



# **UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

## **CARRERA DE DERECHO**

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

### **TÍTULO**

**LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN SEDE  
ADMINISTRATIVA**

### **AUTORES:**

**BELLETTINI SÁNCHEZ ALDO LUCIANO  
FARFÁN SÁNCHEZ KAYLEE GIOMAR**

### **TUTORA:**

**DRA. ANA ARTEAGA MOREIRA**

*Cantón Portoviejo, Provincia de Manabí, República del Ecuador*


**Octubre 2022 - Marzo 2023**

## CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

BELLETINI SÁNCHEZ ALDO LUCIANO y FARFÁN SÁNCHEZ KAYLEE GIOMAR, declaramos ser los autores del presente trabajo investigativo, cuyo contenido es auténtico y original que no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En ese sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación.

De manera expresa cedemos los derechos de autor y propiedad intelectual del artículo científico “LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN SEDE ADMINISTRATIVA”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, para que publique el texto impreso y electrónico por ser la institución de educación superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo.

Portoviejo, 20 de Marzo del 2023

f.   
\_\_\_\_\_

C.C 131138037-0

f.   
\_\_\_\_\_

C.C 131198054-2

### **3. Contenido del artículo:**

#### **La valoración de la prueba en los casos de acoso laboral en sede administrativa**

#### **The evidence evaluation in cases of workplace harassment in administrative headquarters**

#### **Autores**

Belletini Sánchez Aldo Luciano. Universidad San Gregorio de Portoviejo.

[e.lbelletini@sangregorio.edu.ec](mailto:e.lbelletini@sangregorio.edu.ec)

Farfán Sánchez Kaylee Giomar. Universidad San Gregorio de Portoviejo.

[e.kgfarfan@sangregorio.edu.ec](mailto:e.kgfarfan@sangregorio.edu.ec)

#### **Tutora**

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira. Universidad San Gregorio de Portoviejo.

[ajarteaga@sangregorio.edu.ec](mailto:ajarteaga@sangregorio.edu.ec)

---

#### **Resumen**

Este documento, anuncia el derecho de las personas a un trato digno, a la no discriminación por razón del sexo, creencias religiosas, raza, condición social.

En el mundo entero se verifica una problemática existente en las empresas, debido a que entre los empleados de forma constante y común se realiza la práctica de hostilidades entre unas personas contra otras. Provocando hasta el suicidio de la víctima en los casos más extremos.

A finales del siglo XX el profesor Heinz Leymann, uno de los primeros estudiosos del fenómeno del hostigamiento laboral, en su trabajo titulado “The Content and Development of Mobbing at Work”, menciona que el acoso laboral es en sí el proceso de atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el lugar de trabajo.

Es él quien adoptó el término Mobbing para distinguir estos actos. La OIT ha solicitado a los países de todo el mundo para que legislen sobre este tema, y tomen medidas correctivas para

eliminar estas prácticas, que se ha dado por denominar como psicoterror. pese a la gravedad del tema, muchos países, entre ellos Ecuador, han desarrollado una normativa interna que no tutela de forma efectiva a los trabajadores en estos casos.

**Palabras clave:** Acoso laboral, Ecuador, hostigamiento laboral; mobbing, prueba

### **Abstract**

This document announces, among other things, the right of people to dignified treatment, to non-discrimination based on sex, religious beliefs, race, social condition.

Throughout the world there is an existing problem in companies, due to the fact that among employees in a constant and common way the practice of hostilities between some people against others is carried out. This causes even the suicide of the victim in the most extreme cases.

At the end of the 20th century, Professor Heinz Leymann, one of the first scholars of the phenomenon of workplace harassment, in his work entitled "The Content and Development of Mobbing at Work", is clear when mentioning that workplace harassment is itself the process of tormenting, harassing, or psychologically terrorizing others in the workplace.

It's him who adopted the term Mobbing to distinguish these acts. The workers international organization has asked countries around the world to legislate on this issue, and to take corrective measures to eliminate these practices, which have been called psychoterrorism. Despite the seriousness of the issue, many countries, including Ecuador, have developed internal regulations that do not effectively protect workers in these cases.

**Keywords:** Workplace harassment, Ecuador, labor harassment, mobbing, proof

## **4. Cuerpo del artículo:**

### **Introducción**

Existen varios estudios realizados sobre el acoso laboral, sin embargo, en Ecuador en el año 2017, la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo regularon la prohibición del acoso laboral y sus formas de denuncia para garantizar la protección de derechos de los servidores públicos y privados, convirtiendo al mobbing en una figura jurídica relativamente nueva desarrollándose nuevos enfoques que se vuelven objeto de análisis jurídico.

El conocer sobre el acoso laboral o mobbing en su contexto normativo, doctrinal y jurisprudencial permitirá identificar los patrones en los que se desarrolla esta figura jurídica, pues si bien la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia afirmó que hasta la actualidad no existe una sola sentencia sobre el acoso laboral, ya que la mayoría de veces el caso se adecua a otros comportamientos que no constituyen mobbing, por tal motivo, la Corte Constitucional del Ecuador (2021) en su sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, hace una interpretación de carácter constitucional sobre el mobbing, enfatizando que:

El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. (Pág. 25)

Así mismo, en las consideraciones preliminares de su sentencia No. 986-19-JP/21 también hace alusión a los elementos del acoso laboral conforme la LOSEP y el Código del Trabajo, a las características del comportamiento o acto de acoso, mecanismos para denunciar y tramitar actos de acoso laboral y a las obligaciones del Estado ecuatoriano.

Pese a todos los análisis de carácter jurídico que se han hecho en torno al acoso laboral, este sigue teniendo ciertos vacíos que deberían ser considerados, como lo son la prueba, la correcta

valoración de la prueba en casos de acoso laboral y aquellos comportamientos que no constituyen acoso laboral en el marco legislativo ecuatoriano.

### **Metodología**

La investigación realizada dentro de este artículo científico es de carácter cualitativa, ya que esta constituye una recopilación de datos basados en normativa legal, doctrina, jurisprudencia, desarrollo de fundamentos teóricos con sus respectivas conclusiones.

