículo la Interpretación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la expresión “progresivamente” se debe tener en cuenta que si bien algunas obligaciones dependen de la disponibilidad de recursos con los que cuente un Estado y que, por tanto, se deberán ir cumpliendo paulatinamente; existen otras obligaciones que son de cumplimiento inmediato, sin importar su nivel de desarrollo, pues su efectividad no se encuentra condicionada por su disponibilidad de recursos. Por tanto, deberá entenderse que la expresión "progresivamente", no afecta en ninguna medida las obligaciones ya asumidas por los Estados, ni mucho menos, niega la existencia de obligaciones de inmediato cumplimiento (Vizcaíno, 2019, p. 14).

De acuerdo con lo antes mencionado este punto expresa, que la progresividad comprende dos sentidos la gradualidad y el progreso. La gradualidad es la que ha sido desarrollado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para lograr la plena efectividad de los derechos que requiere un proceso que no pueda alcanzarse en un breve espacio de tiempo, y que por tanto deberá conceder que los Estados vayan adaptando sus legislaciones. Mientras que el progreso es la obligación que tienen los Estados de mejorar las condiciones necesarias para el goce

y el ejercicio de los derechos. De igual forma los Estados no podrán implementar medidas deliberadamente regresivas.

De igual forma, la Organización de Estados Americanos “OEA”, expresa que fue:

Inspirada en los supuestos de las Naciones Unidas, reconoce por primera vez el principio de progresividad en la (CIDH), adoptada el 22 de noviembre de 1979, en la ciudad de San José, Costa Rica. En esta Convención los Estados Americanos considerando que solo se podrá realizar el ideal del ser humano libre si se garantizan las condiciones necesarias para que las personas puedan gozar tanto de sus derechos económicos, sociales y culturales, como de sus derechos civiles y políticos, proclamaron en su artículo veintiséis el compromiso de los Estados Partes de adoptar las providencias internas, como de cooperación internacional, que se requieran para lograr que progresivamente se llegue a la plena efectividad de aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, que se encuentran contenidas en la Carta de la (OEA), reformada por el Protocolo de Buenos Aires (Vizcaíno, 2019, p. 14).

De acuerdo con lo mencionado expresa que la OEA reconoce por primera vez el principio de progresividad en la Convención americana sobre Derechos Humanos, esta Convención es considerada que solo podrá realizar el ideal del ser humano, y así poder garantizar las condiciones necesarias para que puedan gozar en sus derechos sean económicos sociales y culturales al igual que sus derechos civiles y políticos.

Hay que considerar y tomar en cuenta los componentes como es la disponibilidad de recursos y la satisfacción progresiva de los derechos, introduce mayor complejidad al estándar de cumplimiento de la obligación, lo antes dicho no desvirtúa su naturaleza como tal, ni mucho menos excluye la responsabilidad por incumplimiento por parte de los Estados, por lo que, podrán ser sancionados en caso de determinarse un incumplimiento.

Posteriormente a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los Estados Partes, en miras de lograr un mejor desarrollo progresivo de los derechos e incluir

nuevos derechos al régimen de protección, con fecha 17 de noviembre de 1988 convinieron el Protocolo Adicional (CIDH), en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, el cual en su artículo uno reafirma el compromiso de las naciones de lograr el desarrollo progresivo de los derechos al establecer lo siguiente: Los Estados partes en el presente Protocolo adicional de la (CIDH), se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados.

Es decir, que se pasa de un régimen en el que los Estados podrán adoptar providencias “en la medida de los recursos disponibles” a una nueva visión en que los Estados deberán utilizar el máximo de los recursos disponibles tomando en cuenta su grado de desarrollo para lograr una mejor progresiva de sus derechos. En ese sentido y en relación a lo que deberá entenderse por “recursos disponibles”, existen autores como Jorge Amor, que señalan que esta disposición no deberá entenderse en el sentido que los Estados deberán destinar todos sus recursos a la consecución de este objetivo, ni mucho menos destinar partidas presupuestarias de las que no disponen; sino que los Estados deberán priorizar en la medida de sus posibilidades, la asignación de recursos para el desarrollo de los derechos sociales, económicos y culturales. Para el cumplimiento de estos fines, no corresponderá incluir únicamente los recursos propios de los Estados, sino aquellos provenientes de la comunidad internacional, sea mediante asistencia técnica o económica.

De manera adicional, este mismo Protocolo en su artículo diecinueve, se incorpora el compromiso de los Estados de presentar informes periódicos respecto a las medidas progresivas que hayan sido adoptadas para asegurar y garantizar el respeto de los derechos en él consagrados. Sin embargo, como se observa de su redacción, en el Protocolo de San Salvador no se normó la forma en la que los Estados deberían realizar dichos informes, por lo que, por iniciativa presentada por la República de Argentina, la Asamblea General de los Estados Americanos, con fecha el 7 de junio de 2005 aprobó las “Normas para la confección de informes periódicos previstos en el artículo 19 del Protocolo de San Salvador”, en las cuales se dio un importante avance en términos de progresividad al definirla como “el criterio de avance paulatino en el establecimiento de condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de un derecho económico, social o cultural”.

En esta misma línea, dentro de las propias “Normas para la confección de informes periódicos previstos en el artículo 19 del Protocolo de San Salvador”, en su artículo once se incluyó una definición de medidas regresivas, las cuales deberán ser entendidas como “aquellas disposiciones o políticas cuya aplicación signifique un retroceso en el nivel del goce o ejercicio de un derecho protegido”. Por lo expuesto, se puede afirmar de manera preliminar que, las medidas regresivas son incompatibles con el Protocolo, siendo la progresividad el camino hacia el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Estados, lo cual requiere de acciones encaminadas a llegar a la efectividad de los derechos.

Concordantemente con estas normas, en los “Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, en el numeral seis de las “Observaciones Generales sobre el sistema de informes del Artículo 19 del Protocolo de San Salvador”, se establece que, en virtud del principio de progresividad, los Estados no podrán adoptar políticas, medidas o expedir normas, que sin tener una justificación adecuada y suficiente, de los derechos económicos, sociales y culturales que gozaban las personas al momento de que el Estado parte adoptó el Protocolo o que fueron adoptadas con posterioridad, en virtud de los avances progresivos que deben realizar. Por tanto, en dichos lineamientos se concluye: Dado que el Estado se obliga a mejorar la situación de estos derechos, simultáneamente asume la prohibición de reducir los niveles de protección de los derechos vigentes, o, en su caso, de derogar los derechos ya existentes, sin una justificación suficiente.

De esta forma, una primera instancia de evaluación de la progresividad en la implementación de los derechos sociales, consiste en comparar la extensión de la titularidad y del contenido de los derechos y de sus garantías concedidas a través de nuevas medidas normativas con la situación de reconocimiento, extensión y alcance previos. Tal como fue señalado, la precarización y empeoramiento de esos factores, sin debida justificación por parte del Estado, supondrá una regresión no autorizada por el Protocolo. La obligación de no regresividad se constituye, entonces, en uno de los parámetros de juicio de las medidas adoptadas por el Estado.

Del texto previamente citado se puede afirmar que, los compromisos asumidos por los Estados en virtud del principio de progresividad tienen una dimensión doble: la primera que podría ser denominada positiva, que incluye el deber de los estados de mejorar de manera continua el disfrute y efectividad de los derechos, es decir, de adoptar las medidas de la manera más expedita y eficiente posible para alcanzar el objetivo; y la segunda, que podría denominarse negativa, entendida como la prohibición de regresividad, o, dicho de otra manera, la obligación de abstenerse de adoptar medidas deliberadamente regresivas que disminuyan los derechos reconocidos en el pacto o que han sido fruto del desarrollo progresivo de los derechos.

1.7.1. PLENO EMPLEO

La legislación laboral está sustentada en principales problemas entre ellos el empleo. El empleo es el elemento básico y el fin de cualquier norma en relación al derecho laboral, Jorge Egas, en su libro: “temas de derecho laboral II, de 1999”, en el título el empleo, señala:

El empleo es un derecho y un deber social según nuestro ordenamiento Constitucional. Sin embargo, no podemos dejar de considerar el derecho a disfrutar de un puesto de trabajo que le permita al individuo cumplir con sus más elementales obligaciones personales, familiares o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelve el país y el mundo entero, solo puede disfrutar pocas personas, por lo menos en los términos de los que se pueden denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado. (Egas, 1999, p. 87-88).

Se puede recalcar que el empleo, tomando en cuenta en el criterio de Egas, es un privilegio en las sociedades actuales pues en todo el mundo hay varios porcentajes de desempleo y subempleo.

A nivel nacional, durante el trimestre enero - marzo del 2021 la tasa de participación total fue de 65.4%, la tasa de empleo adecuado de 34.0%, el subempleo de 22.6%, el otro empleo no pleno 25.3%, el no remunerado fue de 11.2%, mientras que el

empleo no clasificado se ubica en el 1.1%.

La crisis mundial de los últimos años ha reafirmado este criterio por tanto que el empleo establecido como derecho en todas las normativas del mundo han sufrido considerables efectos en la estabilidad, condiciones y derechos sociales. Sin embargo, también se han hecho avances para poder subsanar estos problemas.

Siguiendo el criterio de valoración que hace Egas, sobre la noción y lo que es un empleo y el trabajo señala:

El trabajo es considerado como todo esfuerzo del hombre destinado a la satisfacción de sus necesidades, habiendo una valoración diferente a través de la historia; pero, con el advenimiento del cristianismo se tornó en objeto de estimación social que, al condenar el ocio, vio en la fuente de la virtud y a través suyo la posibilidad de la realización individual, familiar y social. (Egas, 1999, p. 66).

Entre las diferentes concepciones que se han dado a lo largo de la historia existe un elemento esencial el cual es la realización, sea esta personal, familiar o social. Es así, que va de la mano con la progresividad de los derechos pues las condiciones laborales tienen que ayudar a las aspiraciones de los trabajadores en la relación laboral. Pues el trabajo y el empleo son términos imprescindibles por los autores, ya que determina que el trabajo es el acto de creación o transformación y el empleo el derecho otorgado al individuo.

1.7.2. SALARIO DIGNO

Según lo expresa el artículo 81 de Código del Trabajo los sueldos y salarios estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.

Se entiende por salario básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo por parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal convencional

y todos aquellos que determine la Ley. (Código del Trabajo, 2005, art. 81).

El monto del salario básico será determinado por el consejo nacional de salarios (CONADES) o por el Ministerio de relaciones laborales en caso de no existir acuerdo en el referido consejo.

1.8. ENTORNOS DE TRABAJOS SEGUROS Y SALUDABLES, LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Es importante citar el convenio sobre la violencia y acoso de la OIT (2019), celebrado en Ginebra:

Se aplica la violencia y el acoso durante el trabajo, en los espacios públicos y privados; en los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo en el alojamiento proporcionado por el empleador, en los trayectos en el domicilio y el lugar de trabajo (Convenio sobre la violencia y acoso, 2019, Art. 3).

