

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**



**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de  
Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

**TÍTULO**

**“EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SU  
INCIDENCIA EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”**

**AUTORA**

Michelle Alejandra Guerrero Domínguez

**TUTOR**

Dr. Alex Bayardo Gamboa Ugalde

**Riobamba – Ecuador**

**2020**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SU  
INCIDENCIA EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Bayardo Gamboa <b>TUTOR</b>	<u>9,5</u> <b>CALIFICACIÓN</b>	<u></u> <b>FIRMA</b>
Dra. Lorena Coba <b>MIEMBRO 1</b>	<u>9,5</u> <b>CALIFICACIÓN</b>	<u></u> <b>FIRMA</b>
Dr. Williams Buenaño <b>MIEMBRO 2</b>	<u>10</u> <b>CALIFICACIÓN</b>	<u></u> <b>FIRMA</b>

NOTA FINAL

9,66

(SOBRE 10 PUNTOS)

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

DR. ALEX BAYARDO GAMBOA UGALDE, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE- GRADO DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

### **CERTIFICO:**

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto de investigación previa a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: “EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SU INCIDENCIA EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”, realizado por la señorita Michelle Alejandra Guerrero Domínguez, por lo tanto, autorizo ejecutar los trámites legales para su presentación.

  
DR. ALEX BAYARDO GAMBOA UGALDE  
TUTOR

## **DERECHOS DE AUTORÍA**

Yo, Michelle Alejandra Guerrero Domínguez, con cédula de ciudadanía 060516993-7, declaro que soy responsable de todos los criterios, estudios y conclusiones, así como los lineamientos y diseños expuestos en el presente proyecto de investigación, los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



**Michelle Alejandra Guerrero Domínguez**

**C.C.: 060516993-7**

## DEDICATORIA

Agradezco a mi padre Fabián Guerrero y a mi madre Patricia Domínguez, por desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida, Dios me ha bendecido con buenos padres que ahora son el pilar fundamental de mi vida, cada logro que llegue alcanzar será en su nombre.

Agradezco a mis abuelos paternos, Augusto† y Lola† y maternos, Ángel † y Elena, por siempre haber tenido palabras de aliento y sobre todo porque creían en mí.

A mis maestros, compañeros y tutor que han sido parte fundamental en la formación de mis estudios, como también en mi desarrollo personal.

Y por último quiero agradecerme por seguir adelante anhelando un buen futuro y por seguir intentando y no rendirme.

Michelle Alejandra Guerrero Domínguez

## **AGRADECIMIENTO**

Mi tesis la dedico con mucho cariño y amor a mis padres, hermanos y abuelos por ser mi apoyo y fortaleza para seguir alcanzando más logros en mi vida, y por la confianza que tuvieron en mi para lograr culminar con mi carrera profesional.

Michelle Alejandra Guerrero Domínguez

## ÍNDICE

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	i
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DERECHOS DE AUTORÍA.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
3. JUSTIFICACIÓN.....	7
4. OBJETIVOS.....	8
4.1. Objetivo General.....	8
4.2. Objetivos Específicos.....	8
5. MARCO TEÓRICO.....	8
5.1. Estado del Arte.....	8
5.2. Aspectos Teóricos.....	10
5.2.1. Capítulo I: Acoso sexual dentro de ámbito laboral.....	10
5.2.1.1. Definición de acoso sexual.....	10
5.2.1.2. Características del acoso sexual laboral.....	12
5.2.1.3. Tipos de acoso sexual.....	12
5.2.1.4. Lugar de trabajo como escenario de acoso sexual.....	14
5.2.1.5. El acoso sexual en el COIP.....	15
5.2.1.5.1. Acción para proteger el acoso sexual.....	15
5.2.1.6. El acoso sexual en el Código de Trabajo.....	21
5.2.1.6.1. Acción para proteger el acoso sexual mediante visto bueno.....	21
5.2.2. Capítulo II: Consecuencia jurídicas.....	22
5.2.2.1. Consecuencias jurídicas.....	22
5.2.2.1.1. Renuncia voluntaria.....	22
5.2.2.1.2. Despido intempestivo.....	23

5.2.2.1.3. Políticas públicas implementadas por el Estado para prevenir el acoso sexual laboral. ....	24
5.2.3. Capítulo III: Procedimiento para la terminación de la relación laboral.....	26
5.2.3.1. Visto Bueno.....	26
5.2.3.2. Requisitos. ....	27
5.2.3.3. Causales de la terminación. ....	28
5.2.3.4. Tramitación del visto bueno por acoso sexual laboral.....	29
5.2.3.5. Análisis de un caso de terminación por causal de acoso sexual laboral de visto bueno.....	30
5.2.4. Capítulo IV: Consecuencias sobre el acoso sexual de las mujeres trabajadoras en la ciudad de Riobamba. ....	30
5.2.4.1. Mujeres trabajadoras de la ciudad de Riobamba. ....	30
5.2.4.2. Inspectores de Trabajo de la ciudad de Riobamba. ....	31
5.2.4.3. Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Riobamba.....	33
5.2.4.4. El acoso sexual laboral en la legislación comparada. ....	34
5.2.4.4.1. Colombia.....	34
5.2.4.4.2. Uruguay. ....	35
5.2.4.4.3. Chile.....	35
6. METODOLOGÍA.....	36
6.1. Unidad de Análisis.....	36
6.2. Métodos.....	37
6.3. Enfoque de investigación.....	38
6.4. Tipos de investigación. ....	38
6.5. Diseño de la investigación. ....	38
6.6. Población y muestra. ....	38
6.6.1. Población.....	38
6.6.2. Muestra. ....	39
6.7. Técnicas e instrumentos de investigación. ....	40
6.8. Técnicas para el tratamiento de la información. ....	40
6.9. Procesamiento de datos. ....	40
6.10. Discusión de resultados. ....	61
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
7.1. CONCLUSIONES.....	62

7.2. RECOMENDACIONES.....	63
8. MATERIALES DE REFERENCIA.....	65
9. ANEXOS.....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	16
Tabla 2.....	16
Tabla 3.....	17
Tabla 4.....	39
Tabla 5.....	41
Tabla 6.....	42
Tabla 7.....	43
Tabla 8.....	44
Tabla 9.....	45
Tabla 10.....	46
Tabla 11.....	47
Tabla 12.....	48
Tabla 13.....	49
Tabla 14.....	50
Tabla 15.....	51
Tabla 16.....	52
Tabla 17.....	53
Tabla 18.....	54
Tabla 19.....	55
Tabla 20.....	56
Tabla 21.....	57
Tabla 22.....	58
Tabla 23.....	59
Tabla 24.....	60