De igual manera, se usó como técnica de investigación a la entrevista, que según el autor Canales (2006, Págs. 163-165) la define como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto”. Esta técnica aplicada fue dirigida a profesionales del derecho que nos permitieron receptar, procesar y analizar la información relevante para el tema principal analizado en este trabajo investigativo.

De esta forma, dicha investigación se centró en una metodología cualitativa a través de estudios de carácter analíticos, documentales y sobre todo jurídicos en base a normativas legales, jurisprudencia y bibliografías de los últimos años que se han utilizado como referencia del objeto principal de este estudio jurídico.

### **Fundamentos teóricos**

#### **¿Qué es el Acoso Laboral o “Mobbing”? (LUCIANO)**

Leymann (1990, Págs. 119-126), máximo pionero investigador sobre el acoso laboral o mobbing en los años 80, explica que esta figura jurídica “es el hostigamiento padecido por una persona constantemente por un período de tiempo prolongado por uno o varios individuos que lo llevan a una situación de soledad, llegando al extremo de que el acosado pueda ser despedido de su trabajo”.

Para Pérez & González (2018, Pág. 150) “el acoso laboral es la situación que se produce cuando un trabajador o grupo de personas en las instituciones públicas o privadas ejercen violencia psicológica sobre otra persona de manera continua, provocando el hostigamiento en su lugar de trabajo”.

Por otro lado, Barrado & Prieto (2016) expresan que:

El acoso laboral cobra especial relevancia al tratarse de un fenómeno social que no solamente abarca un hostigamiento a lo o el trabajador, sino que también conlleva una afectación de la vida cotidiana de sus víctimas; pues consiste en una amenaza a su dignidad y que, en casos graves puede llegar a desestabilizarlas psicológicamente, desencadenando en las circunstancias más extremas hasta el suicidio. (Pág. 25-44).

La Organización Internacional del Trabajo dentro del Convenio sobre la violencia y el acoso (2019) en su Art. 1 señala que:

La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamiento y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico (...).

Es así que en este mismo contexto el informe Chappel & Di Martin (2006, Pág. 139) mencionan que “la violencia puede ser física o psicológica, y que, si bien la primera es más visibilizada, la segunda puede tener un efecto de abuso emocional en las víctimas, causando un impacto igual o más dañino que la primera”. Por otro lado, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017, Pág. 3) manifiesta que “a través de su ejecución se busca “causar un daño psicológico y físico a la víctima porque se trata de un proceso de destrucción”.

### **Acoso Laboral en la legislación ecuatoriana. (LUCIANO)**

Si bien la Asamblea Nacional Constituyente (2008) dentro de la Constitución de la República del Ecuador no hace alusión al acoso laboral como tal, este si garantiza en su Art. 11 inciso 2 que “ningún ciudadano puede sufrir acto discriminatorio por temas relacionados a etnia, lugar de origen, sexo, edad, inclinación sexual, récord judicial, nivel socio-económico, discapacidad, entre otros factores”. Por tal motivo, en noviembre del 2017 se realiza una reforma al Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público para prevenir el acoso laboral. Es así, que el Art. 24 innumerado de la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) define al acoso laboral como:

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

En este mismo sentido, el Código del Trabajo (2005) en su Art. 46 innumerado conceptualiza al acoso laboral con la misma definición señalada en la Ley Orgánica del Servicio Público, con la única diferencia que dentro de este artículo se agrega un inciso sobre la valoración de las conductas denunciadas como acoso laboral:

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de



someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Sin embargo, dentro de la legislación ecuatoriana estos no son los únicos cuerpos normativos que tratan el tema del acoso laboral, ya que la Corte Constitucional del Ecuador (2021) en su sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, también define al mobbing como:

Una forma de violencia que estructura una relación social y que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas”. (Pág. 25).

Sin contar que a medida que evoluciona el derecho en el Ecuador, poco a poco se expiden protocolos para denunciar el acoso laboral, como el acuerdo ministerial MDT-2020-244 que contiene el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo” que fue publicado por el Ministerio del Trabajo el 25 de Noviembre del 2020, la cual se rige tanto al sector público como al sector privado.

### **Tipos de Mobbing. (KAYLEE)**

El mobbing se desarrolla en diferentes modalidades, dentro de las cuales la primera es el acoso laboral horizontal, y que, según Caamaño, (2011, Págs. 131-132) “este tipo de acoso se refiere al que se genera entre dos o más miembros de la relación laboral que se encuentran en una posición jerárquicamente igual o similar dentro de la institución”. Quien además sostiene que:

Existen diversas situaciones por las cuales se puede presentar el acoso laboral horizontal como son celos, envidia, problemas, estableciéndose la base de este acoso en el actual del

compañero de trabajo, diferenciándose del vertical por el hecho de que no existe elemento de subordinación entre el sujeto activo y el sujeto pasivo. (Págs. 131-132).

El autor Remero, (2004) también manifiesta que:

El acoso moral precedente de compañeros de trabajo que ocupan el mismo nivel en el organigrama empresarial...(Quienes) desencadenan una batería de actuaciones agresivas gerente a otro u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empresario o de los superiores jerárquicos. (Pág. 22).

Por otro lado, el acoso laboral también se desarrolla de forma vertical, la cual se subdivide en acoso laboral vertical descendente y acoso laboral vertical ascendente.

En México, la Suprema Corte de Justicia. Primera Sala (2014) dentro de su sentencia 1a. CCLII/2014 (10a.) explica que “dentro del acoso laboral vertical, el descendente es el que se da con mayor frecuencia. De forma general se presenta cuando las conductas o el hostigamiento, provienen de personas que ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima”. (Pág. 138).

A su vez, la Suprema Corte de Justicia. Primera Sala (2014) en su sentencia 1a. CCLII/2014 (10a.) hace alusión al acoso laboral ascendente, señalando que esta “ocurre con una frecuencia menor, y se refiere hostigamiento entre trabajadores que ocupan puestos de subalternos respecto de un jefe que juega el papel de víctima”. (Pág. 138).