Este párrafo señala que, el acoso laboral puede existir en varios lugares sean en espacios públicos, privados o fuera de la empresa, es por eso que se hizo el convenio para ayudar a que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

En el período previo a la adopción del Convenio núm. 190, se analizaron las definiciones y descripciones existentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Estas varían en función del contexto social y cultural, del marco normativo incluida la existencia o ausencia de disposiciones que regulen otras formas de abuso en el lugar de trabajo y de la disciplina o especialidad particular de la Legislación o la Ley en las que se inscriben (por ejemplo la Legislación penal, civil, laboral de protección de intimidad, administrativa, antidiscriminatoria de lesiones personales, de indemnización de los trabajadores, de denuncia de irregularidades, de empresas y derechos humanos). (Azzi, 2017; Ballard y Easteal, 2014, p. 9).

Las definiciones pueden o no centrarse en las percepciones subjetivas de las personas objetivo de las víctimas. También pueden variar según una serie de

requisitos diferentes con respecto a la intención o a la motivación, la naturaleza de las acciones.

1.8.1. CONCEPTO AMPLIO DEL TRABAJO

Se determina, que el trabajo amplio se define como:

Una actividad laboral que tiene recompensas, no necesariamente consiste en una actividad exclusiva, sino que puede ser parcial. Por lo tanto, el trabajo es una actividad instrumental que no puede dar lugar a la auto relación y que supone una coerción para la libertad del ser humano (Noguera, 1998, p.1).

De acuerdo a este párrafo expresa que, el trabajo es un conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta. El trabajo tiene enfoques en diversas áreas como la economía, la filosofía, etc.

1.8.2. EL CONCEPTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO

El trabajo no remunerado del hogar es aquella que se desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica. La Constitución de la República, en la sección octava, trabajo y seguridad social, en el artículo 33, manifiesta:

El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado (Constitución del Ecuador, 2008, art. 33).

Este artículo expresa: que todo trabajo es un derecho y un deber que todas las personas deben tener y hacer, el Estado asegurará a todos los trabajadores una vida digna con su respectiva remuneración.

De esta definición podemos sacar algunos elementos que no serán útiles, los mismos que analizaremos a continuación.

El trabajo es base de la economía, se genera la interrogante de cuál es la

concepción que tenemos desde el punto de vista económico sobre el trabajo no remunerado, para la socióloga colombiana Fabiola Campillo (2000) la división sexual del trabajo como eje de la subordinación de género han llamado la atención tres elementos característicos del trabajo doméstico; su invisibilidad, su no contabilidad y su no remuneración. (p.2).

El elemento de la invisibilidad refiere a que el trabajo en el hogar se ve como una extensión natural al rol reproductivo y de cuidado que debe cumplir la mujer, ya que estas son las que procrean, dan a luz y por ende tienen la obligación de hacerse cargo de las tareas del hogar, esto desde un punto de vista patriarcal de la división del trabajo, en el que consideramos a las labores de trabajo no remunerado en el hogar como obligaciones de las mujeres por ende no se cumple el principio establecido en el artículo constitucional citado que claramente manifiesta que el trabajo como derecho y deber social debe ser escogido o aceptado libremente, al momento que le imponemos como un rol social. Campillo (2000):

Al definir la característica de la no contabilidad expresa que esto tiene que ver con la consideración de lo que no produce riqueza, no se registra como proceso económico, y se relaciona directamente que como no producen bienes o servicios que puedan ser comercializados, no aportan al desarrollo económico. (p. 2).

Estas dos características se relacionan de manera directa como la tercera, que refiere con la no remuneración, ya que se concibe al trabajo realizado en el hogar, principalmente debe ser realizado por mujeres por obligación social y por una separación sexual del trabajo y que esta al no aportar para el desarrollo económico, por lo tanto, no debe ser remunerado ya que tradicionalmente quien tiene la obligación de ser el sustento económico de la familia es el hombre como generador de recursos, desvalorizando por completo el aporte en servicios que si no sería cumplido por un o una integrante de la familia tendría que ser contratado generando egresos a la familia (por ejemplo por el mismo trabajo podría pagarse a un empleado o empleada doméstica, una niñera, etc.).

1.8.3. EL VISTO BUENO

El visto bueno es una institución del derecho laboral, regulada por el código de Trabajo, que tiene como finalidad dar por terminado el contrato de trabajo constatando con la autorización del inspector de trabajo como una autoridad reguladora siempre y cuando una de las partes hayas incurrido en algún as de las causales previstas por el Código de Trabajo. Se debe desatacar que dentro de la normativa de la materia no se define de manera textual al visto bueno, denotando prácticamente la falta de desarrollo de esta institución.

Para la tratadista del derecho laboral Nelly Chávez señala que:

El visto bueno es el trámite administrativo previo exigido por Ley para autorizar al empleador a que de por terminado un contrato de trabajo, cuando el trabajador a incluido en algunas de las causales previstas en la ley laboral para el efecto (Manual de derecho laboral para trabajadores sociales, 1990, p. 162).

Este párrafo expresa, que el trámite del visto bueno es un procedimiento administrativo ya que se lo realiza ante el inspector de trabajo quien, en representación de Ministerio de Trabajo, se encarga de velar los derechos de las dos partes durante el proceso.

Actualmente el trámite de visto bueno es un proceso que dura aproximadamente 30 días, durante este tiempo el inspector de trabajo investiga los fundamentos por los cuales se propuso el trámite. Mientras se resuelve el proceso, el empleador puede solicitar la suspensión de las relaciones laborales, para lo cual deberá consignar un valor equivalente a una remuneración (Telégrafo, 2021, p. 1).

De acuerdo con lo mencionado el visto bueno es una manera de terminar la relación laboral en cualquier empresa, o institución a través de un procedimiento administrativo, estos trámites de visto bueno pueden expresar de forma escrita al instructor de trabajo.

1.9. DIFERENCIAS ENTRE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LOSEP QUE REGULAN EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR

1.9.1. CÓDIGO DE TRABAJO

- El Código de Trabajo del 2018, en su artículo 42 numeral 36 establece: como los empleadores deben realizar capacitaciones y políticas para prevenir el acoso laboral (Código de Trabajo, 2018, art. 42).

De acuerdo con este párrafo manifiesta que, el Código de Trabajo establece políticas para garantizar que las mujeres no sufran de acoso laboral y no se vulneren sus derechos.

El artículo 172 y 173 establece que una vez presentada la petición del visto bueno procederá a la apertura de una conciliación que dirigirá una autoridad laboral competente, en la que tiene que acudir el interesado, los representantes de los trabajadores, y el empleador o quien lo represente (Ley Orgánica Reformatoria de la LOSEP y al Código de Trabajo, 2017, p. 3). De lo señalado se puede expresar que el procedimiento no es tan claro ya que no indica ante quien debe presentar la denuncia la persona que es acosada no especifica el tiempo que debe notificar a las partes para la conciliación.

- El Código del Trabajo en el numeral 4 del artículo 173 establece la sanción del acosador la misma que consiste en pagar a la víctima durante un año la remuneración que venía percibiendo y también debe pedir disculpas públicas a la víctima la misma que lo puede ordenar el inspector del trabajo (Código de Trabajo, 2018, p. 53).

De acuerdo con lo antes mencionado, el artículo 173 nos manifiesta que, toda persona o grupo de personas que acosen, el empleador de la empresa deberá sancionar con una remuneración a la víctima durante un año, además deberá recibir disculpas públicas donde el empleador y los demás trabajadores estén presentes para que sean testigos de lo ocurrido con la víctima.

1.9.2. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Ahora bien, en la LOSEP del 2018 señala que:

No existe procedimiento específicamente para este tipo de acoso. Se puede decir que el procedimiento será el que se encuentra establecido dentro del artículo 44 el mismo que

consiste en un “proceso sumario administrativo que se basa en las garantías del debido proceso por el cual el Ministerio del Trabajo determinara el cometimiento o no de las faltas administrativas graves ya sea por parte de una servidora o servidor público (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, pág. 23).

De acuerdo con lo expresado anteriormente, la LOSEP no tiene ningún procedimiento para la sanción del acoso laboral, solo se toma en cuenta el artículo 44 el mismo que contiene el procedimiento sumario.

- En la LOSEP del 2018, el acoso laboral según el artículo 42, es considerado una falta grave y el artículo 48 establece, una sanción para el acosador, misma que consiste en la destitución, ya que para que termine el contrato de trabajo debe haber una destitución. Por lo cual se puede considerar que existe una violación al principio de igualdad ya que en el sector privado solo tiene que pagar una multa mientras que en el sector público ya no puede trabajar (Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, págs. 22-26).

Según el artículo 42 expresa que, el acoso laboral es considerado una acción grave que afecta a terceras personas, además prohíbe la discriminación entre personas.

- En la LOSEP, no se establece ningún tipo de indemnización para la víctima.

De acuerdo con lo antes mencionado, la LOSEP expresa que el acoso laboral es una acción grave que causa daños psicológicos, físicos, morales a la víctima. Además, no establece ninguna sanción con ningún monto para la víctima.

1.10. EL ACOSO LABORAL

1.10.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Por otra parte, el profesor Leymman define a la palabra mobbing es:

Utilizada por primera vez, referida al concepto que estamos tratando, en los años 80, estuvo al frente de una investigación. Realmente Leymman recoge el término de acoso laboral que ya había utilizado el zoólogo y etnólogo austriaco Konrad Lorenz, (1903-1989), en nuestro país se han utilizado también los términos de acoso laboral, psicológico, institucional, moral, n el

trabajo. La definición de mobbing, término empleado por la literatura psicológica internacional para describir una conducta en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica en una o más de 45 formas de comportamientos escritos por Leymman. En castellano se podría traducir dicho termino por un psico-terror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo (Rojo, Cervera, 2005, p. 15).

De acuerdo con este párrafo expresa, que el acoso laboral tiene varios significados y que el término utilizado es que el acoso laboral es una conducta en la que una persona o varios individuos ejercen violencia física, psicológica a la víctima.

1.10.2. TIPOS DE ACOSO

Existen varios tipos de acoso, pero se dará a conocer los más comunes:

1.10.3. ACOSO ESCOLAR

A consecuencia de, el acoso escolar a criterio de Olweus (1978) expresa que:

Cuando se habla de bullying o acoso escolar se trata de conductas que tienen que ver con la intimidación, la tiranización, el aislamiento, la amenaza, los insultos que existe sobre una víctima o víctimas. Además, el acoso laboral es un acto que siempre causa dolor, porque se hace a la fuerza y en contra de la voluntad de la persona o personas que la padecen (Olweus, 1978, p. 25).

De acuerdo con lo antes mencionado nos manifiesta que, un estudiante es agredido o se convierte en víctima cuando está expuesto de forma constante a las acciones negativas de otros compañeros.

Es una acción negativa que se produce cuando alguien, de forma intencionada causa daño, hiera, o incomoda a otra persona.

Ahora bien, el autor Berguen manifiesta que:

Esta agresión puede ser obra de un solo individuo, el agresor o de un grupo de personas. Su objetivo también puede ser un único individuo - la víctima - o varios (Berguen, 2006, p. 20-21).