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .....	12
Gráfico 2 .....	14
Gráfico 3 .....	27
Gráfico 4 .....	28
Gráfico 5 .....	29
Gráfico 6 .....	41
Gráfico 7 .....	42
Gráfico 8 .....	43
Gráfico 9 .....	44
Gráfico 10 .....	45
Gráfico 11 .....	46
Gráfico 12 .....	47
Gráfico 13 .....	48
Gráfico 14 .....	49
Gráfico 15 .....	50
Gráfico 16 .....	51
Gráfico 17 .....	52
Gráfico 18 .....	53
Gráfico 19 .....	54
Gráfico 20 .....	55
Gráfico 21 .....	56
Gráfico 22 .....	57
Gráfico 23 .....	58
Gráfico 24 .....	59
Gráfico 25 .....	60

## **RESUMEN**

La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo en Ecuador, del año 2017, definió por primera el acoso laboral dentro de la legislación nacional, dando paso a que este hecho sea una causal para la terminación de la relación laboral empleador – trabajador; y, consecuentemente sean sancionados conforme la ley; verificando que antes de esta fecha, existía un vacío legal en la materia laboral que acarreaba quebrantamiento de los derechos laborales y específicamente la vulneración a la integridad física, psicológica y sexual de la mujer trabajadora.

En consecuencia, el acoso sexual consiste en la persecución en el área laboral, acompañado de peticiones de naturaleza sexual, humillaciones, vejaciones, maltrato sistemático y activo (violencia en el trabajo) se infunde el miedo, intimidación y desmotivación a las actividades laborales; originada por la subordinación, en donde se pone en peligro los derechos fundamentales de todo trabajador.

Esta problemática debe ser tratada como una situación de riesgo colectivo y social, por cuanto, cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual laboral, afectando de forma negativa a su desarrollo y la de su familia. Por esta razón, es importante describir que el Estado como garantista de derechos debe eliminar todas las formas de violencia a través de diversas políticas públicas.

### **PALABRAS CLAVES:**

Violencia, acoso sexual, acoso laboral, mujer, derechos, relación laboral, visto bueno, consecuencias jurídicas.

## ABSTRACT

The Reforming Organic Law over the of the Public Service and Labor Code Organic Law in Ecuador, of 2017, defined for the first time the harassment in the national legislation, allowing to this fact to be a cause for the conclusion of the employer - worker labor relationship; and, consequently they are penalized according to the law; verifying that before this date there was a legal vacuum in labor issues that led to the violation of labor rights, specifically the violation of the physical, psychological and sexual integrity of working women.

Consequently, sexual harassment consists of persecution at the workplace, as well as sexual requests, humiliation, dishonor, systematic and active abuse (violence at work) fear, intimidation and lack of motivation at work activities are instilled; created subordination, where the fundamental rights of all workers are compromised.

This problem should be treated as a situation of collective and social risk, since, anyone can be a victim of sexual harassment, it affects in negative way at the development of them and their family. For this reason, it is important to describe that the State as a supporter of rights must eliminate all forms of violence through various public policies.

### KEYWORDS

Violence, sexual harassment, workplace harassment, women, rights, employment relationship, approval, legal consequences.

Translation reviewed by:



MsC. Edsion Damián.



## **1. INTRODUCCIÓN.**

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 reconoce al trabajo como un derecho económico y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía, todos los habitantes en el territorio ecuatoriano pueden ejercitar este derecho fundamental garantizado por la Carta Magna, dentro de los parámetros de igualdad y remuneraciones justas y en especial libremente escogido. Tanto hombres como mujeres tienen igualdad de condiciones al momento de acceder algún tipo de trabajo. El Estado tiene la obligación de garantizar un ambiente adecuado para realizar un trabajo y eliminar cualquier tipo de discriminación, acoso o acto de violencia dentro de su entorno laboral.

El Código de Trabajo, dentro de su ámbito de aplicación tiene como objetivo regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, lamentablemente existen conductas lesivas que alteran el libre desempeño del trabajo, como el acoso laboral el mismo que se puede dar ya sea por el jefe inmediato o por compañeros de trabajo, hacia mujeres u hombres; pero en la presente investigación hablaremos del acoso sexual que se ha convertido en una conducta reiterada en el ámbito laboral, debido a la ideología machista que existente en nuestra sociedad o su vez por la jerarquía dentro del lugar de trabajo, mediante la cual se propone a la víctima (persona trabajadora) actos de índole sexual o chantaje sexual ofreciéndole una cosa a cambio de otra.

Ante el acoso sexual, la mujer sufre daños que se ven reflejados en el bajo desempeño de sus actividades cotidianas, como: baja autoestima, estrés y en mucho de los casos se deriva en enfermedades graves, llegando al punto de que la víctima de acoso sexual laboral, toma la decisión de huir, es decir, renuncia a su trabajo o simplemente deja de asistir al mismo, sin tomar en cuenta la opción que le da la ley para dar por terminado su contrato de trabajo por la causal de acoso laboral dispuesta en el Art. 173 numeral 4 del Código de Trabajo mediante la figura jurídica del visto bueno,

garantizando de esta manera, los derechos laborales que le corresponden, sin dejar de lado las acciones penales que de este accionar se deriven.

Con lo expuesto, el presente proyecto de investigación se basará en un estudio jurídico del acoso sexual a las mujeres trabajadoras en relación a sus vidas y la terminación de la relación laboral, mediante este estudio se identificará las problemáticas y consecuencias existentes. Para alcanzar este objetivo se llevará a cabo la investigación en dos partes; la primera mediante un estudio jurídico que permita analizar el problema en el ámbito laboral y penal de conformidad a la legislación vigente; en la segunda parte, se aplicará instrumentos de investigación con el fin de conocer el criterio de la población involucrada, es decir un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba y la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, cuya información servirá para realizar un correcto diagnóstico del tema de investigación y proponer desde el campo jurídico recomendaciones para la solución de la presente problemática.

Por ser una investigación en el área jurídica, la metodología a emplearse es la siguiente: el enfoque de la investigación es el cualitativo, el problema será estudiado a través de la aplicación de los métodos deductivo, analítico y sistemático.

Por los objetivos que se pretende alcanzar, la investigación es de tipo exploratoria, bibliográfica y descriptiva; mientras que, el diseño de la investigación es no experimental debido a que se estudiará al problema sin la manipulación de sus variables. Para la recopilación de información se aplicará un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, información que será tratada y procesada mediante la utilización de técnicas matemáticas, lógicas e informáticas para su diagnóstico.

El marco conceptual se dividirá en tres capítulos, de la siguiente manera:

En el capítulo I, denominado acoso sexual dentro del ámbito laboral, se detallará la definición de acoso sexual, características del acoso sexual laboral, tipos de acoso sexual, lugar de trabajo como escenario de acoso

sexual, acoso sexual en el COIP y acoso sexual en el Código de Trabajo. En el capítulo II, denominado consecuencias jurídicas, se analizará las consecuencias jurídicas, y las políticas públicas implementadas por el Estado para prevenir el acoso sexual laboral. Finalmente, en el capítulo III, denominado procedimiento para la terminación de la relación laboral, se describirá el visto bueno como destitución, requisitos, causales de la terminación, tramitación del visto bueno y análisis de un caso de terminación por causal de acoso sexual laboral a través de visto bueno.