Es decir, “una persona de rango jerárquico superior es objeto de agresión de sus subordinados, pudiéndose presentar cuando es nuevo y no se adecúan los trabajadores a su forma de trabajo, o cuando alguien es promovido y sus compañeros no aceptan su jerarquía”. (Morales, 2016, Pág. 102).

**Características o elementos del acoso laboral. (KAYLEE)**

Vásquez (2022) explica que para que constituya acoso laboral, este debe contener varios elementos:

En primer lugar, una idea clara *de persecución a una persona*, por distintos motivos, de diferentes formas y en varios espacios, en segundo lugar la *imposición de una conducta* que tiene por objeto el hostigamiento de alguien, y en tercer lugar, se puede hacer referencia *al sentimiento negativo de la persona acosada* respecto de la actitud y acción del acosador creando en la víctima incomodidad, molestia, desagrado, llegando estas en conjunto a generar rechazo hacia la actitud del acosador y su presencia. (Pág. 112).

Al igual que Vásquez, existen otras posturas respecto a cuáles son los elementos que configuran acoso laboral, entre ellos, Ugarte, (2012, Págs. 221-231) señala que el primer elemento hace referencia a la “existencia de una conducta persistente”. Y precisamente los autores Leymann & Gustafsson (1996) explican de una forma más específica la frecuencia estadística en la que ocurre este comportamiento:

Esto debe ocurrir con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo de tiempo (definición estadística: al menos seis meses). Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este maltrato resulta en considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social. (Pág. 6).

Así mismo, Einarsen et al., (2011) plantean en su estudio que “el mobbing es un tipo de ataque que se repite y prolonga en el lugar de trabajo (diario, semanal y por un mínimo de 6 meses), en el que se ha acentuado tanto la fase de acoso de algunos acosados, como los comportamientos hostiles perpetrados por sus víctimas”. (Págs. 3-39).

El segundo elemento requiere “que la conducta sea sistemática”. (Ugarte, 2012, Págs. 221-231).

Según Vásquez (2022, Pág. 136) “esta noción se puede concebir como el conjunto de acciones (continuas y regulares) que llevan a un determinado fin, que en este caso en concreto es el acoso laboral”. Por lo tanto, Ugarte (2012) explica que “este segundo elemento busca la concurrencia de un conjunto de manifestaciones que degraden y sean capaces de generar un ambiente laboral vejatorio y humillante”. (Págs. 221-231).

El tercer elemento busca “la existencia de una finalidad o intencionalidad determinada”. (Ugarte, 2012, Págs. 221-231). Es decir, que “bajo el paradigma del acoso laboral, su intencionalidad o finalidad no es otra que la de causar perjuicio sobre el sujeto acosado, en este caso se estaría atentado a la dignidad del sujeto pasivo”. (Vásquez, 2022, Págs. 136).

Ugarte (2012) señala que “el cuarto elemento establece que “el acoso laboral supone la producción de un resultado lesivo a determinados derechos del trabajador”. (Págs. 221-231). En el mismo orden de ideas el autor explica que:

Este perjuicio puede ser de dos vías, en primer lugar se puede presentar un daño psíquico que deriva de la conducta lesiva y en segundo lugar el resultado lesivo implica también vulneración a derechos fundamentales, es decir se lesionan un conjunto de bienes jurídicos protegidos que giran en torno a la dignidad de la persona trabajadora. (Ugarte, 2012, Págs. 221-231).

Por lo que, Vásquez (2022) coincidiendo con este último elemento manifiesta:

Ya que una de las causas directas para que el acoso laboral sea sancionado estriba en la existencia de un resultado dañoso. Siempre que exista acoso laboral debidamente configurado, concurrirá en primer lugar un atentado a la dignidad del trabajador y en segundo lugar los diversos perjuicios a nivel personal, familiar, institucional, estatal, etc. (Pág. 137).

Por último, la Corte Constitucional del Ecuador (2021) en su sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, explica de forma muy clara las características de este comportamiento:

iii.1) *Naturaleza*: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona.

iii.2) *Frecuencia*: Es realizado de forma reiterada,

iii.3) *Lugar y momento*: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación.

iii.4) *Resultado para la persona afectada*: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral. (Pág. 24).

#### **Consecuencias del mobbing. (LUCIANO)**

El acoso laboral puede afectar, al menos, en cinco formas al hostigado: la comunicación con su grupo de pares, la estabilidad en las relaciones laborales, la reputación e imagen social y laboral de la persona y, la salud física y psicológica. De manera que el hostigado desencadena una serie de respuestas internas fisiológicas, cognoscitivas, emocionales y motoras elevadamente desadaptativas, para poder responder eficientemente en el entorno laboral. (Álvarez, 2011, Págs. 83-98).

Morales (2016) dentro de su investigación menciona los efectos del acoso laboral:

El acoso laboral puede generar efectos evidentes a nivel psicológico, físico y social de la víctima (depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, entre otros). Independientemente de la duración, intensidad y de las características del acoso laboral, además de producir distintos grados de trastornos

psicosomáticos, también el evento atenta contra la dignidad y los derechos fundamentales. (Pág. 77).

Tal es el caso de France Telecom, el cual “ha traspasado fronteras y es visto por muchos como uno de los ejemplos más claros del daño que un ambiente laboral tóxico puede hacer en la vida del personal”. (BBC News Mundo, 2019).

Una vez que saltó la alarma salieron a la luz prácticas empresariales abusivas, desde cambios repentinos y frecuentes de horarios, jornada y destino hasta controles periódicos del rendimiento y despidos masivos. Algunos trabajadores dejaron notas de despedida en las que vinculaban directamente su situación desesperada con sus condiciones de trabajo. Posteriormente, un informe de la inspección de trabajo francesa denunció prácticas propias del acoso laboral y vinculó los suicidios y los intentos de suicidio a estas. La justicia francesa imputó a la empresa y a su expresidente Didier Lombard por acoso moral. (Requena, 2013).