Este autor expresa, que la agresión puede ser entre uno o varios estudiantes causando daño a una persona indefensa, además el acoso escolar es cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido entre estudiantes de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado tanto en un aula como a través de redes sociales.

1.10.4. ACOSO SEXUAL

Tanto la OIT como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras.

Acoso sexual es considerada como una forma de manifestar relaciones de poder, que implica todo tipo de comportamiento fundamentado en presionar una acción de naturaleza sexual que afecte a la dignidad de mujeres que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe (OIT, 2011, P. 2).

En este párrafo expresa que, el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el trabajo que hace que la persona se sienta ofendida, humillada, intimidada, etc. Se manifiesta más entre las mujeres que en los hombres afectando por ese lado su dignidad.

Según la Real Academia Española, el acoso sexual, tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se haya en posición de superioridad respecto de quien lo sufre (Real Academia de la Lengua, 2018, p. 98).

De acuerdo con lo manifestado, el acoso sexual surge más en las empresas entre las personas superiores como es el empleador hacia la mujer trabajadora.

- Acoso Sexual Callejero, este término es utilizado en Chile, en donde se indica que el acoso sexual corresponde a toda practica con connotación explícita o implícita que prohíbe de un desconocido que posee carácter unidireccional

que ocurre en espacios públicos y tiene el potencial de provocar incomodidad en la persona que es acosada (Arancibia, 2015, p. 12).

Este párrafo expresa que, el acoso sexual callejero consiste en comentarios indeseados, silbidos y otras acciones en los espacios públicos, generalmente dirigidos hacia personas desconocidas por el acosador, existe más casos en mujeres ya que son vulnerables a que un hombre les acose en la calle.

- Chantaje Sexual, es denominado también *quid pro quo* que en latín significa algo a cambio de algo. Este se produce por una persona o personas superiores jerárquicas, cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas. En este caso quienes ejerzan la agresión solo pueden ser quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso o continuidad de la persona acosada (OIT, 2013, p.7).

De acuerdo con los antes mencionado, el chantaje sexual se da especialmente en los lugares de trabajo entre el empleador y la trabajadora, esto quiere decir, que en algunos casos el jefe da a entender que para ganar un mejor sueldo o subir de rango debe realizar actos sexuales.

1.10.5. CIBER ACOSO

Otro tipo de acoso que se puede señalar es el ciber acoso que es el uso de medios digitales para molestar o acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios. Además, por otra parte, Ortega y Calmaestra definen al ciber acoso como:

Una agresión intencional por parte de un grupo y un individuo, usando formas electrónicas de contacto repetidas veces a una víctima que no puede defenderse fácilmente por sí misma. El ciber acoso consiste que la persona es cruel con la víctima mediante el envío o publicación dañina con la implicación en otras formas de agresión sexual usando internet u otras tecnologías digitales (Ortega, Calmaestra, 2009, p. 26).

Este párrafo expresa, que el ciber acoso es una agresión que se da entre una o varias personas causando daño psicológico, humillaciones, etc. Por otra parte, el ciber acoso consiste cuando la persona es mala con la víctima y empieza hacerle daño mediante las redes sociales, como son por los mensajes, publicaciones, fotos.

2.1. ¿POR QUÉ SURGE EL MOBBING EN UN CENTRO DE TRABAJO?

En principio podríamos considerar el mobbing desde dos orígenes distintos:

a) El acto iniciado por uno o varios acosadores ante la víctima o las víctimas, debido sobre todo, a que la persona proceda es diferente a los acosadores; esta diferencia puede llegar por que la víctima es más brillante, o conocida en su ámbito profesional que el acosador; envidia del acosador, que lo presenta en su faceta oscura de persona insegura pese que su apariencia sea, precisamente, la contraria; o porque el acosado es una persona independientemente que quiere hacer las cosas a su manera o simplemente, de una nueva forma, es decir: una persona a la que no le basta el “esto se hace así porque siempre se ha hecho así” o porque si y basta.

Pero no solo puede nacer de la envidia. Siguiendo con lo diferente, en pocas ocasiones el hostigamiento a nacido porque la acosada es más “débil” externamente, al menos más sentimental, y no cuadra con el perfil inhumano de su superior o compañero (Rojo, 2005, p. 23).

El mobbing se inicia cuando un acosador o grupo de acosadores causan daño ante la víctima o las víctimas, este acoso puede causar por que la víctima es más inteligente que la otra persona o más conocida en su ámbito profesional, es por eso que el acosador tiene envidia y quiere hacer sentir mal a la persona.

b) El que se inicia siguiendo órdenes de la superioridad no solo del superior jerárquico del acosado, sino de la empresa en sí. Y ello porque esa persona ahora acosada, es tremendamente molesta a la organización empresarial en este caso es estrictamente denominado “mobbing institucional”, aunque algunos autores emplean el termino como sustitutivo genérico de “mobbing” (Rojo, 2005, p. 23).

De acuerdo con este párrafo, en ambos casos, los ataques pretenden de manera clara y determinante que la acosada sede por vencido y abandone su puesto de trabajo o

empresa que, al despedirlo, sino porque la persona acosada ya no aguante más.

Siempre merece recordarse las palabras de Johana Fornes Vives (2005), al enunciar que el “mobbing” aparece con más frecuencia en empresas grandes, con un organigrama poco claro y con muchos mandos intermedios; y, lo que, es más: este autor indica las condiciones necesarias para el desarrollo del mobbing (Vives, 2005, p.23-24).

Este párrafo expresa que, el mobbing o acoso laboral aparece en empresa grandes con más de cincuenta trabajadores.

2.1.1. ACOSO LABORAL

Está tipificado en la reforma de la Ley Orgánica del Servicio Público capítulo 1 donde expresa que:

El acoso laboral se entiende por toda conducta que va contra la dignidad de la persona, realizada en el lugar de trabajo entre compañeros de la misma empresa causando como resultado que la persona salga afectada por la humillación, maltrato, y así perjudique su relación laboral (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, art. 1). Es importante señalar que, el acoso laboral o mobbing va a en contra de la integridad de la víctima, de esa manera el acosador va causando daño sea de forma psicológica, moral, etc.

2.2. MODALIDADES

Existen distintas modalidades de acoso laboral:

La primera de ellas se puede denominar maltrato laboral, que da cuenta de todo acto de violencia contra la integridad física o moral y la libertad física o sexual del individuo (Ley Orgánica Reformatoria, 2017, Art. 2-3-4-5).

Así, todo comportamiento o expresión verbal tendiente a menospreciar la autoestima y la dignidad de la persona puede entrar en esta modalidad. De otro lado, otra modalidad recurrente es la desprotección laboral, la cual se refiere a cualquier conducta que intente poner en riesgo la integridad

y la seguridad del trabajador a través de órdenes.

2.2.1. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral Suele presentarse en todas las latitudes mundiales y se puede definir como:

Una forma de segregar o excluir a un conglomerado humano que forma parte de una población, entidad, organización, sea pública o privada, no obstante, los legisladores de innumerables países han intentado crear normativas que propicien la eliminación o minimización de esta pretendida distinción en el sitio de trabajo (Nuvaez, 2018, p. 1).

Este párrafo expresa, que la discriminación laboral es una forma de excluir a un trabajador que forma parte de una entidad pública o privada, además, esta discriminación puede presentarse en todos los hemisferios y Estados que sean desarrollados o subdesarrollados.

Es así que a través de los convenios y recomendaciones suscritas por los Estados miembros ante la Organización Internación del Trabajo (OIT, 2014):

Todo Estado que ratifique el convenio OIT, se compromete a formular y llevar a la práctica una política nacional que produzca la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier discriminación en los siguientes terrenos: 1) acceso a la formación profesional, 2) admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, 3) condiciones de trabajo (p. 35).

Así mismo, este estudio permitió documentar la discriminación de género como de venidas de aquellas normas, decisiones y prácticas que no permiten la igualdad de los intereses y derechos de varones y mujeres, que dan lugar a resultados de desigualdad derivado del trato desconsiderado. De la misma manera se da la discriminación por edad cuando se limita o se impide a un individuo a la ejecución de una labor remunerada por sus condiciones etarias ya por ser demasiado joven o por ser un adulto mayor, sin permitirle en tal sentido el derecho al trabajo consagrado en diversas legislaciones de mundo.

CAPÍTULO II

2.3. POLÍTICAS QUE SE HAN ADOPTADO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL

POLÍTICAS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN ECUADOR

La Constitución de la República, en el numeral 3 de artículo 66 expresa que:

El Estado garantizará a todas las personas el derecho a la integridad personal, una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado acogerá medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia especialmente en las mujeres, menores de edad, adultos mayores y personas con discapacidad (Constitución del Ecuador, 2008, art. 66).

Es importante resaltar que, nuestra Constitución velará por los derechos de las personas más vulnerables de nuestra sociedad, además el Estado amparará medidas necesarias para sancionar cualquier tipo de violencia que vulnere los derechos de las mujeres, menores de edad, personas de la tercera edad, etc.

Además, en concordancia con el artículo 326 de la Norma Suprema, en el numeral 5 nos da a conocer que:

Para realizar un trabajo debe hacerse en un ambiente adecuado, que garantice la integridad personal y la seguridad (Constitución del Ecuador, 2008, art. 326.5).

En otras palabras, señala, que el trabajo es una actividad para todas las personas, además, es un derecho por la cual deben ser respetadas tanto por el empleador y los trabajadores de la empresa, finalmente, el trabajo se puede definir como una actividad humana que contribuye bienes y servicios dentro de una economía.

Por otra parte, el artículo 3 de la Constitución de la República establece que:

El Estado debe garantizar la no discriminación entre los individuos y asegurará el goce de sus derechos (Constitución del Ecuador, 2008, art. 3). De acuerdo con lo antes mencionado se expresa que, el Estado velará por los derechos de cada uno de las personas, ya que la Constitución establece que nadie podrá ser discriminado por razones de sexo, identidad de género, ni por cualquier otra distinción sea personal o colectiva, temporal o permanente, que

tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento el goce o ejercicio de los derechos, Además, la Ley sancionar toda forma de discriminación.

El artículo 11.2 de la Constitución manifiesta que:

Ninguna persona podrá ser discriminada por ninguna distinción sea sexo, idioma, etnia, etc., que tenga por resultado dañar la integridad de la persona. La Ley sancionará toda forma de discriminación (Constitución del Ecuador, 2008, art. 11.2).

En otras palabras, este párrafo expresa que, el Estado velará por los derechos y sancionará de manera equitativa a todas las personas que causen daño, humillación, maltrato a otro individuo, además, nadie podrá ser discriminado, otorgando al Estado la posibilidad de generar medidas de acción afirmativa, es decir beneficios para promover la igualdad real.

Además, el artículo 230 de la Norma Suprema señala que:

El Ejercicio Público conjuntamente con lo que determina la Ley se prohíbe ejercer más de un cargo público, a excepción de la docencia. Además, se prohíbe cualquier discriminación (Constitución del Ecuador, 2008, art. 230). Es importante resaltar que, nuestra Constitución determinará todas las medidas para que los trabajadores no puedan ejercer más de un servicio público y, además, no exista la discriminación.