Para finalizar, el presente proyecto de investigación se estructurará según lo dispuesto en el Art. 173 Núm. 3 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el cual se especifica los siguientes acápite: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; marco teórico: estado del arte relacionado con la temática, aspectos teóricos e hipótesis; metodología; cronograma del trabajo investigativo; materiales de referencia; y, visto bueno del tutor.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Los derechos de los trabajadores, a lo largo de la historia, ha sido un tema de relevancia social, que busca la protección y respeto, a través de diferentes instrumentos de carácter nacional como internacional. En este sentido, en el año 1948, se promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento en el cual se plasma al trabajo como un derecho humano, irrenunciable y equitativo del goza todo ciudadano (hombre y mujer) sin ningún tipo de discriminación. Sin embargo, en el Ecuador, entre los años 1950 y 1960, las mujeres eran identificadas erróneamente con su rol reproductivo, de ama de casa y sin derecho al trabajo, situación que cambio en los años 70 gracias al denominado enfoque “Mujer en el Desarrollo”, en donde se incluyó a la mujer en el ámbito laboral y en la economía productiva. Consecuentemente se indicó que las mujeres podían trabajar en todo tipo de actividades laborales exceptuando las que sean consideradas peligrosas, esto por su condición de vulnerabilidad.

Haciendo una retrospectiva, se puede ver que se respetaba el derecho al trabajo de las mujeres, pero dentro de ésta esfera laboral, también se podía evidenciar la aparición de aristas, la principal, la violencia por su condición de género y el acoso sexual, que en la actualidad siguen siendo una realidad habitual en el ámbito laboral de las trabajadoras, no solo en el Ecuador sino en todo el mundo.

Esta problemática es considerada por Heinz Leymann, en su obra titulada *The Content and Development of Mobbing at Work* (El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo), publicado en el año 1996, en donde determinó 45 formas para identificar el acoso laboral. Específicamente en los numerales 31 y 45 determina la presencia de acoso sexual laboral cuando existen gestos o proposiciones o cuando se violenta directamente la integridad sexual por parte del empleador o compañeros de trabajos.

En consecuencia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe elaborado en 1996, indica la gravedad del acoso u hostigamiento laboral, solicitando a todos los países dar una solución oportuna al asunto y acoger normativas implementadas por la organización para la protección del derecho de trabajo tanto de hombre y de mujeres que están siendo víctimas de acoso u hostigamiento laboral.

En nuestro país, se promulgó en el año 2005, mediante Registro Oficial Suplemento No. 167 el Código de Trabajo, que permite regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, pero no especificaba articulado alguno para prevenir y sancionar el acoso laboral; lo mismo ocurrió en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, en la cual únicamente se plasmó al trabajo como un derecho del buen vivir y adicional se determinó que ninguna persona puede ser discriminada por diferentes razones, una de ellas la condición de género, pero tampoco se estableció normativa alguna para erradicar y sancionar el acoso laboral. Indicando que recién en el año 2017, se promulga la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo en Ecuador, en la que por primera vez, en la legislación nacional se

determina que es el acoso laboral y se incorpora el acoso laboral como una causal para dar por terminada la relación laboral.

Por otro lado, el acoso sexual, es sin duda alguna, un tipo de *mobbing*, es decir, es considerado como uno de los tipos de acoso laboral del que puede ser víctima una mujer trabajadora, empero, textualmente la palabra acoso sexual no está delimitada dentro de la normativa laboral sino dentro de la normativa penal, específicamente la encontramos tipificada como un delito contra la integridad sexual y reproductiva en el Art. 166 del Código Orgánico Integral Penal, sancionado con una pena privativa de libertad desde 1 a 5 años. Por lo tanto, la mujer trabajadora que hay sido víctima de esta problemática, aparte de accionar la vía laboral puede accionar la vía penal para hacer prevalecer sus derechos.

Para el año 2018 se lleva a cabo la Conferencia Internacional del Trabajo, en donde se trató el punto sobre “acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” (Oficina Internacional de Trabajo, 2018, pág. 1), con el objetivo de elaborar normas para erradicar el acoso sexual, es así que el año 2019, se llevó a cabo la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se adoptó el Convenio número 190 denominado “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (Conferencia Internacional de Trabajo, 2019, pág. 3) y la Recomendación número 206 denominado “Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (Conferencia Internacional de Trabajo, 2019, pág. 11), que buscan proteger la problemática de acoso dentro del ámbito laboral.

Pese a la existencia de todos estos instrumentos nacionales e internacionales, la problemática continua, es así que las mujeres trabajadoras aún son acosadas sexualmente ya sea por su jefe, quien abusando de su jerarquía dentro de una institución pública o privada ejecutan actos de naturaleza sexual, por ejemplo, enunciar elogios atrevidos, enviar mensajes de textos con contenido sexual, invitaciones a salir a lugares inapropiados, e incluso solicitar fotos íntimas y pedir que

vistan más atrevido; todo esto a cambio de mejorar las condiciones laborales de la mujer; y, ante una negativa, pues ocurre lo contrario, el acoso es más agresivo y frecuente con la intención de que de manera voluntaria la víctima renuncie de su trabajo o a su vez la despidan intempestivamente. Situación que también puede ocurrir con compañeros de trabajo, por lo que, se considera como un grave atentado a la integridad y la dignidad de la mujer trabajadora.

Adicional, es muy común que estos hechos no sean denunciados tanto ante la autoridad administrativa (Inspectoría de Trabajo) o ante la autoridad judicial (Unidad Judicial Laboral o la Unidad Judicial Penal), por miedo a ser despedidas y terminar sin trabajo; en consecuencia, en la calle; otro motivo es la necesidad, es decir, callan porque necesitan el dinero para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Recordando de igual manera que, ante la imposibilidad de conseguir empleo rápido, pues las víctimas de abuso sexual laboral, no denuncian los hechos, más bien, tratan de evadirlo, sin tomar en consideración que esta decisión está afectando su integridad que en lo posterior acarrea consecuencias.

Otras mujeres en cambio, deciden renunciar de manera voluntaria u obligada o simplemente ya no acudir al trabajo para no continuar con el martirio diario que sobrellevaban; verificando así que existe desconocimiento por parte de las mujeres trabajadoras sobre el Art. 173 numeral 4 del Código de Trabajo que refiere que una de las causales de la terminación de la relación laboral es el acoso laboral y en consecuencia tienen derecho a la indemnización correspondiente y las disculpas públicas de ser el caso.