#### **Consecuencias a nivel social.**

Se pueden traducir en forma de jubilaciones anticipadas, diagnósticos de estrés, daños familiares, profesionales, atentando también a los recursos de instituciones aseguradoras y/o prestadoras de salud públicas y privadas, que erogarían grandes cantidades de dinero en el diagnóstico y tratamiento de personas que sufren acoso laboral, que se tienen que someter a diversas valoraciones para tratar de solucionar su situación. (Vásquez, 2022, Págs. 180-181).

#### **Consecuencias a nivel de organización.**

Vásquez (2022) analiza que:

El acoso laboral no genera efectos sólo en la persona que lo padece, sino también en la organización laboral en sí, ya que un clima laboral inadecuado podría presentar como efecto inmediato: la baja en el rendimiento de los trabajadores, publicidad perjudicial, procesos judiciales o administrativos, tiempo perdido y en general pérdidas económicas para el empleador. (Pág. 182).

Un gran ejemplo es el caso citado anteriormente, donde los ejecutivos de la empresa France Telecom “Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès y Oliver Barberot fueron condenados a un año de prisión, con ocho meses suspendidos”. (BBC News Mundo, 2019), más de las multas que les impusieron de \$16.600 y \$83.000, esto debido al acoso laboral que sufrieron los trabajadores por parte de los ejecutivos de la empresa, teniendo como resultado el suicidio de 19 personas y 12 personas que intentaron hacerlo y que hasta el día de hoy sufren de depresión imposibilitándolos de seguir trabajando.

Siendo el acoso laboral una grave patología en el ámbito organizacional, se requieren de campañas y normativa interna de empresas tanto en el sector público como en el sector privado, que incluyan acciones tendientes a erradicar estas acciones en contra del trabajo que repercute en su salud ocupacional y por ende en la estabilidad laboral. (Cedeño, 2022, Pág. 73).

### **Comportamientos que constituyen acoso laboral. (LUCIANO)**

El Art. 46 innumerado del Código del Trabajo (2005) conceptualiza al mobbing:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o

perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

De esta manera, en base al artículo citado, se puede entender que las conductas que constituyen acoso laboral son:

1. Los comportamientos individuales o grupales ejercidos de forma reiterada y potencialmente lesivos.
2. Aquellos que atentan contra la dignidad de una persona.
3. Los que dificultan el funcionamiento en el empleo.
4. Los que afectan a la salud física o psicológica de la víctima y su situación laboral.

Sin embargo, al no establecerse de forma expresa que conductas pueden ser consideradas mobbing, Vásquez (2022) señala que:

Esto generaría inseguridad jurídica, ya que, con base a esta premisa, cualquier autoridad administrativa, judicial, funcionario, empleador, trabajador etc., podrá extender o a su vez restringir su concepto y alcance con base en sus experiencias, posicionamiento (pro trabajador, pro empresa), o incluso se podría pensar que se puede aplicar conforme determinados intereses. (Pág. 148).

Por lo que, a manera de comparación, la legislación colombiana sí contempla las conductas que son consideradas como mobbing, en su Art. 7 de la Ley 1010 (2006), siendo las más relevantes:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Los contenidos hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.



3. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
4. La negativa de suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
5. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**Comportamientos que no constituyen acoso laboral. (KAYLEE)**

En Ecuador pese a que existe el concepto de acoso laboral, este no enumera que conductas no pueden ser consideradas como mobbing, como sí lo hace la legislación colombiana en el Art. 8 de la Ley 1010 (2006), siendo las más relevantes las siguientes:

1. Las formulaciones de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
2. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
3. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
4. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

### **La prueba en los casos de acoso laboral. (KAYLEE)**

En palabras de Taruffo (2018):

La prueba sirve, y con finalidad es empleada, como instrumento de conocimiento sobre el cual el juez se apoya para descubrir y establecer la verdad de los enunciados de hecho que son objeto de su decisión. En otras palabras, la prueba provee al juez los datos cognoscitivos, la información de la cual debe servirse para formular tal decisión. (p. 5).

Y de conformidad con lo establecido en el Art. 158 del Código Orgánico General de Procesos (2015) “la prueba tiene por finalidad llevar al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”.

Por lo que, bajo este contexto, Rodríguez (2017) manifiesta que la prueba documental:

Es considerada vital para la resolución de controversias en las relaciones laborales. En el ámbito laboral existe un amplio abanico de pruebas documentales partiendo desde recibos de sueldos, certificación de servicios, telegramas, hasta certificados médicos, los cuales aportan en la resolución del pleito.” (Pág. 39).

En este sentido, en el género de documentos no sólo hace referencia a los instrumentos públicos y privados escritos sino también a otro elemento que pueda representar una situación, hecho o acontecimiento, como, por ejemplo, películas, fotografías, grabaciones, documento electrónico, e-mails, cartas o amenazas de sanciones por escrito, así como todo tipo de modificaciones de condiciones laborales hechas por escrito. (Babugia, 2015, Pág. 73).

En cuanto a la prueba testimonial, aunque muchos discrepan sobre su importancia, ésta también resulta de gran relevancia para poder determinar la existencia del acto cometido, tal como señala Rodríguez (2017):

Los testimonios revelados dentro del marco de acoso laboral permiten ampliar el espectro probatorio, puesto que resulta complejo poder identificar al acosador en situación de flagrancia debido a su accionar sigiloso y sumamente cauteloso dentro del ámbito de trabajo, ya que en la mayoría de los casos provoca un hostigamiento silencioso sobre la víctima. (Pág. 76).

A su vez, Hermosa (2017) también considera que:

Es también de utilidad la declaración testimonial o declaración de parte que se puede practicar en juicio. Debemos entender como declaración de parte, aquel testimonio rendido por cualquiera de las partes intervinientes en el juicio acerca de los hechos que se discuten en el mismo. En este caso resulta imperativo recoger el testimonio del acosado, así como también el testimonio del agresor. (Pág. 61).