En el ejercicio del servicio público, el artículo 329 establece que:

Para el cumplimiento del derecho al trabajo, el Estado adoptará medidas a fin de eliminar las discriminaciones que afecten, y reconocerá sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (Constitución del Ecuador, 2008, art. 329). Es importante mencionar que, el Estado tomara medidas para eliminar la discriminación entre empleador, trabajador o viceversa.

El artículo 331 de la Constitución de la República, expresa que:

El Estado asegurará a todas las mujeres la igualdad de tener empleo, a su respectiva remuneración, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Además, se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. (Constitución del Ecuador, 2008, art. 331). Esto quiere decir que, tanto el hombre como la mujer tienen los mismos derechos de acceder a un trabajo digno y ganar un salario justo.

A su vez, la LOSEP en el artículo 23 y 48 reconoce:

El derecho de los servidores y servidoras públicas, el desarrollo de sus labores deberá ser en un ambiente sano y en consonancia con el artículo 48 nos expresa que al momento de atentar contra los derechos humanos de los trabajadores/as, existirá la causal de destitución (LOSEP, 2010, art. 23-48). Estos dos artículos nos dan a conocer que todos los trabajadores sean hombres o mujeres deben desarrollar su trabajo de una manera armoniosa, sin peleas, sin acoso, siempre con respeto y cualquier persona que atente contra la integridad de un empleador será sancionada con el abandono de su trabajo, ya que todos los trabajadores tienen derechos que no deben ser vulnerados por ninguna persona.

2.3.1. LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La Comisión Interamericana de los Derechos Humanos tiene como objeto esencial la protección, la observancia, la promoción, el estudio, y la divulgación de los Derechos Humanos que amparan el orden jurídico ecuatoriano, así como las prerrogativas que se encuentran consagradas en instrumentos internacionales.

Para determinar, la violencia contra las mujeres, la Convención de Belem do para establece:

El derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación. Ante esto, los Estados de continente americano sumaron esfuerzos para crear el 9 de junio de 1984, en el pleno de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do para, 2013, p. 2).

De acuerdo con lo antes mencionado, esta Convención ayuda para que todas las mujeres sean tratadas de manera respetuosa, y que no sean vulnerados sus derechos, y que vivan en un entorno libre de violencia y discriminación, además, esta Convención quiere da a conocer a la sociedad que todos somos iguales, y que las mujeres pueden hacer las mismas actividades que los hombres.

2.3.2. COMPROMISO POLÍTICO PARA LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA

El Estado de Ecuador ha participado en los diferentes ámbitos que corresponde al Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Para, ratificó la Convención, el

15 de septiembre de 1995 y desde el año 2004, Ecuador ha participado en el Mecanismo, no sólo mediante de su Experta Nacional sino también a través de su contribución en las dos Rondas de Evaluación y Seguimiento que se han realizado hasta la fecha.

Los Estados parte acordaron que la violencia contra las mujeres:

- Constituye una violación de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales que limita total y parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.
- Es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.
- Trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, cultura, edad, religión, etc. (Convención de Belem do para, 2013, p. 2).

La Convención de Belem do para nos establece, por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este Tratado Internacional ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados.

2.3.3. ÁMBITOS DE VISIBILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA

La Convención establece 3 ámbitos:

1. En la vida privada: Cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, aun cuando el agresor no viva con la víctima. Incivilización
2. En la vida pública: Cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que esta se lleve a cabo con la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
3. Perpetrada o Tolerada por el Estado: Agentes, donde quiera que ocurra (Convención de Belem do para, 2013, p. 3).

De acuerdo con lo antes mencionado, existen tres ámbitos, de la Convención la cual se manifiesta. Cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, y aun cuando el agresor ya no viva con la víctima.

2.3.4. ¿QUÉ DERECHOS RECONOCE Y PROTEGE LA CONVENCION?

Los Derechos que esta Convención se contempla en:

Este derecho incluye entre otros:

- El derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación
- El derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en concepto de inferioridad o subordinación (Convención de Belem do para, 2013, p. 3).

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento a la protección de todos sus derechos, y a las libertades consagradas por los instrumentos internacionales. Tiene derecho a ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y contará con la total protección de esos derechos.

2.3.5. ¿QUÉ INCLUYE ESTOS DERECHOS?

Así mismo, la Convención de Belem do para, establece derechos:

- El derecho a que se respete su vida;
- El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- El derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- El derecho a no ser sometida a torturas;
- El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y a que se proteja a su familia;
- El derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- El derecho a la libertad de asociación;
- El derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley (Convención de Belem do para, 2013, p. 4).

De acuerdo con lo antes mencionado expresa, que todas las mujeres tienen derechos, las cuales son que toda persona debe respetar la vida, su integridad física, no ser sometida a torturas, y además, tienen el derecho a profesar sus creencias y religiones, es decir que las mujeres deben ser tratadas de igual forma ante la Ley.

2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Establecen su firme compromiso en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los asociados, por lo tanto, promueve un ambiente de trabajo de cero tolerancias a situaciones de acoso laboral como aquellas conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosadoras que pueden ocasionar en la víctima algún tipo de daño físico o psicológico, contando con la participación de los asociados desde sus responsabilidades. Por ello se fijan los siguientes puntos:

- Todos los asociados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento.
- La empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los asociados para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- La empresa se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas; y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los asociados.
- La empresa se compromete a suministrar los recursos humanos, físicos, tecnológicos y económicos necesarios, para la aplicación de esta política.
- Cualquier persona involucrada en un comportamiento de acoso laboral será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Por lo anterior LIPESA COLOMBIA S.A.S es una empresa consciente de la importancia de brindar ambientes laborales armoniosos, encaminados al mantenimiento y el mejoramiento del clima laboral, crea el Comité de Convivencia Laboral, este tiene la facultad para prevenir y corregir el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo que interfieran con el bienestar, la eficiencia y productividad de los asociados de la Compañía en general.

Por lo tanto, el autor Ramírez, señala que:

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo

considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas. (Ramírez, 2021, p. 1).

De acuerdo con lo antes mencionado Ramírez expresa, que dicha empresa brinda ambientes laborales sanos, además, crea la convivencia laboral que tiene la facultad de proteger a las mujeres y sancionar el acoso laboral.

2.5. CONVENIO SOBRE EL ACOSO LABORAL

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, establece:

La declaración de filadelfia afirma que todos los seres humanos sin distinción alguna tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad. Existen otros instrumentos internacionales pertinentes como es DUDH, el PIDCP, el PIDESC, entre otros. Estos Instrumentos reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; además, reconocen que la violencia y el acoso laboral puede constituir una violación en los Derechos Humanos, reconociendo así la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso (Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019, p. 1).

De acuerdo con este párrafo, este Convenio fue creado en Ginebra para reconocer los derechos de las mujeres para que así se pueda reducir la violencia y el acoso entre trabajadores de diferentes empresas.

Además, los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todas las personas del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos. Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

Por otra parte, se considera que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019). De acuerdo con lo antes mencionado se establece que, todas las personas trabajadoras tienen derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual sin distinción de raza sexo o credo, y sin vulnerar su libertad y dignidad.

2.5.1. I. DEFINICIONES

El convenio sobre la violencia y el acoso, en el artículo 1 nos expresa que:

La expresión de violencia y acoso es un conjunto de comportamientos, amenazas que se manifiesta solo una vez o de manera repetida para causar daño sea psicológico, moral, sexual etc., además, estas expresiones de acoso laboral van dirigidos a las personas más vulnerables de una empresa (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 1).

El artículo 1 manifiesta, que la violencia y acoso es cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, además la expresión de lo que es la violencia y acoso, da a conocer que la definición de estas palabras son comportamientos atentatorios a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de unas de las personas de la relación laboral.

2.5.2. II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El artículo 2 y 3 del convenio sobre la violencia y el acoso, establece los ámbitos de la aplicación en los siguientes términos:

Este convenio protegerá los derechos de los trabajadores, se aplicará a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Conjuntamente con el artículo 3, El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 2 y 3). Estos dos artículos quieren decir que, este convenio protegerá a todos los trabajadores, para que así, no sea vulnerados sus derechos, este convenio nos expresa que será aplicado para todas las

personas sean en empresas públicas o privadas. Además, este convenio se aplicó a la violencia y acoso laboral, es por eso que, en su lugar de trabajo, inclusive en sus espacios públicos o privados ninguna persona deberá hacer sentir mal a la otra, ni mucho menos deberá existir violencia entre los trabajadores.

2.5.3. III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El convenio sobre la violencia y el acoso en su artículo 4 se establecerán los principios fundamentales que son:

Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá respetar promover y asegurar el pleno goce de los derechos, además, se deberá adoptar de conformidad con la legislación y en consulta con las organizaciones un enfoque integrado y que tenga en cuenta las consideraciones para prevenir y eliminar el acoso laboral (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 4). En este artículo expresa, que todo miembro que ratifique este convenio tiene la obligación, de respetar promover, asegurar, y estar pendiente que los trabajadores disfruten de un trabajo libre de violencia, libre de acoso, libre de problemas, y así mismo estos miembros deberán velar por las políticas de todos los trabajadores.

El artículo 5 tiene por objetivo prevenir y eliminar la violencia y el acoso, los miembros deberán respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales, para que así exista la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, el trabajo infantil y eliminar la discriminación en los empleos de trabajo (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 5). Sin embargo, el artículo 5 señala, que el objetivo de este convenio como se dijo anteriormente será prevenir y eliminar la violencia y el acoso laboral, todos los miembros deberán respetar los derechos y principios del trabajo.

El convenio sobre la violencia y el acoso en el artículo 6 nos expresa que:

Todo miembro deberá adoptar políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 6). De acuerdo con lo antes mencionado, este artículo nos da a conocer que todos los miembros deberán asegurar políticas que garanticen el derecho a la igualdad, para que así no exista la discriminación en las empresas.

2.5.4. IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 7 establece la protección y prevención, que:

Todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba el acoso laboral en el trabajo (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 7). Este párrafo expresa, en sí, que todo miembro deberá adoptar una legislación que prohíba la violencia y el acoso, y si en este caso no se estuviera cumpliendo con la legislación las mujeres serían más vulnerables y existiera un nivel más alto de discriminación entre hombres y mujeres.

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 8 expresa que:

Todo miembro deberá adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso laboral, en particular reconocer lo importante función de las autoridades públicas, además, identificar la consulta con las organizaciones de empleadores-trabajadores (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 8). De acuerdo con el párrafo anterior se expresa que los miembros deberán acoger todas las medidas para poder prevenir la violencia y acoso laboral.

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 9 nos menciona que:

Todo miembro deberá adoptar una Legislación que obligue a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes para prevenir la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo. Además, adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 9). Este artículo nos da a entender, que los miembros como se dijo anteriormente, deberán tomar medidas apropiadas y acordes para prevenir el tema de acoso laboral, como también el acoso por razón de género.