Finalmente, la mujer trabajadora, está en la potestad de denunciar estos hechos ante la autoridad penal, por el delito de acoso sexual, en donde, la dificultad surge en cuanto a la capacidad de comprobar la tipicidad del acoso sexual dentro del ámbito laboral, pues, este delito es subjetivo, que se ejecuta únicamente entre el sujeto activo (empleador) y sujeto pasivo (trabajadora) sin la presencia de testigos que acrediten los hechos ilícitos,

por lo tanto, el delito bien puede quedar en la impunidad o a sana crítica de los operadores de justicia, como lo veremos en el desarrollo de la investigación.

### **3. JUSTIFICACIÓN.**

Partiendo que la Constitución de la República del Ecuador, como Carta Magna, establece que todas las personas somos iguales en derechos, deberes y oportunidades, y que sobre todo merecemos un trato igualitario sin discriminación de ninguna naturaleza, da a entender que todos estamos en la misma escala, ninguna persona esta sobre nadie, por lo tanto, no puede existir un trato desigual ni si quiera en las relaciones laborales que existen entre el empleador y trabajadora tanto en instituciones públicas o privadas.

De esta prerrogativa surge un inconveniente en el ámbito laboral relacionado al acoso sexual que se puede presentar en el ambiente laboral, debido a la jerarquía y subordinación existente entre el empleador y trabajadora, ocasionando una vulneración a la integridad que merece de una proporcional sanción de acuerdo al grado de afectación de la víctima. Es por esta razón que el Estado como garantista de derechos, ha emitido diversas normativas para su combate como el Código Orgánico Integral Penal y el Código de Trabajo que buscan dar una solución a esta problemática.

Empero, sucede que, pese a estas normativas, así como a diversas políticas públicas, esta situación sigue presentándose con mayor frecuencia sobre las mujeres trabajadoras, quienes, por desconocimiento de sus derechos o miedo, no denuncian estos hechos ante las autoridades competentes, provocando una vulneración de sus derechos; por lo tanto, mediante esta investigación se pretende fundamentar la problemática, así como las alternativas para su solución

## **4. OBJETIVOS.**

### **4.1. Objetivo General.**

Determinar a través de un estudio jurídico y crítico, cómo el acoso sexual a mujeres trabajadoras incide en sus vidas y la terminación de la relación laboral, en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

### **4.2. Objetivos Específicos.**

**Objetivo específico 1:** Efectuar un estudio jurídico sobre el acoso sexual dentro de la legislación ecuatoriana.

**Objetivo específico 2:** Determinar la terminación de la relación laboral por efecto del acoso sexual laboral.

**Objetivo específico 3:** Identificar las consecuencias jurídicas sobre la incidencia del acoso sexual en el ámbito laboral.

## **5. MARCO TEÓRICO.**

### **5.1. Estado del Arte.**

Respecto al tema investigado, existen investigaciones con los siguientes resultados y conclusiones.

Las Autoras Rocío Pérez y Carmen Rodríguez, en el año 2012, en el artículo científico denominado: "UN ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL: REFLEXIONES Y ORIENTACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA INTERVENCIÓN SOCIAL" (Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013, pág. 195), luego de su investigación, concluyen:

El acoso sexual laboral incide en la dinámica relacional de las personas que comparten espacios dentro de la organización laboral. Afecta al personal contratado por empresas de trabajo temporal, afecta al personal en prácticas, etcétera. Estos colectivos han de ser incluidos en la protección otorgada por los protocolos y tenidos en cuenta a la hora de medir el fenómeno si no se quiere negar una parte importante del alcance del mismo. (Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013, pág. 215).

Patricia Campos Camacho, Carlos Abarca Barrantes y Gaudy Prado Alfaro, en su artículo científico titulado: “ACOSO MORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO” (Campos Camacho, Abarca Barrantes , & Prado Alfaro , 2005), concluyen:

El acoso moral y sexual en el trabajo debe ser prevenido y tratado en las organizaciones, la mejor manera de evitar ese tipo de problema es establecer una política preventiva y comunicarla al personal. Explicar a todos los trabajadores y todas las trabajadoras las disposiciones tomadas para su aplicación, y los medios a poner en práctica en su desarrollo: la información, los reglamentos, los sistemas de ayuda y soporte a las víctimas y las sanciones a los actores de acoso moral y sexual. Esta política será la base sobre la cual podrán construirse relaciones laborales sanas y exentas de acoso. (Campos Camacho, Abarca Barrantes , & Prado Alfaro , 2005).

La autora María Claudia Caballero, en el año 2006, publica su artículo científico denominado: “EL ACOSO SEXUAL EN EL MEDIO LABORAL Y ACADÉMICO” (Caballero, 2006, pág. 429), y concluye señalando lo siguiente: “El acoso sexual formal genera consecuencias negativas para la calidad de vida de las víctimas, en los sitios de trabajo y estudio. La respuesta más frecuente de la mujer frente a la conducta de acoso sexual formal es la huida”. (Caballero, 2006, pág. 447).

Natalia Magnone y Gabriela Pacci, publican su artículo científico denominado: “HACIA LA COMPRENSIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y EDUCATIVO” (Magnone Alemán & Pacci, 2018, pág. 81), dentro de su investigación expresa:

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la mayoría de las víctimas son mujeres, en razón de los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afectan la situación de las mujeres en el trabajo. Es una

situación de discriminación porque siendo una conducta fuertemente incitada por los patrones de género, produce condiciones especialmente perjudiciales de trabajo para un colectivo de personas donde están sobrerrepresentadas las mujeres. (Magnone Alemán & Pacci, 2018, pág. 93).

De los estados del arte citados, podemos destacar principalmente que son trabajos investigativos impulsado por mujeres, debido a que el acoso sexual dentro del trabajo es más usual en las mujeres que en los hombres; partiendo de una ideología de género, en la que se considera a la mujer como sujeto inferior y al hombre como sujeto superior, predominando así una subordinación, misma que es aprovechada, en la mayoría de los casos, en el ámbito laboral. De aquí, la importancia de que el Estado elabore políticas públicas que protejan derechos y garantías de las mujeres trabajadoras víctimas de acoso sexual laboral con la finalidad de erradicar esta problemática.

## **5.2. Aspectos Teóricos.**

### **5.2.1. Capítulo I: Acoso sexual dentro de ámbito laboral.**

#### **5.2.1.1. Definición de acoso sexual.**

Acción persuasiva de naturaleza sexual se condiciona por la relación laboral entre el empleador y el trabajador, causando una destrucción de la imagen laboral, se presenta con rasgos discriminatorios y amenazas que generan inseguridad laboral, peligro en la salud mental e impide efectuar adecuadamente sus actividades laborales. La Organización Internacional del Trabajo describe que “El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo” (s.f., pág. 1).