Sin embargo, la prueba más fundamental que debería ser valorada dentro del mobbing, es la prueba pericial, pues será esta la que determinará la afectación psicológica que padece la víctima producto del acoso laboral sufrido, es así que Hermosa (2017) expresa que:

Hemos dejado indicado que al tratarse de un conflicto que tiene su origen en actos hostiles de una persona hacia otra, en la que evidentemente no se dejan rastros o vestigios de tales actos, resulta imprescindible la práctica de una valoración psicológica tanto del agredido como del agresor. Esta pericia debe necesariamente realizarse de forma previa al inicio del juicio, debido a que el actual código nos obliga a anunciar todas las pruebas que se van a practicar dentro del proceso. (Pág. 65).

En consecuencia, al momento de plantear la demanda, en la parte pertinente al anuncio de la prueba deberá indicarse que se aporta como medio de prueba el informe médico psicológico del cual se desprende que efectivamente el demandado ha cometido actos de

hostigamiento psicológico en contra de actos, lo cual ha producido daños en la salud de demandante. (Hermosa, 2017, Pág. 65).

Por último, González (2016) nos señala que:

Es muy importante que el afectado por el acoso psicológico laboral, cuente con certificados médicos (psiquiátricos) y certificados psicológicos que acrediten sus males. Y es además muy importante que el experto haga saber en su certificado cuál es la procedencia de los males padecidos. (Pág. 68).

Sin embargo, en la mayoría de los casos los profesionales no se arriesgan a dejar por escrito que lo que han podido diagnosticar sea consecuencia de acoso laboral. De hecho, sería riesgoso para ellos adelantarse en dar semejante conclusión; sin conocer con certeza lo que ha sucedido. Por lo tanto, aunque estos documentos constituyan prueba de especial relevancia, no es tarea simple para el trabajador conseguirla. (Rodríguez, 2017, Pág. 73).

Piñuel & García (2015) determinan que “la evaluación del daño de la víctima no constituye la única tarea que debe realizar el perito. El protocolo propuesto en el presente libro conforma la evaluación conjunta víctima-victimario”. (Pág. 120).

De esta manera, para garantizar que las pruebas incorporadas dentro del proceso sean utilizadas de manera efectiva y responsable en la toma de decisiones, el Art. 164 del Código Orgánico General de Procesos (2015) establece que:

Art. 164.- Valoración de la prueba. Para que las pruebas sean apreciadas por la o el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados en este Código.

La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

La o el juzgador tendrá obligación de expresar su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión.

“Consecuentemente, partiendo de la postura de la difícil tarea que tiene el trabajador a la hora de probar, resulta de vital importancia la valoración de las pruebas y la interpretación de éstas, recurriendo a la solidaridad y colaboración de las partes”. (Babugia, 2015, Pág. 66).

### **Inversión de la carga de la prueba en el mobbing. (LUCIANO)**

Para aquellos casos en los que al trabajador se le dificulta poder obtener medios probatorios que avalen sus alegaciones, existe la inversión de la carga de la prueba, que para Rodríguez (2017) “gracias al principio de la carga dinámica de la prueba, es que puede éste liberarse de probar porque es el empleador quien tiene mayores posibilidades de aportar elementos probatorios al juicio”.

Por lo tanto, se considera que en numerosos casos de mobbing, cuando el trabajador logre probar indicios de acoso, como piso mínimo que exige la ley para que el reclamo tenga sustento, será el demandado quien tendrá que acreditar la ausencia de subjetividad al llevar a cabo aquellas acciones tendientes a producir el acoso sobre la víctima. (Ferreirós, 2002, Pág. 66).

La autora Rodríguez (2011) también hace referencia sobre la reversión de la prueba, la cual señala que:

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 96 LPL en los supuestos de acoso, en cuanto suponen una vulneración de derechos fundamentales, es posible recurrir a la prueba indiciaria. Es decir, se permite que la parte demandante se limite a aportar indicios de la existencia de

acoso sexual y se impone a la parte demandada la carga de probar la justificación de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. (Pág. 116).

Y es así, que Lanas (2010) expresa que:

Una vez configurado el cuadro indiciario requerido, es el empleador el que debe acreditar que su actuación tiene causas concretas que son totalmente diferentes a razones discriminatorias, así como que aquellas tuvieron la importancia suficiente como adoptar la decisión, siendo este el único mecanismo para vencer la sospecha creada por los indicios. Por el lado del empleador se genera una auténtica carga probatoria que no quedará satisfecha con un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, que a su vez deberá llevar al juzgador a la convicción de que tales causas han sido las únicas que motivaron la decisión empresarial. (Pág. 85)

Consecuentemente Ferreirós (2002) manifiesta que “ante la denuncia por parte de la víctima, el denunciado, en este caso el empleador, deberá aportar elementos de juicio que acrediten que su comportamiento no coincide con el denunciado por la víctima de *mobbing*”. (Pág. 22).

**Problemas de carácter probatorio en los casos de acoso laboral en Ecuador.**

**(LUCIANO)**

Para el autor Goldschmidt (2016, Pág. 15) “la impericia jurídica es la negligencia o falta de conocimiento de las leyes que deben ser citadas”. Por lo que, Bajaña & Delgado (2019) señalan que:

En el Ecuador se presenta una incapacidad jurídica que ocasiona la impericia en la aplicación de la ley, debido a la ausencia de pruebas o herramientas fidedignas que permitan determinar de forma real el hecho y no estar sujeto a una victimización subjetiva del empleado o empleador, con la intención de buscar una indemnización o despido de

determinada persona; los casos por mobbing en el país no son registrados de forma competente o con un registro médico de la afectación en la salud psicológica de las personas. (Pág. 39).