2.5.5. V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VIAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El artículo 10 del convenio sobre la violencia y el acoso, establece el control de la aplicación y vías de recurso y reparación estipulado en los siguientes términos:

Todo miembro deberá hacer un seguimiento para controlar la violencia y el acoso laboral, además garantizar un fácil acceso a los mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y garantizar medidas de protección a las víctimas (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 10). El párrafo anterior nos

destaca, que todo miembro tiene la obligación de proteger la privacidad de las personas implicadas en un acoso laboral, así como confidencialidad, además, los miembros deben garantizar y dar a conocer que los trabajadores tienen el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin tener consecuencias.

2.5.6. VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 11 establece la orientación, formación y sensibilización pactado en lo siguiente:

Todo miembro en consulta con las organizaciones respectivas deberá garantizar políticas nacionales pertinentes para la seguridad del trabajador, también proporcionar recursos u otras herramientas para que así se disminuya la violencia y el acoso laboral (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 11). Este artículo nos da a entender, que los miembros, en consulta con las organizaciones respectivas garantizaran que la violencia y el acoso laboral se planteen en las Políticas Nacionales.

2.5.7. VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

En el artículo 12 del convenio sobre la violencia y el acoso determina los métodos de aplicación que se aplicara por medio de la legislación nacional establece:

Este convenio se aplicará por medio de una legislación nacional, así como también de los convenios colectivos y de otras medidas acordadas con la práctica nacional para que abarquen la violencia y el acoso laboral (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 12). Todo convenio deberá aplicarse siempre por la Legislación Nacional para que abarquen el acoso laboral.

2.5.8. VIII. DISPOSICIONES FINALES

De acuerdo con los artículos 13 y 14 del convenio sobre la violencia y el acoso se establece que:

Todas las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas al director general de la oficina internacional del trabajo. Así, mismo el artículo 14 nos manifiesta que el presente convenio obligará únicamente a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. El convenio entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de los miembros hayan sido registradas por el director general (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 13 y 14). Este convenio expresa, que obligara únicamente a los miembros de la Organización Internacional y este convenio entra en vigor en 12 meses.

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 15 se expresa que:

Todo miembro que haya ratificado el presente convenio podrá renunciarlo en un período de diez años, contando a partir de la fecha que se haya puesto inicialmente en vigor. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha que se haya registrado (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 15). Este párrafo expresa que, los miembros que hayan ratificado el convenio podrán renunciarlo después de un período de 10 años, la denuncia se hará efectiva un año después de la expiración del período de 10 años.

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 16 señala que:

El director general notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del trabajo el registro de todas las denuncias que le comuniquen los miembros de la organización. Al notificar a los miembros la segunda ratificación que haya sido cometida el director general señalará a los miembros de la Organización la fecha en que entrara en vigor el presente convenio (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 16). De acuerdo con este artículo expresa que, el director general, tiene la obligación de notificar a todos los miembros el registro de todo lo que se viene realizando.

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 17 expresa que:

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, el registro de conformidad con el artículo 102 de la carta de las Naciones Unidas (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 17). De acuerdo con el artículo antes mencionado señala que, el director general siempre comunicará al secretario general sobre todas las ratificaciones o denuncias que se hayan ratificado.

El convenio sobre la violencia y el acoso, en su artículo 18 y 19 expresa que:

El Consejo de Administración presentará a la Conferencia General todo sobre la aplicación del convenio y se considerará la conveniencia de inscribir en orden la cuestión de su revisión total y parcial. Conjuntamente, el artículo 19 nos manifiesta que en caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio se disponga la ratificación por un miembro del nuevo convenio (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 18 y 19). Este párrafo establece que, que el Consejo de la Administración tendrá la obligación de presentar ante la Conferencia General todos los puntos de aplicación del Convenio, además, en caso de dicha conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión y se ratificará por un miembro el nuevo Convenio.

Por último, el artículo 20 se expresa que: De acuerdo con lo antes mencionado, en el convenio sobre la violencia y el acoso nos manifiesta que sus versiones serán totalmente auténticas (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art.20).

Ecuador el día 19 de mayo de 2021, ratificó el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) , convirtiéndose en el sexto país a nivel mundial, y el tercero de América Latina, en ratificar el Convenio.

Arturo Cabrera, Embajador y Vice-Canciller del Ecuador, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana expresa que:

Se depositó el instrumento de ratificación durante una ceremonia virtual celebrada con el director general de la OIT, Guy Ryder. En dicha ocasión el Embajador recordó que con la implementación de este tratado se podrá eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, evitar la discriminación en materia de empleo y ocupación incluso de los trabajadores migrantes, y fomentará el trabajo decente y seguro para todos (Cabrera, 2021, p. 1).

De acuerdo con lo antes mencionado Cabrera expresa que, con la implementación del Tratado se podrá erradicar la violencia y el acoso laboral en los lugares de trabajo, además, se evitará que se reduzca el porcentaje de discriminación entre hombres y mujeres, finalmente, gracias a este Tratado se fomentará el trabajo decente y que sea seguro para todos.

El Convenio núm. 190 es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo manifiesta que:

El Convenio requiere además que los Estados miembros que lo ratifiquen adopten, las consultas respectivas entre empleadores y trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso a través de medidas de prevención, de protección, de control de la aplicación y de reparación, así como a través de la orientación, formación y sensibilización. Previendo un amplio ámbito de aplicación, el Convenio ofrece protección para todos en el mundo del trabajo, incluyendo, pero no limitándose, a la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio y la Recomendación reafirman además la importancia de la actividad normativa que desempeña la OIT, y son una prueba tangible del valor y la fuerza perdurables del diálogo social y del tripartismo, esenciales para implementarlos a nivel nacional (Cabrera, 2021, p. 1).

Este párrafo señala que, el Convenio núm. 190 es el primer Tratado Internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, este Convenio constituye una oportunidad única para forjar un futuro del trabajo en la dignidad, en el respeto, y que no exista discriminación, además, contiene la primera definición Internacional incluida la violencia por razón de género.

Arturo Cabrera también se refirió al hecho de que:

“El Convenio es oportuno para abordar retos reales del mundo del trabajo en la actualidad”, y recordó que la implementación de este convenio tiene que tener un enfoque tripartito en el que participen por igual, las instituciones del Estado, las empresas y las asociaciones de trabajadores (Cabrera, 2021, p. 1).

Para finalizar, este convenio establece derechos que garantizan a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral de todas las personas trabajadoras, en especial de las mujeres que sean personas con discapacidad, personas en situación de movilidad humana, o personas de distintas orientaciones sexuales, de ese modo se respetará y no serán vulnerados sus derechos.

El numeral 3 de la Constitución de la República nos manifiesta que:

Los derechos y garantías serán de directa e inmediata aplicación, ante cualquier servidora o servidor público, para el ejercicio de los derechos y de las garantías constitucionales, además, no se exigirá condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la Ley (Constitución del Ecuador, 2008, art. 11). Es importante señalar que, el Estado garantizará los derechos de las personas.

El derecho internacional de los derechos humanos no solo prohíbe políticas, actitudes y prácticas deliberadamente discriminatorias, sino también aquellas cuyo impacto es discriminatorio contra cierto grupo de personas, cuando no se pueda probar la intención directa de tal discriminación.

La Corte Constitucional destaca:

Que la utilización de categorías tales como la raza, el sexo, la nacionalidad, la identidad cultural, un estado de salud, portar una enfermedad, son justificables únicamente en la medida en que el propósito sea aminorar las desigualdades existentes, impidiendo que las mismas se perpetúen. Se trata entonces de un sentido inverso al uso discriminatorio de estas categorías, llamada discriminación inversa, compensando, si se quiere, un tratamiento injusto, como la

única forma que el Estado y los propios particulares puedan superar ese tipo de situaciones que generan un grado de injusticia real de la que son víctimas algunos grupos sociales. Lo que se busca, en definitiva, es romper la desigualdad histórica, entendiendo que la desigualdad es una construcción social y no natural. (Corte Constitucional, 2019, parr. 2).

En conclusión, este artículo expresa que, nadie podrá discriminar a ninguna persona, ya que el Estado garantiza y protege sus derechos. Además, los tratados internacionales y los derechos humanos prohíben rotundamente que exista la discriminación, la Corte lo que busca es romper con esta desigualdad entre las personas ya que todos somos iguales sin distinción alguna de sexo, raza, religión etc.

CAPÍTULO III

3.1. RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Los riesgos psicosociales en el trabajo según el autor Sierra define como:

Riesgos emergentes en el ámbito de las relaciones laborales. Se les clasifica así ya que, a diferencia de los riesgos físicos o biológicos, su inclusión en la normativa preventiva era prácticamente residual hasta tiempos muy recientes, fundamentalmente porque los problemas de salud mental ocasionados como consecuencia de la prestación de servicios por cuenta ajena se consideraba que tenía que ser tratados desde un ámbito médico o por la rama de la psicología laboral (Sierra, 2020, p. 3).

De acuerdo con lo mencionado, los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias, la organización y la gestión de trabajo, así como un escaso contexto social del trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

De igual manera se puede entender que los riesgos psicosociales han ido evolucionando desde:

Los años 80 de siglo pasado y desde entonces su evolución ha sido a su inclusión como un riesgo más dentro de la política preventiva en la empresa. Este cambio es debido a múltiples razones, como por ejemplo que el término salud laboral se defina de una manera dinámica; el reconocimiento de que la Organización del Trabajo y las relaciones personales que se entablan en él pueden producir problemas mentales; un concepto holístico de salud, etc. Por lo tanto, la idea clave que el desempeño de un trabajo puede afectar negativamente a la salud mental de las personas, desarrollando enfermedades o agravando problemas previos. Si ello es así, ese daño mental también integra la responsabilidad empresarial en materia de prevención de riesgos laborales (Sierra, 2020, p. 3).

El párrafo anterior expresa, que el riesgo psicosocial ha existido desde los años 80, y ha ido cambiando de manera constante, estos riesgos perjudican la salud de las trabajadoras causando estrés, malestar físico y psíquico, estas enfermedades son el resultado de una mala organización de trabajo.

El problema para visibilizar el riesgo psicosocial es que:

No existe ninguna definición del mismo en la normativa de prevención de riesgos laborales, ni en el ordenamiento jurídico comunitario europeo ni español. Ello supone

que su delimitación legal se realiza por aproximación a su significado, lo que puede ser un obstáculo para su correcta identificación y erradicación en la empresa. En este contexto han desempeñado un papel fundamental las normas técnicas aprobadas por los organismos públicos encargados de velar por la integridad y salud de los empleadores y, más recientemente, la aprobación por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de su convenio 190 sobre violencia o acoso con referencias específicas al entorno laboral por la gravedad de estas conductas en la dignidad de la persona (Sierra, 2020, p. 3).

De acuerdo con lo antes mencionado expresa, que en la actualidad aún no existe una definición legal de este riesgo, además, se ha incluido dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales, el concepto de riesgo profesional que se configura de una manera muy amplia, al igual que el alcance de la seguridad del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

3.1.1. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO: ¿UNA FIGURA APLICABLE EN EL DERECHO ECUATORIANO?