El autor Luis Díaz Mirón cita a la autora Laura W. Stein, quien es su obra denominada *Questions and Answers about Sexual Harassment*, define al acoso sexual como:

Sugestiones sexuales indeseadas, solicitud de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual “quid pro quo” cuando (1) la sujeción a dichas conductas es de manera explícita o implícita una condición para conservar u obtener el empleo, o (2) la sujeción, aceptación, o el rechazo a dichas conductas por una persona es utilizado para tomar decisiones que afectan un empleo de dicha persona. (Díaz, 2012, pág. 167).

De esta conceptualización se puede verificar que la conducta es persuasiva e insistente en la que se pide algo por algo, es decir, un favor sexual a cambio de una plaza laboral, contexto que puede ser expresado con claridad y de forma destallada (explícito) o sea expresado a través de indirectas (implícito), acarreando dos resultados: la primera, la aceptación de la víctima y por ende el empleo; y, la segunda la negativa de la víctima que acarrea el desempleo. La autora Yanhet Valverde Torres, señala que el acoso sexual:

No es un término jurídico, proviene del campo de la psicología, pero ha sido acuñado en el campo del derecho laboral, para describir un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores; contribuye a generar un ambiente laboral que no favorece el buen desempeño en el trabajo. (Valverde, 2017, pág. 21)

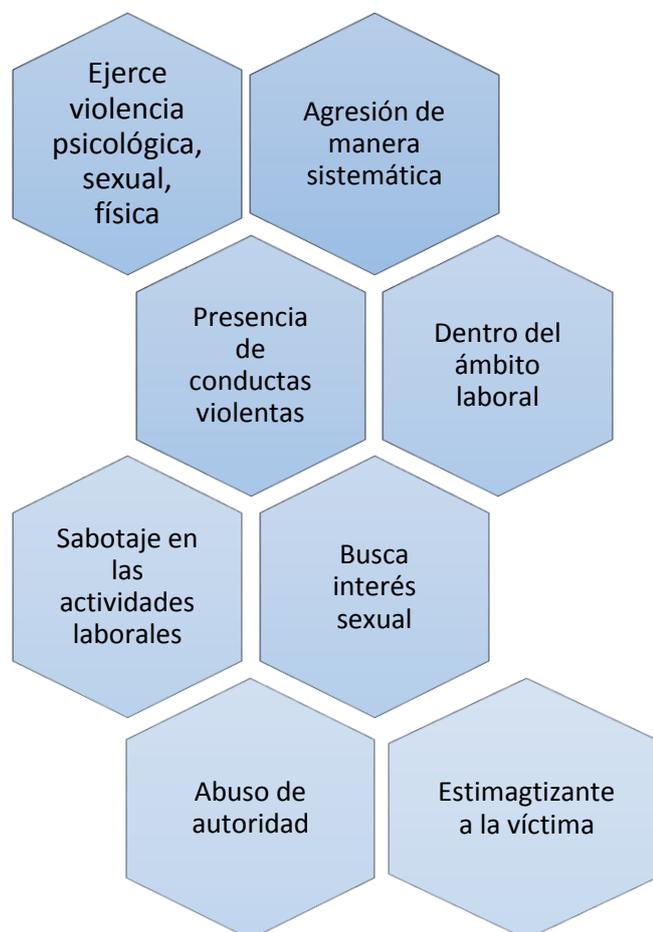
Es interesante que la autora delimite que el acoso sexual no es un vocablo del área jurídica, sino que lo subsume al área psicológica, debido a la afectación que la víctima asume a consecuencia del hostigamiento, que puede ser provocado no solo por su jefe sino por compañeros de trabajo. Inclusive el proyecto de vida de las mujeres trabajadoras acosadas puede

ser quebrantado por los vejámenes que han sufrido durante un tiempo prolongado en la institución correspondiente.

#### 5.2.1.2. Características del acoso sexual laboral.

Es importante determinar que este tipo de acoso, presenta sus propias particularidades, que lo hacen amenazante dentro del ámbito laboral; indicando que estas características afectan de manera directa a la mujer trabajadora e indirectamente a sus familiares; es por esta razón, que a continuación, se presentan las siguientes:

**Gráfico 1**



**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

#### 5.2.1.3. Tipos de acoso sexual.

**Vertical.**

Se caracteriza por la jerarquía que existe entre el jefe y la empleadora, causando un grado de subordinación en la relación laboral, es por este motivo, que el solicitante (jefe) en vista de su cargo empieza a requerir explícita o implícitamente, una serie de actos de naturaleza sexual que tienen como finalidad complacer sus instintos eróticos a cambio de un status quo laboral y “(...) suele ser el tipo de acoso más habitual ya que la característica central es el hecho de que la persona que ejerce poder lo hace a través de desprecios, acusaciones falsas y en ocasiones insultos que producen una repercusión negativa (...)” (Valverde, 2017, pág. 43).

Este tipo de acoso se puede presentar en instituciones públicas o privadas, de manera clandestina, es decir, la ejecución de estos actos se realiza entre los dos intervinientes (jefe y empleadora), sin la presencia de testigos, que se lo hace por seguridad del empleador y en caso de que exista algún tipo de testigos, serían los propios trabajadores de la institución, que por miedo a perder su trabajo prefieren callar con la finalidad de que no sean despedidos o que tengan represalias. Los actos que se solicitan son: elogios atrevidos, mensajes de textos con contenido sexual, invitaciones a salir fuera de horarios laborales, solicitar fotos íntimas, pedir que vistan atrevido; y si estos hechos son aceptados por la mujer trabajadora se mejora sus condiciones laborales. Y como es conocido ante la negativa, el acoso es más agresivo y sistemático con la finalidad que la trabajadora de manera voluntaria renuncie a su trabajo o a su vez la despiden de manera intempestiva.

### **Horizontal.**

En este tipo de acoso laboral no existe subordinación, sino que se caracteriza por las relaciones existente entre compañeros de trabajo, es decir, tienen el mismo nivel jerárquico dentro del ámbito laboral, “por lo general este acoso es producido por problemas personales y de convivencia dentro del espacio de trabajo o por la falta de aceptación de pautas de funcionamiento que son aceptadas por el resto de los compañeros de trabajo” (Valverde, 2017, pág. 44). Entonces todo esto se

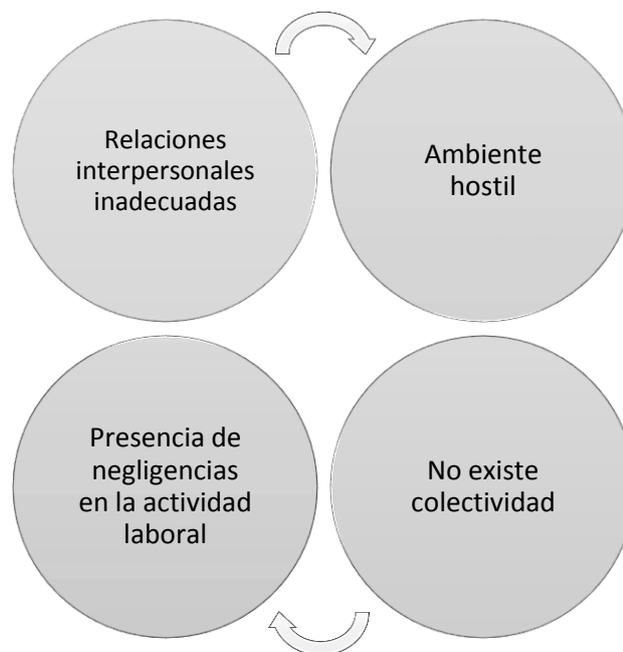
considera un grave atentado a la integridad y la dignidad de la mujer trabajadora.