Bajo este contexto, Bajaña & Delgado (2019) también enfatizan en que:

Es un tema preocupante el manejo que se le da a situaciones de acoso laboral, debido a que las modificaciones inducidas al código del trabajo mencionan que serán las autoridades de trabajo, quienes valorarán las circunstancias y gravedad de los comportamientos denunciados, cuando se sabe por conocimiento general y sentido común que el acoso laboral, causa afectaciones psicológicas y emocionales, por lo que ninguna autoridad de trabajo puede determinar el estado de salud de una persona, más que un diagnóstico médico elaborado por un profesional del área de salud. (Pág. 42).

De esta manera, también señalan la forma de proceder en primera instancia:

Se iniciará por previa autorización y conciliación de la autoridad laboral competente, en el que el trabajador o empleador deberán presentar sus representantes, en ambos casos el procedimiento es exactamente igual, cuando la forma de proceder en primera instancia es acudir al respectivo profesional médico y perito legisla en situaciones particulares. (Bajaña & Delgado, 2019, Pág. 40).

Coincidiendo en la importancia de una prueba psicológica para determinar si existe o no acoso laboral, los autores Burbano & López (2022) también concluyen en que:

Al haberse determinado que el acoso laboral constituye una causa adicional de terminación de contrato de trabajo favorable para cualquiera de las dos partes, el procedimiento es el mismo establecido dentro de la normativa ecuatoriana amparable bajo las demás causales, con la única diferencia que en estos casos se requerirá sin duda la evaluación del

profesional médico y perito, quienes establecerán si la persona en efecto ha sufrido violencia psicológica y por lo tanto es aplicable la causal de acoso laboral. (Pág. 260).

En la práctica, sin embargo, los tribunales se muestran estrictos en la exigencia de la aportación de indicios lo cual puede llevar a que la aportación de indicios de acoso casi suponga probar la existencia misma del acoso. Por otro lado, es muy frecuente que la única prueba del acoso sea el testimonio de la víctima. Se plantea en estos supuestos si se debe dar credibilidad al testimonio de la víctima frente al del acosador. La jurisprudencia ha señalado que es testimonio de la víctima puede ser suficiente para acreditar la existencia de indicios siempre que exista: ausencia de incredibilidad subjetiva derivada de unas relaciones conflictivas entre la víctima y el agresor que esconden un deseo de venganza de la víctima; verosimilitud o credibilidad objetiva de las imputaciones vertidas por la víctima y persistencia en la incriminación sin ambigüedades, ni contradicciones. (Rodríguez, 2011, Pág. 116).

En el Ecuador existe una reforma del proyecto de ley para evitar el acoso y sancionar el mobbing, el cual fue aprobado por la Asamblea Nacional en el año 2018, donde se define que es el acoso laboral; si bien la definición concuerda con la interpretación normal de lo que es el mobbing, no existe una diferenciación o determinación de sus causales, además no establece de forma lógica que tipo de pruebas se deben utilizar para demostrar la presencia del delito; la gran desviación que existe es que en la definición de acoso laboral estipulada en el Código del Trabajo se tiende a confundir el mobbing por discriminación y no por cuestiones gremiales o irrespeto de temas contractuales. (Bajaña & Delgado, 2019, Pág. 39).



**(KAYLEE)**

En el ámbito administrativo, en cuanto a la Inspectoría del Trabajo nos referimos, Arce (2022) realiza el siguiente análisis:

La aplicación de la prueba en el ámbito administrativo de la inspectoría del trabajo, se ha visto afectada por la discrecionalidad de la autoridad, que al no contar con un procedimiento específico en el campo de la prueba, aplica el Código Orgánico General de Proceso (COGEP) como norma supletorio, inobservando la seguridad jurídica y tutela efectiva, puesto que dicho cuerpo legal fue creado para la tramitación de procedimiento judiciales que no pueden ser conocidos por la autoridad administrativa. Dicha normativa reconoce las pruebas: pericial, documentos digitales, inspección judicial entre otras, por lo que el inspector se ve limitado a la aplicación de la prueba testimonial, lo que contrapone a lo establecido en literal f) del artículo 10 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, donde indica “No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima”. (Pág. 315).

A pesar que el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 sólo hace alusión a los medios de prueba que deberá tomar en cuenta el Inspector del Trabajo dentro del proceso administrativo, este no menciona la forma en la que debe ser valorada la misma, sin embargo, el Ministerio del Trabajo (2020) en el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, anexo al acuerdo ministerial MDT-2020-244, menciona las fases de actuación del sector privado en cuanto a la valoración inicial tras la recepción de la denuncia, la cual establece que:

Tras la recepción de la denuncia, se procederá a solicitar una valoración inicial:

Por parte de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgo psicosociales;

Una persona delegada por talento humano o el representante legal. (Pág. 15).

Siendo evidente que estas fases de actuación implementadas dentro del protocolo de prevención anteriormente citado únicamente son realizadas dentro de la Unidad de Talento Humano o Recursos Humanos de la empresa donde se presentó la denuncia, pero no implementadas dentro de la valoración de la prueba que debe realizar el Inspector del Trabajo ante una solicitud de visto bueno por acoso laboral.

En este mismo sentido Arce (2022) nos dice que:

La causal de acoso laboral para dar por terminada la relación de trabajo, está sujeta a la solicitud de visto bueno y a la aprobación del Inspector del Trabajo, que a través de las pruebas que proporcionen las partes, podrá negar o conceder esta solicitud. Sin embargo, si de pruebas se habla, el acoso laboral se desarrolla en condiciones de clandestinidad y ocultamiento; además, en el campo administrativo no existe un procedimiento claro para la valoración de la prueba en estos casos, lo que inclina a la autoridad a utilizar normas supletorias que no han sido creadas para el efecto o doctrina restrictiva en materia de derechos. Aunque en este caso la carga de la prueba es reversible, continúa sin una tutela efectiva en contra de la reincidencia del acosador y no otorgan medidas garantistas frente a una reinserción óptima para la víctima. (Pág. 316).

La normativa existente frente al acoso laboral constituye un gran avance en la protección de derechos fundamentales, no obstante, el campo de la praxis requiere de una regulación que haga alusión directa a los efectos y consecuencias jurídicas de esta figura. (Arce, 2022, Pág. 316).