Por otro lado, los riesgos psicosociales han cobrado importancia en la esfera legal de la sociedad:

Debido a que afectan, como referencia, a más de 40 millones de mujeres en toda Europa número que todavía no ha sido estimado en América latina. Más aun, organismos internacionales como la OIT o la Organización Internacional de la Salud (OMS), han previsto que dichos riesgos se intensifiquen en los próximos años. Datos más recientes, recopilados del informe de la OIT sobre la salud mental en el trabajo, estiman que, alrededor de un 10% de la población se ve afectada por patologías mentales provenientes de su actividad laboral. Este incremento de las enfermedades mentales provenientes del trabajo es una pauta para que el derecho laboral actualice su alcance y se modifique de acuerdo con las necesidades de una sociedad contemporánea (Jaramillo, 2018, p. 3).

Con lo antes expuesto, los riesgos psicosociales afectan más a las mujeres, la Organización Internacional de la Salud ha dado a conocer los riesgos que causa este problema, además, la mayoría de trabajadoras se han visto afectadas por este fenómeno, provenientes de la actividad laboral.

Para poder determinar la aplicabilidad o no de los riesgos psicosociales del trabajo en la legislación ecuatoriana es necesario definirlos como:

Una escala macro como a escala micro. En un sentido amplio, los riesgos laborales o riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de responsabilidad del

empleador, se considera riesgos del trabajo, las enfermedades profesionales y los accidentes. Esta definición de riesgos del trabajo es general y no logra especificar su contenido. Los riesgos psicosociales se enmarcan como enfermedades profesionales, y encajan dentro de los riesgos laborales determinados por el Código del Trabajo. (Jaramillo, 2018, p. 4).

De acuerdo con lo antes mencionado expresa, que los riesgos psicosociales se dividen en dos escalas macro y micro, además estos riesgos causan daños psicológicos a una persona a causa de las actividades laborales. Por otra parte, no existe una definición concreta de los que es un riesgo psicosocial.

Al efecto, autores como Martín y Pérez han determinado que:

Los factores psicológicos como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud física, psíquica, o social del trabajador como el desarrollo del trabajo (Martín, Pérez, s/n).

Como se puede apreciar ambas definiciones tanto legal como doctrinaria llegan a la conclusión, de que los riesgos laborales son consecuencia de la realización de actividades dentro de una empresa bajo relación de dependencia. Sin embargo el código de trabajo mantiene una definición histórica contemplando solamente los riesgos físicos que pudiera sufrir el trabajador.

3.2. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

Ahora bien, se hablará sobre el derecho a la integridad personal que se define como:

Aquel derecho, que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de esta. El ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física psíquica y moral. La integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales, mientras que la integridad moral hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones (Guzmán, 2007, p.1).

De acuerdo con lo antes mencionado el derecho a la integridad personal se puede clasificar de manera física, psíquica, moral o sexual, lo cual supone la garantía de una vida libre de violencia y además la prohibición de tortura, la desaparición forzada y los tratos crueles.

Sin embargo, el reconocimiento de este derecho implica que:

Nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica. Este derecho se encuentra consagrado en el derecho internacional desde el Estatuto del Tribunal Militar De Núremberg

de 1945, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 art. 5, es por eso que a mediados de los años 60 la Convención Americana sobre los Derechos Humanos del Pacto de San José de Costa Rica de 1968 en su art. 5 expresa que este derecho pasara a tener un mayor desarrollo legislativo internacional, debido a la preocupación de la comunidad internacional considerando la importancia de este derecho y lo reiterado de las practicas mundiales atentatorias de este derecho, de igual forma fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención contra la Tortura y otros tratos crueles inhumanos o degradantes que entró en vigor el 26 de junio de 1987, tras haber sido ratificada por 20 países (Guzmán, 2007, p.2).

Este párrafo expresa, que en el derecho a la Integridad personal nadie podrá vulnerar los derechos de las personas ni agredir físicamente, además, este derecho se encuentra consagrado en el Derecho Internacional de Núremberg y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es por eso que si alguien causa daño de manera física, psíquica o moral será sancionada.

Dentro de este capítulo se presentan los resultados obtenidos de las encuestas planteadas a las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma que ocupan los puestos de operarias, secretarias, recepcionistas, se cuenta con la edad de 25 a 40 años, para realizar estas encuestas. Además, contamos con la ayuda de una de las trabajadoras de la empresa la cual nos ayudó a llenar las encuestas con 4 trabajadoras más.

El contenido esta direccionado con 5 preguntas relacionadas con el acoso laboral.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Dentro de esta sección se presentan e interpretan los resultados obtenidos de las encuestas planteadas a las mujeres trabajadoras de la fábrica Indutexma.

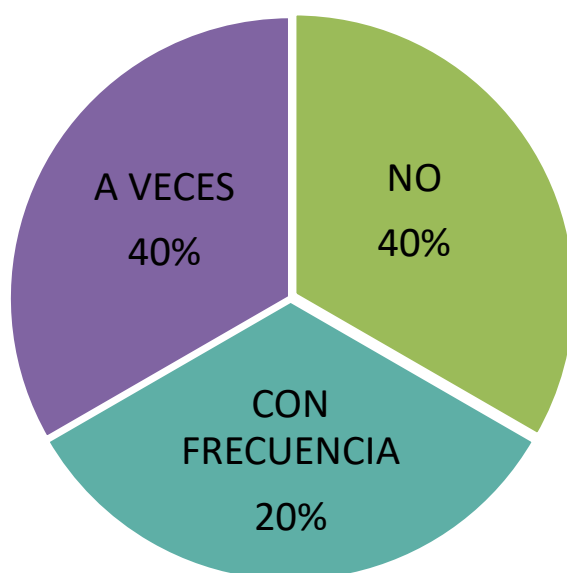
PREGUNTA NÚMERO 1

1.- ¿Han denigrado sus capacidades y aptitudes?

El 40 % su respuesta es NO

El 40 % su respuesta es A VECES

El 20 % su respuesta es CON FRECUENCIA



En la pregunta número 1 podemos resaltar que el 40% de su respuesta es que no han denigrado sus capacidades y aptitudes, mientras que el 20% su respuesta es que a veces denigran sus capacidades en dicha empresa.

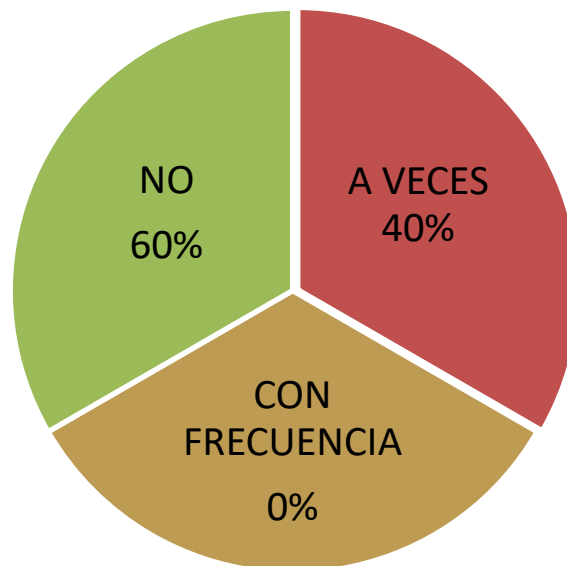
PREGUNTA NÚMERO 2

2. ¿Ha sido agredida físicamente por sus compañeros o jefe?

El 60% su respuesta es NO

El 40% su respuesta es A VECES

El 0% su respuesta es CON FRECUENCIA



Respecto a la pregunta número dos el 60% dice que no han sido agredidas físicamente por sus compañeros y jefes, sin embargo el 40% su respuesta es que a veces los trabajadores o jefe les han hecho algún tipo de agresión

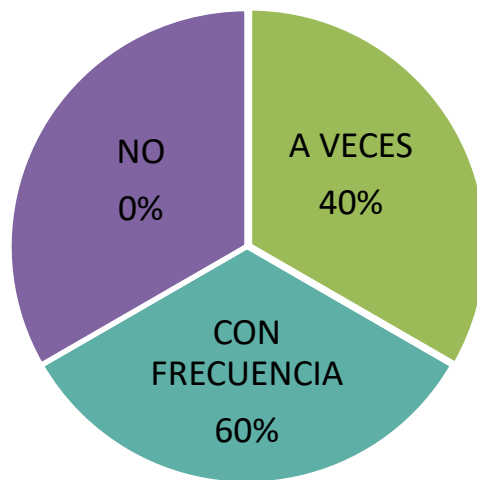
PREGUNTA NÚMERO 3

3.- ¿Te han llamado la atención frente a tus compañeros de trabajo?

El 0% su respuesta es NO

El 40% su respuesta es A VECES

El 60% su respuesta es CON FRECUENCIA



De acuerdo con la pregunta número tres el 40% su respuesta es que a veces el jefe o compañeros de trabajo les han llamado la atención frente a otras personas, por lo tanto el 60% su respuesta es con frecuencia.

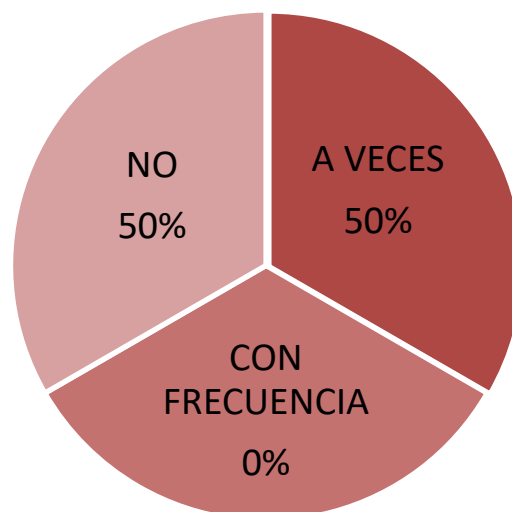
PREGUNTA NÚMERO 4

4.- ¿Alguna vez ha sido excluida de reuniones sociales entre compañeros de trabajo?

El 50% su respuesta es NO

El 50% su respuesta es A VECES

El 0% su respuesta es CON FRECUENCIA



En la pregunta número cuatro podemos apreciar que existe un empate ya que el 50% su

respuesta es no, y de igual forma el 50% su respuesta es aveces esto quiere decir que la mitad si se les ha excluido de reuniones sociales.

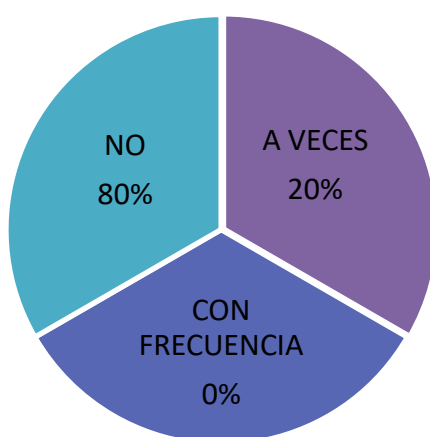
PREGUNTA NÚMERO 5

5.- ¿Ha recibido críticas obscenas por su forma de vestir?