Es necesario también indicar, que este acoso sexual por parte de los compañeros, es sistemático, provocando un grado de mayor angustia para la empleadora, porque tiene más contacto con sus compañeros de trabajo que con su jefe por el hecho del espacio laboral. Las solicitadas son las mismas que son peticionadas por los jefes, es decir, las que se detallaron en líneas anteriores. Recalcando que estas solicitudes de naturaleza sexual vienen acompañadas de una idea errada de liderazgo o supervisión, en el que el compañero piensa que tiene poder sobre sus similares.

#### **5.2.1.4. Lugar de trabajo como escenario de acoso sexual.**

Es necesario indicar que el acoso sexual laboral se desarrolla dentro del área de trabajo, es decir, en un espacio físico como: oficinas, despachos, agencias, centros, etc. Por estas entidades se configura el acoso sexual laboral por la característica del lugar donde se consuma el hecho delictual. Esta esfera territorial se caracteriza por:

**Gráfico 2**



**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

#### **5.2.1.5. El acoso sexual en el COIP.**

##### **5.2.1.5.1. Acción para proteger el acoso sexual.**

El Código Orgánico Integral Penal, es la normativa punitiva, en la que se describen los tipos penales y su respectiva sanción, entró en vigencia en 10 de agosto del 2014, y en su parte pertinente, tipifica al acoso sexual en el Art. 166, específicamente se encuentra en la Sección Cuarta, denominada “Delitos contra la integridad sexual y reproductiva” (2019, pág. 57), que señala lo siguiente:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años. (2019, pág. 58)

De este articulado se puede instituir los siguientes elementos constitutivos del tipo penal, delimitándolo de la siguiente manera:

**Tabla 1**

**Elementos constitutivos Art. 166 Inc. 1 ero COIP.**

<b>Art. 166 Inc. 1 ero COIP</b>	
<b>Sujeto activo</b>	Cualquier persona que tenga carácter de autoridad.
<b>Sujeto pasivo</b>	Cualquier persona subordinada.
<b>Verbo rector</b>	Solicitar actos de naturaleza sexual y amenazar con causar un mal.
<b>Bien jurídico protegido</b>	Integridad sexual y reproductiva.
<b>Pena</b>	1 a 3 años de pena privativa de libertad
<b>Tipología</b>	Sexual.

Fuente: Código Orgánico Integral Penal, 2019.

Elaborado por: Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Tabla 2**

**Elementos constitutivos Art. 166 Inc. 2 do COIP**

<b>Art. 166 Inc. 2 do COIP</b>	
<b>Sujeto activo</b>	Cualquier persona particular o cualquier persona que tenga carácter de autoridad.
<b>Sujeto pasivo</b>	Niñas, niños y adolescentes menores de 18 años de edad, personas discapacitadas, personas que no comprendan los hechos o personas que no puedan resistir.
<b>Verbo rector</b>	Solicitar actos de naturaleza sexual y amenazar con causar un mal.
<b>Bien jurídico protegido</b>	Integridad sexual y reproductiva.
<b>Pena agravada</b>	3 a 5 años de pena privativa de libertad.
<b>Tipología</b>	Sexual.

Fuente: Código Orgánico Integral Penal, 2019.

Elaborado por: Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Tabla 3**

**Elementos constitutivos Art. 166 Inc. 1 ero COIP**

<b>Art. 166 Inc. 3 ero COIP</b>	
<b>Sujeto activo</b>	Cualquier persona particular.
<b>Sujeto pasivo</b>	Cualquier persona particular.
<b>Verbo rector</b>	Solicitar favores de naturaleza sexual y atentar a la integridad sexual.
<b>Bien jurídico protegido</b>	Integridad sexual y reproductiva.
<b>Pena</b>	6 meses a 2 años de pena privativa de libertad
<b>Tipología</b>	Sexual.

**Fuente:** Código Orgánico Integral Penal, 2019.

**Elaborado por:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez

De toda esta descripción se puede determinar que la sanción es irrisoria en comparación al bien jurídico protegido que es la integridad sexual y a la afectación psicológica que se causa sobre la víctima de este tipo de delitos. Ahora, el procedimiento penal pertinente para lograr su sanción se lo indica a continuación.

**Delito flagrante**

Si dentro del área laboral, la mujer trabajadora es víctima del acoso sexual, está en la potestad de denunciar estos hechos mediante llamada telefónica al ECU-911, para que de inmediato se coordine con la Unidad de Policía Comunitaria (UPC) más cercano de la localidad en donde se sufrieron las agresiones, para que hasta ahí lleguen los Agentes de la Policía Nacional para brindar protección inmediata y aprehender al sospecho.

Una vez efectuada la aprehensión, los Agentes de la Policía Nacional están en la obligación, de explicar los motivos de su aprehensión así como comunicar sus derechos correspondientes, posterior a este acontecimiento el presunto sospechoso será puesto a órdenes de un Juez de la Unidad Judicial Penal dentro del término de 24 horas para que defina su situación jurídica, es decir, dependiendo de la gravedad del delito establecer una modalidad de medida cautelar de carácter personal establecida en el Art.

522 del Código Orgánico Integral Penal o medida de carácter real establecida en el Art. 549 del Código Orgánico Integral Penal.

De encontrar méritos suficientes sobre la materialidad del delito y responsabilidad del presunto infractor, en la misma audiencia se emitirá la correspondiente formulación de cargos, dando inicio a la etapa de instrucción fiscal que durará 30 días de conformidad al Art. 592 numeral 2 del COIP, dentro de esta etapa se determinan los elementos de convicción de cargo (víctima) y de descargo (victimario). Fenecida esta etapa el Fiscal a cargo del solicitará al juzgador día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de evaluación y preparatoria de juicio en la cual expondrá sus alegaciones referentes a si emite dictamen acusatorio o dictamen de abstención fiscal.