Finalmente, Vásquez (2022) hace una importante observación sobre la regulación del acoso laboral dentro de la legislación ecuatoriana, señalando que:

A pesar de las múltiples reformas y esfuerzos de entrada en vigencia de normativa infraconstitucional que inserte la figura del acoso laboral y regule aspectos sobre la misma, se puede afirmar desde una perspectiva crítica que el acoso laboral no se encuentra adecuadamente regulado en Ecuador, ya que se dejan muchas aristas sin tratamiento, lo que tiene que ser valorado de forma subjetiva por la autoridad que conoce, limitándose de esta forma la protección a la dignidad de la persona trabajadora. (Pág. 130).

### **Resultados (KAYLEE)**

Se determina que el acoso laboral a nivel internacional es un tema complejo que involucra a múltiples organizaciones y estudios en todo el mundo. A través de estas investigaciones, se ha identificado tendencias y patrones en el acoso laboral lo que ha llevado a la creación de recomendaciones y políticas para prevenir y abordar el acoso laboral a nivel global.

Tal es el caso de Colombia, que dentro de sus leyes se encuentra muy bien regulado y definido que es el caso laboral, las formas de probarlo y principalmente qué actos constituyen o no constituyen acoso laboral, algo que en nuestra legislación ecuatoriana aún no es implementada en nuestros cuerpos normativos, debido a que como bien sabemos, el acoso laboral sigue siendo un problema importante que necesita ser abordado por empleadores y trabajadores, pero principalmente por el gobierno ecuatoriano.

Pues si bien dentro del Ecuador el acoso laboral se encuentra regulado en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público, y con el paso del tiempo se ha creado resoluciones o protocolos para su denuncia y erradicación, esta figura jurídica sigue teniendo varios vacíos que ocasiona una inoperancia por parte de quienes deben administrar justicia cuando se trata de acoso laboral, ya sean en la vía administrativa o en la vía judicial.

Tal es el caso del Inspector del Trabajo, debido a que al tener la potestad para poder conceder un visto bueno por esta causal tiene que hacerlo por medio de un proceso crítico y delicado, ya que implica evaluar la veracidad y credibilidad de las pruebas presentadas para determinar si ha existido un comportamiento inapropiado y si es necesario tomar medidas disciplinarias contra el empleador o trabajador que haya encuadrado su conducta en un acoso laboral, sin embargo, esto no sucede.

### **Discusión (KAYLEE)**

La prueba en el ámbito administrativo de la Inspectoría del Trabajo es una herramienta fundamental para la investigación y sanción de infracciones laborales en Ecuador. Las pruebas son el medio mediante el cual se puede demostrar la existencia de una infracción y la responsabilidad del empleador o trabajador que haya cometido el acoso laboral.

La Inspectoría del Trabajo tiene la facultad de realizar inspecciones y requerir a los empleadores la entrega de documentos y registros para llevar a cabo su labor investigativa.

Además, la Inspectoría puede realizar entrevistas a trabajadores y empleadores, así como la toma de fotografías y videos en el lugar de trabajo. Es importante destacar que la Inspectoría debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores en el proceso de recolección de pruebas.

Lamentablemente, en algunos casos, la valoración de la prueba en el acoso laboral en Ecuador puede ser insuficiente o inadecuada, lo que puede generar oscuridad o falta de claridad en el proceso de investigación y sanción del acoso laboral.

Una de las principales razones de esta oscuridad es la falta de capacitación y conocimiento de los inspectores del trabajo encargados de llevar a cabo las investigaciones de acoso laboral. En algunos casos, los inspectores pueden no estar familiarizados con la legislación y jurisprudencia

en materia de acoso laboral, lo que puede llevar a errores de valoración de la prueba y, en última instancia, a una decisión incorrecta.

Además, la falta de pruebas claras y contundentes en algunos casos puede dificultar la valoración adecuada de la prueba. El acoso laboral a menudo ocurre en el ámbito privado, en conversaciones o interacciones entre dos personas, lo que puede hacer difícil recopilar pruebas sólidas. En algunos casos, los empleadores pueden también tratar de ocultar pruebas o ejercer presión sobre los trabajadores para que no las presente, lo que puede dificultar aún más la investigación.

Otra posible causa de oscuridad en la valoración de la prueba en el acoso laboral en Ecuador es la falta de seguimiento y control de las decisiones de las inspectorías del trabajo y de los tribunales laborales. Si no se realiza un seguimiento adecuado, es posible que algunas decisiones no se cumplan o que los empleadores infractores no sean sancionados adecuadamente, lo que puede socavar la credibilidad del sistema de justicia laboral y llevar a la impunidad.

### **Conclusiones (LUCIANO)**

En conclusión, a pesar de que nuestra legislación contempla varios medios de prueba, su aplicación como elemento probatorio para comprobar la existencia del acoso laboral cometido ya sea por parte del empleador o por parte del trabajador es difícil, pues la oscuridad en la correcta valoración de la prueba en el acoso laboral en Ecuador puede ser causada por una combinación de factores, como la falta de capacitación y conocimiento, la falta de pruebas claras y la falta de seguimiento y control de las decisiones. Es importante abordar estos problemas para garantizar que los trabajadores víctimas de acoso laboral sean protegidos adecuadamente y que los empleadores que infrinjan la ley sean sancionados de manera efectiva.

La falta de regulación específica sobre la prueba en los casos de acoso laboral en Ecuador puede generar confusión y dificultades en la investigación y sanción de estos casos. Sin embargo, hay ciertos aspectos que se pueden concluir al respecto, como lo es que la carga de prueba recae sobre la víctima del acoso laboral, sin embargo, dentro del ámbito laboral existe la reversión de la carga de la prueba, lo que le permite a la víctima que al presentar indicios de que pudo haber sufrido acoso laboral esta carga probatoria caiga sobre el presunto victimario, por lo que a este le tocaría probar que no ha cometido las conductas de las que es acusado.