El 80% su respuesta es NO

El 20% su respuesta es A VECES

El 0% su respuesta es CON FRECUENCIA



En la pregunta número cinco podemos apreciar que el 80% su respuesta es que no han recibido críticas obscenas por su forma de vestir, mientras que el 20% su respuesta es a veces.

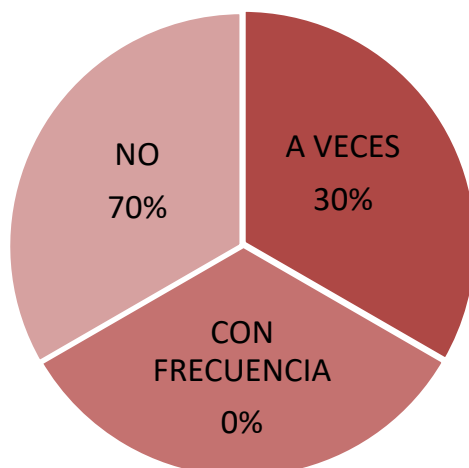
PREGUNTA NÚMERO 6

6.- ¿Ha recibido insultos por parte de su jefe o compañeros de trabajo?

El 70% su respuesta es NO

El 30% su respuesta es A VECES

El 0 % su respuesta es CON FRECUENCIA



La pregunta número seis se puede observar que el 70% su respuesta es que no han recibido insultos por sus jefes o compañeros, por lo tanto, el 30 % su respuesta es que a veces si existe compañeros que insultan a las mujeres trabajadoras.

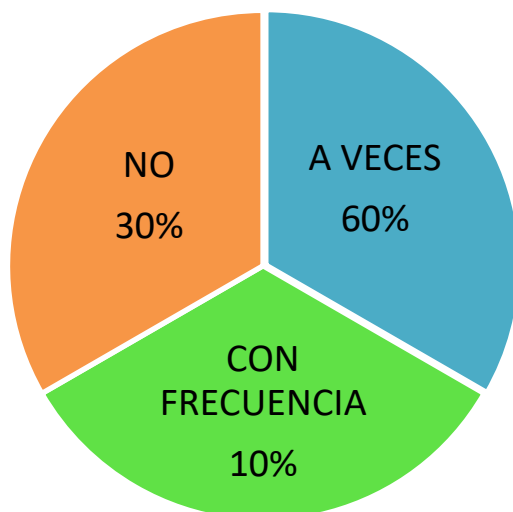
PREGUNTA NÚMERO 7

7.- ¿Sus aportes durante el trabajo han sido ignoradas por su jefe o compañeros de trabajo?

EL 30% su repuesta es NO

El 60% su respuesta es A VECES

EL 10% su respuesta es CON FRECUENCIA



La pregunta número siete el 30% ha respondido que sus aportes no han sido ignorados, sin embargo, el 60% su respuesta es que veces sus jefes si ignoran las aportaciones que hacen, y por último el 10% su respuesta es con frecuencia.

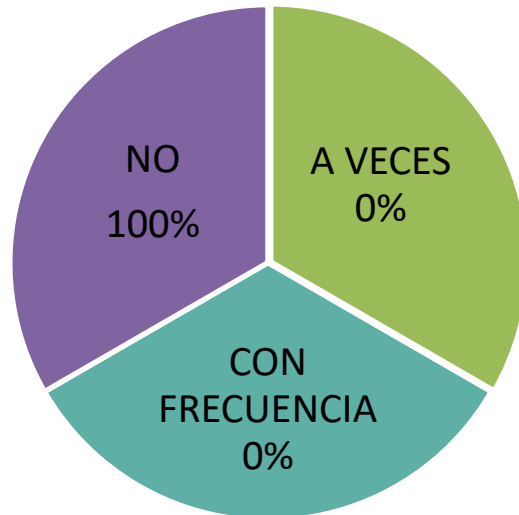
PREGUNTA NÚMERO 8

8.- ¿El empleador le ha solicitado que para mantenerse en el cargo tiene que concederle favores sexuales?

EL 100% su repuesta es NO

El 0% su respuesta es A VECES

EL 0% su respuesta es CON FRECUENCIA



De acuerdo con la pregunta número 8 el 100% su respuesta ha sido que el empleador no ha solicitado que para mantener su puesto de trabajo debe tener relaciones sexuales.

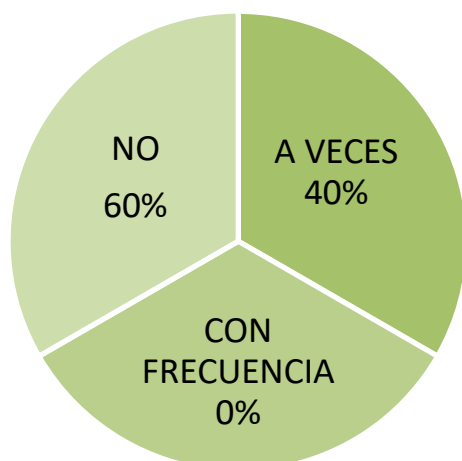
PREGUNTA NÚMERO 9

9.- ¿Ha sido víctima de injurias graves que atenten su honor y dignidad?

EL 60% su repuesta es NO

El 40% su respuesta es A VECES

EL 0% su respuesta es CON FRECUENCIA



En la pregunta número nueve podemos apreciar que el 60% dice que no han sido víctimas de injurias graves mientras que, y el 40% nos dice que a veces las personas de mal corazón se inventan cosas feas para hacer quedar mal a un compañero de trabajo.

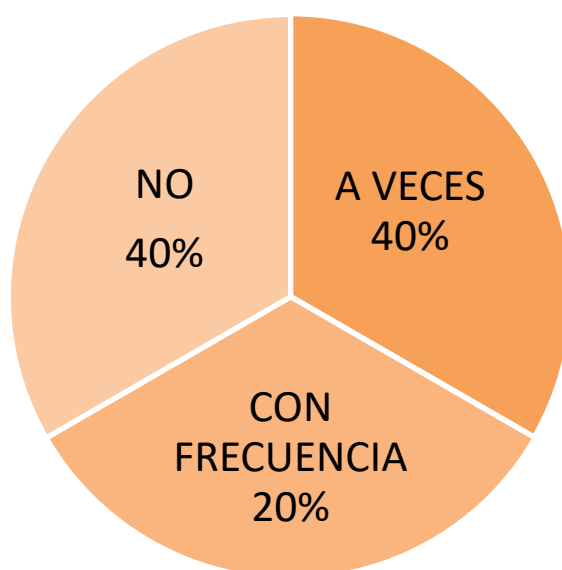
PREGUNTA NÚMERO 10

10.- ¿En alguna ocasión no le han convocado a una reunión de trabajo, en la cual era necesaria su presencia?

EL 40% su respuesta es NO

El 40% su respuesta es A VECES

EL 20% su respuesta es CON FRECUENCIA



Por último, en la pregunta número diez las encuestadas dan a conocer que el 40% su respuesta es que no les han convocado a reuniones donde era fundamental su presencia, al igual que el 40% dice que a veces y finalmente, el 20% su respuesta es con frecuencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El acoso laboral es un problema social que se encuentra persistente en nuestra sociedad, para poder tratar este problema la manera sería que este acoso o mobbing una vez demostrado se pueda dar por concluida la relación laboral que existe entre empleador y trabajador, además, en base a este proyecto de investigación se pudo verificar que existe más vulneración de los derechos como es a la integridad personal de las mujeres trabajadoras.

El mobbing o acoso laboral se presenta sistemáticamente en una serie de actos o comportamientos hostiles en contra del acosado, por lo que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión.

Una de las recomendaciones sería que se cambien los reglamentos internos de la empresa y se establezcan procedimientos de investigación y sanción para los casos de acoso laboral. Así como también remunerar a la víctima por los daños ocasionados. Además, contar con la ayuda del Ministerio del Trabajo, el Departamento Legal y el Área de Talento Humano para que realicen seminarios sobre las políticas y sanciones que se dan en el acoso laboral.

Finalmente, como última recomendación frente al mobbing es que exista una buena organización en la empresa, donde formen parte de actividades tanto directivos como trabajadores. De igual forma desarrollar un estilo democrático de dirección, no un autoritarismo que puede provocar situaciones violentas. Con esta idea se fomentaría un buen trabajo en equipo, y a la hora de relacionarse con distintas personas, con distintos pensamientos no existan problemas. Y se conformen comités dentro de la misma empresa representados por los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado. (1998). Concepto del Empleador.
- Bencomo, (2008) El Trabajo desde una perspectiva socio-histórica
- Cárdenas, J. (2017). Trabajo no Remunerado en el Hogar, Ecuador. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/320002826_Trabajo_No_remunera-do_en_el_Hogar_Ecuador
- Cataldo, U. José Luis. (2005). Subordinación Jurídica y los desafíos del nuevo mundo del Trabajo. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/336/33611102.pdf>
- Cabanellas, G, T. (2008). Diccionario Jurídico elemental. Edición Heliasta. Ecuador
- Constitución del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de oct- 2008.
- Código del Trabajo. (2005). Registro Oficial 330 de 6 de may- 2008.
- Código Civil. (2015). Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de may- 2015.
- De la Cueva, M. (2015). Definición del derecho laboral.
- Estrada, M. (2019). El Acoso Laboral en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6009/1/UNACH-EC-FCP-DER-2019-0027.pdf>
- Flor, R. (2018). Análisis comparativo entre el visto bueno y el desahucio en la legislación ecuatoriana. Disponible en:
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5180/1/UNACH-EC-FCP-DER-2018-0045.pdf>
- Garzón, J. Figueroa, C. (s/n). Acoso Sexual. Disponible en: <https://acacia.red/wp-content/uploads/2018/11/8-AcosoSexual.pdf>
- Gonzáles, H. (2016). Análisis del Principio de Igualdad ante la Doctrina y la Jurisprudencia Comparada-revista jurídica. Disponible en:
<https://www.revistajuridicaonline.com/2011/12/anlisis-del-principio-de-igualdad-ante-la-doctrina-y-la-jurisprudencia-comparada/>
- Guzmán, José. (2007). El Derecho a la Integridad Personal. Disponible en:
<http://cintras.org/textos/congresodh/elderechoalintegridadjmg.pdf>
- José Javier. (2019). La Discriminación Laboral en razón del Género y la edad en Colombia. Disponible en:
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590018/html/index.html>
- Jaramillo, Fabián. (2018). Los Riesgos Psicosociales en el Derecho del Trabajo:

¿Una figura aplicable en el derecho ecuatoriano? Disponible en:
[file:///C:/Users/otava/Downloads/PAPER%20LOS%20RIESGOS%20PSICO%20SOCIALES%20Y%20DEL%20DERECHO%20AL%20TRABAJO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/otava/Downloads/PAPER%20LOS%20RIESGOS%20PSICO%20SOCIALES%20Y%20DEL%20DERECHO%20AL%20TRABAJO%20(1).pdf)

Krotoschin. (2015). Subordinación Jurídica.