**Dictamen de abstención fiscal:** en el cual expondrá los fundamentos por los cual no se pretende llevar a juicio al presunto infractor y por lo tanto solicitará el sobreseimiento y por correspondencia el levantamiento de las medidas cautelares personales y reales. Cabe recalcar que el acusador particular podrá solicitar que el expediente sea elevado a consulta al Fiscal Provincial, para que el mismo verifique la pertinencia del dictamen abstentivo, en el caso, que el Fiscal Provincial ratifique este dictamen, se remitirá al juzgador para el respectivo sobreseimiento. Pero si el Fiscal Provincial revoca el dictamen, de inmediato designará un nuevo Fiscal para que respalde la acusación fiscal.

**Dictamen acusatorio:** con el cual el Fiscal a cargo del expediente puntualizará los siguientes aspectos: la individualización y el grado de participación de la persona procesada, la teoría del caso, el anuncio de los elementos probatorios, la sustitución, ratificación o revocación de las medidas cautelares de conformidad a lo establecido en el Art. 603 del Código Orgánico Integral Penal.

Esta audiencia se desarrollará de conformidad al Art. 604 del Código Orgánico Integral Penal, dentro de las cuales se determina: primero, el Juzgador deberá sanear la causa judicial; segundo, verificar la existencia

de nulidades; tercero, intervención del fiscal y acusador particular para sustentar la acusación fiscal; cuarto, intervención del abogado público o privado del procesado; quinto, el anuncio de los medios probatorios de las partes procesales; sexto, exclusión de medios probatorios por parte de Juez; y, séptimo, emitir auto de llamamiento a juicio al procesado.

Con el auto de llamamiento a juicio la causa judicial es enviada a la oficina de sorteos de la Unidad Judicial Penal a fin de que se designe al Tribunal de Garantías de Penales, quienes avocarán conocimiento de la causa señalando día y hora para que se lleve a cabo la audiencia oral, pública y contradictoria de juzgamiento. En la fecha designada la audiencia se desarrollará en base a las siguientes reglas: primero instalación de la audiencia, en donde se verifica la presencia de las partes procesales, así como la presencia de perito y testigos, en caso de la inasistencia de alguno de ellos se suspenderá la audiencia; segundo, alegatos de apertura de la fiscalía, acusador particular y abogado público o privado del procesado; tercero, prácticas de pruebas (documental, pericial y testimonial); cuarto, alegatos finales de las partes procesales; y, quinto, decisión de manera oral por parte de los miembros del Tribunal de Garantías Penales que conoció la causa.

En el plazo de 10 días el Tribunal emitirá la sentencia de manera escrita con la motivación de su decisión, sobre la cual cabe los recursos de impugnación que las partes procesales consideren pertinentes, es decir, los recursos horizontales (ampliación y aclaración de la sentencia) y los recursos verticales (apelación y casación).

### **Delito ordinario**

Ante el altercado a la integridad sexual es de vital importancia que la víctima denuncie estos hechos ante la Fiscalía para que inicie la correspondiente investigación, para lo cual primero se deberá presentar la denuncia, según lo que determina el Código Orgánico Integral Penal.

Art. 421.- Denuncia. - La persona que llegue a conocer que se ha cometido un delito de ejercicio público de la acción, podrá presentar

su denuncia ante la Fiscalía, al personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal o ciencias forenses o ante el organismo competente en materia de tránsito.

La denuncia será pública, sin perjuicio de que los datos de identificación personal del denunciante, procesado o de la víctima, se guarden en reserva para su protección. (2019, pág. 140)

La misma será receptada de manera verbal o escrita, proporcionando todos los datos y evidencias con las que se cuenten para que la denuncia no sea archivada (Art. 427). Consecuentemente se realizará la notificación al supuesto victimario (Art. 435) para que de esta manera fiscalía de inicio a la fase de investigación previa (Art. 580 inciso 1) que contará con el tiempo de un año y cuando se cuente con los suficientes elementos de convicción se apertura la instrucción mediante la audiencia de formulación de cargos, en la cual, se resolverá la situación jurídica del presunto infractor, estableciendo el delito que se le imputa, el grado y determinando una o varias modalidades de medida cautelar de carácter personal o real, esta durará 90 días de conformidad al Art. 592 inciso primero del COIP. Culminada esta etapa el Fiscal a cargo del solicitará al juzgador día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de evaluación y preparatoria de juicio en la cual expondrá sus alegaciones referentes a su dictamen acusatorio o dictamen de abstención fiscal, situación que ya han sido descritas.

Así mismo como se definió la audiencia preparatoria a juicio se desarrollará de conformidad al Art. 604 del Código Orgánico Integral Penal y emitido el auto de llamamiento a juicio la causa judicial es enviada a la oficina de sorteos de la Unidad Judicial Penal a fin de que se designe al Tribunal de Garantías de Penales, quienes avocarán conocimiento de la causa señalando día y hora para que se lleve a cabo la audiencia oral, pública y contradictoria de juzgamiento en la cual se sancionará de manera oral al procesado y en el plazo de 10 días el Tribunal emitirá la sentencia de manera escrita con la motivación de su decisión, sobre la cual de igual forma, cabe los recursos de impugnación que las partes procesales

consideren pertinentes, es decir, los recursos horizontales (ampliación y aclaración de la sentencia) y los recursos verticales (apelación y casación).

#### **5.2.1.6. El acoso sexual en el Código de Trabajo.**

##### **5.2.1.6.1. Acción para proteger el acoso sexual mediante visto bueno.**

Es de conocimiento que en el año 2017 se promulgó la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público, en la que, por primera vez, en la legislación nacional se determina que es el acoso laboral, señalando lo siguiente:

Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. (Asamblea Nacional, 2017, pág. 3)

Consecuentemente, por este hecho, el acoso laboral constituye una de las causales para que el trabajador afectado puede dar por terminada la relación laboral que mantiene con su empleador, tal como lo disponer el Art. 173 numeral 4 del Código de Trabajo, que infiere:

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. (2019, pág. 25)

En tal virtud, la acción para proteger el acoso sexual se lo realiza a través del visto bueno, mismo que será detallado en el capítulo 3 de la presente investigación.

## **5.2.2. Capítulo II: Consecuencia jurídicas.**

### **5.2.2.1. Consecuencias jurídicas.**

#### **5.2.2.1.1. Renuncia voluntaria.**

Delimitemos a la renuncia como la “dimisión o dejación voluntaria de una cosa que se posee o de un derecho que se tiene” (Ossorio, 2008, pág. 837), en este caso, el derecho que se tiene es el trabajo consagrado en el Art. 325 en concordancia con el Art. 66 num 17 de la Constitución de la República del Ecuador. Según el Diccionario Jurídico Enciclopédico describe a la renuncia como “(...) el acto jurídico por el cual alguien se desprende de un derecho propio, cualquiera sea la índole de este (...)” (Consultor Jurídico Digital de Honduras , 2005, pág. 1969).