Es importante que la investigación sea llevada a cabo por un inspector del trabajo capacitado y con experiencia en la materia; a su vez, es necesario mencionar que la falta de pruebas claras puede dificultar la valoración adecuada de la prueba y la toma de decisiones justas y efectivas, por lo que es fundamental realizar un seguimiento y control de las decisiones para garantizar que estas sean cumplidas a cabalidad y que los victimarios sean sancionados de manera efectiva.

La falta de regulación específica sobre la prueba en los casos de acoso laboral en Ecuador puede ser abordada a través de la capacitación de los inspectores del trabajo y la actualización de la legislación para incluir pautas específicas sobre la recolección y valoración de la prueba en estos casos.

Y finalmente, aunque la falta de regulación específica sobre la prueba en los casos de acoso laboral en Ecuador puede generar oscuridad y dificultades, existen medidas que se pueden tomar para garantizar una investigación justa y efectiva, por lo que es de vital importancia seguir trabajando en la capacitación de los inspectores del trabajo y en la actualización de la legislación para garantizar la protección adecuada de los trabajadores víctimas de acoso laboral.

## 5. Referencias

- Álvarez, L. (2011). Clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y sociocultural desde los sistemas autoritarios. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 13(1), 83-98.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80218382006>
- Arce Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 307-317.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional Constituyente.
- Babugia, M. D. (2015). *La prueba en el acoso laboral*. Buenos Aires: Editorial B de F.
- Bajaña Bajaña, M., & Delgado Campuzano, D. (2019). La incapacidad jurídica de sancionar el mobbing en los juzgados multicompetentes de Babahoyo. *Dialnet*, 4(3), 35-43.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3280580>
- Barrado, V. D. M., & Prieto Ballester, J. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial. El caso español*. Perspectivas.
- BBC News Mundo. (2019, Julio 11). *Los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan en Francia a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa*. BBC. Retrieved Marzo 28, 2023, from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>
- BBC News Mundo. (2019, Diciembre 20). *Condenan a prisión a 3 ejecutivos de France Télécom por el suicidio de 19 trabajadores*. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50871818>

- Burbano González, D. E., & López Soria, Y. (2022, 05 10). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253-267. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247>
- Caamaño Rojo, E. (2011, Diciembre). La noción de Acoso Moral o Laboral o "Mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia de Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (37), 215-240. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. LOM Ediciones. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47766006/Canales\\_Ceron\\_Manuel\\_-\\_Metodologias\\_De\\_Investigacion\\_Social-libre.pdf?1470258957=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCanales\\_Ceron\\_Manuel\\_Metodologias\\_De\\_Inv.pdf&Expires=1678577061&Signature=c91](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47766006/Canales_Ceron_Manuel_-_Metodologias_De_Investigacion_Social-libre.pdf?1470258957=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCanales_Ceron_Manuel_Metodologias_De_Inv.pdf&Expires=1678577061&Signature=c91)
- Cedeño Roldán, F. S. (2022). El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Frónesis: Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, 29(1), 50-77. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/39349/44278>
- Chappel, D., & Di Martin, V. (2006). *Violence at work* (Tercera ed.). OIT. Retrieved Marzo 13, 2023, from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf)
- Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código Orgánico General de Procesos Registro Oficial Suplemento 506. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Corporación de Estudios y Publicaciones.



Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing"*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021, Diciembre 21). *Sentencia No. 986-19-JP/21*. Retrieved Marzo 13, 2023, from [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidhOTZIMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidhOTZIMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=)

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). *The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice.*

Goldschmidt, J. (2016). *Derecho, Derecho Penal y Proceso. Tomo I. Problemas fundamentales del derecho*. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales.

González Pondal, T. I. (2016). *Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*. Buenos Aires: Hamurabi.

Hermosa Torres, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Lanas Medina, E. (2010). La prueba en demandas laborales por discriminación. *Revista de Derecho*, (14), 69-89.

Ley 1010. (2006, Enero 23). *Ministerio de Trabajo República de Colombia*. Ley 1010 del 2006. Retrieved Marzo 20, 2023, from [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)

Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims* (Vol. 5).

- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). *European Journal of Work and Organizational Psychology. Mobbing and Victimization at work.*
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público.* Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ministerio del Trabajo. (2020, Noviembre 25). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.* Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Retrieved Marzo 28, 2023, from <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>
- Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 49(147), 71-98.
- Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 49(147), 71-98. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332016000300071&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332016000300071&script=sci_abstract)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso.* Organización Internacional del Trabajo. Retrieved Marzo 13, 2023, from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Pérez Aroca, R., & González Acedo, J. C. (2018). *Formación y orientación laboral 5.a edición.* Ediciones Paraninfo, S.A.
- Piñuel, I., & García, A. (2015). *La evaluación del mobbing: cómo peritar el acoso psicológico en ámbito forense.* Sb editorial.

- Remero Rodas, M. J. (2004). *Protección Frente al Acoso en el Trabajo*. Bomarzo.
- Requena, A. (2013, Septiembre 18). Ansiedad y acoso: cuando el suicidio es un accidente laboral. *El Diario. Es.* [https://www.eldiario.es/economia/accidente-laboral-suicidio\\_1\\_5809690.html](https://www.eldiario.es/economia/accidente-laboral-suicidio_1_5809690.html)
- Rodríguez, J. I. (2017). *La dificultad probatoria en el Mobbing*. Repositorio. Retrieved Marzo 19, 2023, from <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14605/Rodriguez%20Juan%20Ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Sanz, B. (2011). Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales. *Dialnet*, 103-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6457436>
- Suprema Corte de Justicia. Primera Sala. (2014, Julio 31). *Tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.)*. Retrieved Marzo 13, 2023, from <https://vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525425130>
- Taruffo, M. (2018). *La función epistémica de la prueba*. Buenos Aires: Astrea.
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (39), 221-231. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>
- Vásquez Calle, J. L. (2022). *El Acoso Laboral en el Estado Constitucional* (Primera ed.). Corporación de Estudios y Publicaciones.