Ley Española del Contrato de Trabajo. (1994, 19 de mayo). España. Disponible en:
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>

Ley Federal del Trabajo. (2004). Que es un trabajador.

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. Suplemento del Registro Oficial 116 de 9 de nov- 2017.

Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 481 de 6 de may- 2019.

Martinez, D. (2005). El Trabajo Decente. Disponible en:
<https://elibro.net/es/ereader/uotavalo/34584>

Machicado, J. (2021). Apuntes Jurídicos. Que es un Principio. Disponible en:
<https://jorgemachicado.blogspot.com/p/materias.html>

Mujica, J. (2007). Introducción al Derecho del Trabajo. (Que es la remuneración).
Disponible en:
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, A. Roldan, M. (2014). Acoso Escolar. Disponible en:
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5042/1/TESIS.pdf>

Noguera, J. (2011). El Concepto del Trabajo y la Teoría Social Crítica. Disponible en:
<https://www.cairn.info/revue-travailler-2011-2-page-161.htm>

Pérez, A. (2020). Ministerio del Trabajo

Rojo, J. Cervera, A.M. (2005). Mobbing o Acoso Laboral. Disponible en:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kUtzpsGLAKgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=info:pkJIIBB0jgJ:scholar.google.com/&ots=3Dt4wCpca9&sig=NvmL8lhA-U4MgCNYaWi0h2ov5c0#v=onepage&q&f=false>

Ramírez, N. (2021). Política de Prevención del Acoso Laboral en Colombia.
Disponible en: <https://lipesa.com/POLITICA-PREVENCION-DEL-ACOSO-LABORAL.pdf>

Rosales, M. (2012). El Ciber Bullyng. Disponible en:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1713/1/T-UCE-0007-6.pdf>

Robles, A.G. (2013). Convención Interamericana para prevenir y sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

Santamaria, R. s/f. Evolución de los Derechos Fundamentales en el Constitucionalismo Ecuatoriano. Disponible en: <file:///C:/Users/otava/Downloads/Evoluci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20fundamentales%20en%20el%20Constitucionalismo%20ecuatoriano%20R%20Avila.pdf>

Secretaria de Cultura. (2019). Política Institucional para la Prevención y Atención a quejas por Acoso y Hostigamiento Laboral y/o Sexual. Disponible en: <http://www.data.cultura.cdmx.gob.mx/index.php/2019/04/09/politica-institucional-para-la-prevencion-y-atencion-a-quejas-por-acoso-y-hostigamiento-sexual/>

Sierra, Eliza. (2020). Delimitación del concepto de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Disponible en: [file:///C:/Users/otava/Downloads/PAPER%20DELIMITACION%20DEL%20CONCEPTO%20DEL%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20EL%20TRABAJO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/otava/Downloads/PAPER%20DELIMITACION%20DEL%20CONCEPTO%20DEL%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20EL%20TRABAJO%20(1).pdf)

Telégrafo. Ec. (2021). Visto bueno. Disponible en: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/nuevo-tramite-para-el-visto-bueno-esta-vigente>.

Torres, M. (2002). El Concepto de Igualdad y los Derechos Humanos un enfoque de género. Disponible en: <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/25576d9646b18da.pdf>

Trujillo, J. (2009). Fuentes del Derecho.

Valverde, V. (2017). Políticas Laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo (2008-2016).

Vizcaíno, D. (2019). Principio de Progresividad. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>

ANEXOS ENCUESTA 1

ENCUESTA -ACOSO LABORAL

Esta encuesta consta de 10 preguntas, las cuales tienen fines académicos, y de esta manera se obtendrá resultados que aportará a nuestro trabajo de investigación, por lo tanto, sus nombres y apellidos se mantendrá en absoluta confidencialidad.

PREGUNTAS

1.- ¿Han denigrado sus capacidades y aptitudes?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

2.- ¿Ha sido agredida físicamente por sus compañeros o jefe?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

3.- ¿Te han llamado la atención frente a tus compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

4.- ¿Alguna vez ha sido excluida de reuniones sociales entre compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

- A VECES
- CON FRECUENCIA

5.- ¿Ha recibido críticas obscenas por su forma de vestir?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

6.- ¿Ha recibido insultos por parte de su jefe o compañeros de trabajo?

- No
- A VECES
- CON FRECUENCIA

7.- ¿Sus aportes durante el trabajo han sido ignoradas por su jefe o compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

8.- ¿El empleador le ha solicitado que para mantenerse en el cargo tiene que concederle favores sexuales?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

9.- ¿Ha sido víctima de injurias graves que atenten su honor y dignidad?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

10.- ¿En alguna ocasión no le han convocado a una reunión de trabajo, en la cual era necesaria su presencia?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

- A VECES
- CON FRECUENCIA

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

ENCUESTA 2

ENCUESTA -ACOSO LABORAL

Esta encuesta consta de 10 preguntas, las cuales tienen fines académicos, y de esta manera se obtendrá resultados que aportará a nuestro trabajo de investigación, por lo tanto, sus nombres y apellidos se mantendrá en absoluta confidencialidad.

PREGUNTAS

1.- ¿Han denigrado sus capacidades y aptitudes?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

2.- ¿Ha sido agredida físicamente por sus compañeros o jefe?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

3.- ¿Te han llamado la atención frente a tus compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

4.- ¿Alguna vez ha sido excluida de reuniones sociales entre compañeros de trabajo?

- NO

A VECES

CON FRECUENCIA

5.- ¿Ha recibido críticas obscenas por su forma de vestir?

NO

A VECES

CON FRECUENCIA

6.- ¿Ha recibido insultos por parte de su jefe o compañeros de trabajo?

No

A VECES

CON FRECUENCIA

7.- ¿Sus aportes durante el trabajo han sido ignoradas por su jefe o compañeros de trabajo?

NO

A VECES

CON FRECUENCIA

8.- ¿El empleador le ha solicitado que para mantenerse en el cargo tiene que concederle favores sexuales?

NO

A VECES

CON FRECUENCIA

9.- ¿Ha sido víctima de injurias graves que atenten su honor y dignidad?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

10.- ¿En alguna ocasión no le han convocado a una reunión de trabajo, en la cual era necesaria su presencia?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

11.- ¿Se ha agredido físicamente por sus compañeros o jefe?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

12.- ¿Te han llamado la atención frente a tus compañeros de trabajo?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

13.- ¿Alguna vez has sido excluido de reuniones sociales entre compañeros?

ENCUESTA 3

ENCUESTA -ACOSO LABORAL

Esta encuesta consta de 10 preguntas, las cuales tienen fines académicos, y de esta manera se obtendrá resultados que aportará a nuestro trabajo de investigación, por lo tanto, sus nombres y apellidos se mantendrá en absoluta confidencialidad.

PREGUNTAS

1.- ¿Han denigrado sus capacidades y aptitudes?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

2.- ¿Ha sido agredida físicamente por sus compañeros o jefe?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

3.- ¿Te han llamado la atención frente a tus compañeros de trabajo?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

4.- ¿Alguna vez ha sido excluida de reuniones sociales entre compañeros de trabajo?

NO

- A VECES
- CON FRECUENCIA

5.- ¿Ha recibido críticas obscenas por su forma de vestir?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

6.- ¿Ha recibido insultos por parte de su jefe o compañeros de trabajo?

- No
- A VECES
- CON FRECUENCIA

7.- ¿Sus aportes durante el trabajo han sido ignoradas por su jefe o compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

8.- ¿El empleador le ha solicitado que para mantenerse en el cargo tiene que concederle favores sexuales?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

9.- ¿Ha sido víctima de injurias graves que atenten su honor y dignidad?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

10.- ¿En alguna ocasión no le han convocado a una reunión de trabajo, en la cual era necesaria su presencia?

NO
 A VECES
 CON FRECUENCIA

ENCUESTA 4

ENCUESTA -ACOSO LABORAL

Esta encuesta consta de 10 preguntas, las cuales tienen fines académicos, y de esta manera se obtendrá resultados que aportará a nuestro trabajo de investigación, por lo tanto, sus nombres y apellidos se mantendrá en absoluta confidencialidad.

PREGUNTAS

1.- ¿Han denigrado sus capacidades y aptitudes?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

2.- ¿Ha sido agredida físicamente por sus compañeros o jefe?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

3.- ¿Te han llamado la atención frente a tus compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

4.- ¿Alguna vez ha sido excluida de reuniones sociales entre compañeros de trabajo?

- NO

A VECES

CON FRECUENCIA

5.- ¿Ha recibido críticas obscenas por su forma de vestir?

NO

A VECES

CON FRECUENCIA

6.- ¿Ha recibido insultos por parte de su jefe o compañeros de trabajo?

No

A VECES

CON FRECUENCIA

7.- ¿Sus aportes durante el trabajo han sido ignoradas por su jefe o compañeros de trabajo?

NO

A VECES

CON FRECUENCIA

8.- ¿El empleador le ha solicitado que para mantenerse en el cargo tiene que concederle favores sexuales?

NO

A VECES

CON FRECUENCIA

9.- ¿Ha sido víctima de injurias graves que atenten su honor y dignidad?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

10.- ¿En alguna ocasión no le han convocado a una reunión de trabajo, en la cual era necesaria su presencia?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

11.- ¿Ha sido alguna vez sancionado por sus compañeros o jefe?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

12.- ¿Ha sido alguna vez sancionado por sus superiores o jefe?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

13.- ¿Alguna vez ha sido víctima de acoso por sus compañeros o jefe?

- NO

ENCUESTA 5

ENCUESTA -ACOSO LABORAL

CON FRECUENCIA

Esta encuesta consta de 10 preguntas, las cuales tienen fines académicos, y de esta manera se obtendrá resultados que aportará a nuestro trabajo de investigación, por lo tanto, sus nombres y apellidos se mantendrá en absoluta confidencialidad.

PREGUNTAS

1.- ¿Han denigrado sus capacidades y aptitudes?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

2.- ¿Ha sido agredida físicamente por sus compañeros o jefe?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

3.- ¿Te han llamado la atención frente a tus compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

4.- ¿Alguna vez ha sido excluida de reuniones sociales entre compañeros de trabajo?

- NO

- A VECES
- CON FRECUENCIA

5.- ¿Ha recibido críticas obscenas por su forma de vestir?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

6.- ¿Ha recibido insultos por parte de su jefe o compañeros de trabajo?

- No
- A VECES
- CON FRECUENCIA

7.- ¿Sus aportes durante el trabajo han sido ignoradas por su jefe o compañeros de trabajo?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

8.- ¿El empleador le ha solicitado que para mantenerse en el cargo tiene que concederle favores sexuales?

- NO
- A VECES
- CON FRECUENCIA

9.- ¿Ha sido víctima de injurias graves que atenten su honor y dignidad?

- NO**
- A VECES**
- CON FRECUENCIA**

10.- ¿En alguna ocasión no le han convocado a una reunión de trabajo, en la cual era necesaria su presencia?

- NO**
- A VECES**
- CON FRECUENCIA**