De esto, recae que cuando una mujer trabajadora es víctima de acoso sexual, para evitar más vejaciones sobre su integridad psicológica, llega a un punto en el que, por su bienestar, decide renunciar de manera voluntaria a su lugar de trabajo, en mucho de los casos, solo dejan de acudir, sin hacerle conocer a sus superiores sobre el porqué de su decisión, con el objetivo de no tener represalias en su contra o que la estigmaticen de que ella es la culpable de su situación. Es por esta situación y sobre todo para ya no seguir siendo víctima del acoso sistemático deciden de manera voluntaria renunciar a su trabajo, tratando de olvidar la cruda y dolorosa historia laboral.

Claro está que, ante este accionar, se verifica que las mujeres trabajadoras, desconocen de sus derechos laborales, como por ejemplo, el de denunciar los actos de acoso laboral ante la autoridad competente, conllevando a que estos hechos queden en la impunidad, que no puedan recibir la indemnización correspondiente por este abuso laboral y que su derecho laboral sea quebrantado.

### **5.2.2.1.2. Despido intempestivo.**

Dentro de la codificación laboral, no se encuentra una definición del despido intempestivo, por lo que, resulta pertinente adherirnos a la doctrina. Para el autor Arturo de Diego, el despido intempestivo es “(...) aquel despido del trabajador que ha sido dispuesto por el patrono, sin expresar causa de justificación” (De Diego, 2000, pág. 359). Entonces “(...) tenemos el despido intempestivo que no es otra cosa sino el rompimiento de las relaciones laborales por decisión unilateral del empleador sin causa justa (...)” (Narváez, 2015, pág. 3), que “(...) no solo afecta al empleador, sino también incide en el entorno social y familiar; desemboca una cadena infinita de consecuencias, como falta de educación, ausencia de beneficios de salud, falta de flujo circular de la renta en el aspecto económico (...)” (Aleaga, 2015, pág. 2).

El autor Mario Mingo Morocho describe al despido intempestivo como:

(...) decisión, la asume el empleador, sin el consentimiento del trabajador, sin previo aviso y de manera injustificada; lo que finalmente provoca que el trabajador quede en la desocupación; y, en su defecto, obliga al empleador, a cancelarle al trabajador una indemnización por despido intempestivo, de conformidad a lo determinado en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Respecto al Art. 188 de la normativa laboral, indica que el cálculo de la indemnización por concepto de despido intempestivo, se lo realiza de conformidad al tiempo de servicio, según las siguientes reglas:

- Hasta 3 años de servicio = 3 meses de remuneración.
- Más de 3 años de servicio = 1 mes de remuneración por cada año laboral hasta 25 meses de remuneración.
- Cálculo de las indemnizaciones con la última remuneración recibida.
- De 20 a 25 años de trabajo tiene derecho a la jubilación patronal.
- Si el empleador decide dar por terminada la relación laboral, debe acudir a la Inspectoría de Trabajo y en el plazo de 48 horas debe depositar la indemnización al trabajador.

### **5.2.2.1.3. Políticas públicas implementadas por el Estado para prevenir el acoso sexual laboral.**

#### **Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, el 21 de junio del año 2019, permitió diseñar el Convenio número 190, nuestro país participó en la elaboración de este instrumento internacional, que tiene como finalidad proteger a los trabajadores ante actos amenazantes que denigren su integridad física, psicológica o sexual, bajo la premisa de cero tolerancia a estas conductas violentas. Estructuralmente consta de 1 preámbulo y 20 articulados, con los siguientes aspectos principales:

- Protección para los trabajadores, aprendices, pasantes tanto del servicio público como privado.
- Respeto al derecho al trabajo libre y sin violencia.
- Estados parte, se comprometen a diseñar políticas públicas dentro de su normativa nacional a fin de eliminar el acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- Implementación de autoridades públicas que vigilen el cumplimiento de estas políticas.
- Implementación a los empleadores de políticas institucionales que permiten proteger a los trabajadores.
- Reparación integral y protección de privacidad a las víctimas de acoso laboral.
- Sanciones acordes a la vulneración.
- Acceso a las instituciones públicas de manera gratuita y directa para denunciar.
- Adopción de medidas de protección de manera inmediata a las víctimas.

## **Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, el 21 de junio del año 2019, permitió diseñar Recomendación número 206, nuestro país participó en la elaboración de este instrumento internacional, que tiene como finalidad servir de directriz para el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estructuralmente consta cuatro acápites, con los siguientes aspectos principales:

- Principios base: seguridad, salud, empleo, igualdad, no discriminación.
- Prevenir la violencia y el acoso laboral.
- Los Estados parte deben emitir políticas públicas que protejan a los trabajadores.
- No existe tolerancia para los actos violentos.
- Derecho a percibir indemnización por concepto de vulneración a los derechos de los trabajadores.
- Asistencia jurídica y apoyo a las víctimas.
- Implementación de Centros de acogida.
- Elaboración de programas de formación para servidores públicos y privados.
- Implementación de campañas y planes didácticos.

## **Ecuador sin acoso laboral**

En el año 2018, el Ministerio de Trabajo implemento la Línea gratuita 1800-266822, con la finalidad de que las víctimas de acoso laboral puedan denunciar estos hechos, bajo el eslogan “Dile NO al acoso laboral”. Esta línea proporciona ayuda gratuita a través de personal técnico en la materia, que ayudará a solventar todas las dudas que tengan los trabajadores, esto en base al derecho de“(…) contar con programas de capacitación y políticas orientadas a prevenir toda forma de discriminación, hostigamiento,

violencia de género, intimidación y perturbación en la relación laboral” (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 1).

Con esta política pública el Estado pretende dos aspectos: primero, que los derechos de los trabajadores se encuentren respaldado, bajo un enfoque de género y no discriminación; y, segundo, una relación laboral armónica entre el empleador y el trabajador. De igual manera, esta línea gratuita, informa a las víctimas de acoso laboral, la dirección de la Inspectoría de Trabajo más cercana a su domicilio para que pueda hacer la denuncia correspondiente, así como los requisitos y trámites pertinentes que se realizarán con la finalidad de sancionar el acoso laboral que ha sufrido.

### **5.2.3. Capítulo III: Procedimiento para la terminación de la relación laboral.**

#### **5.2.3.1. Visto Bueno.**

La normativa laboral prevé los mecanismos para dar por terminada la relación laboral, una de ellos, el visto bueno, que hace referencia a una figura legal que permite finalizar las relaciones de trabajo entre el empleador y trabajador, de acuerdo a las causales determinadas en la ley. La tramitación administrativa debe desarrollarse de conformidad con los principios de lealtad procesal, buena fe, imparcialidad y trato justo, esto con la finalidad de que el procedimiento goce de transparencia y sobre todo se garantice los derechos de los trabajadores.

La Cámara de Comercio de Quito describe al visto bueno como:

Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley. (Cámara de Comercio de Quito, 2017, pág. 1)

Mientras que Guillermo Cabanellas define al visto bueno como:

Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar

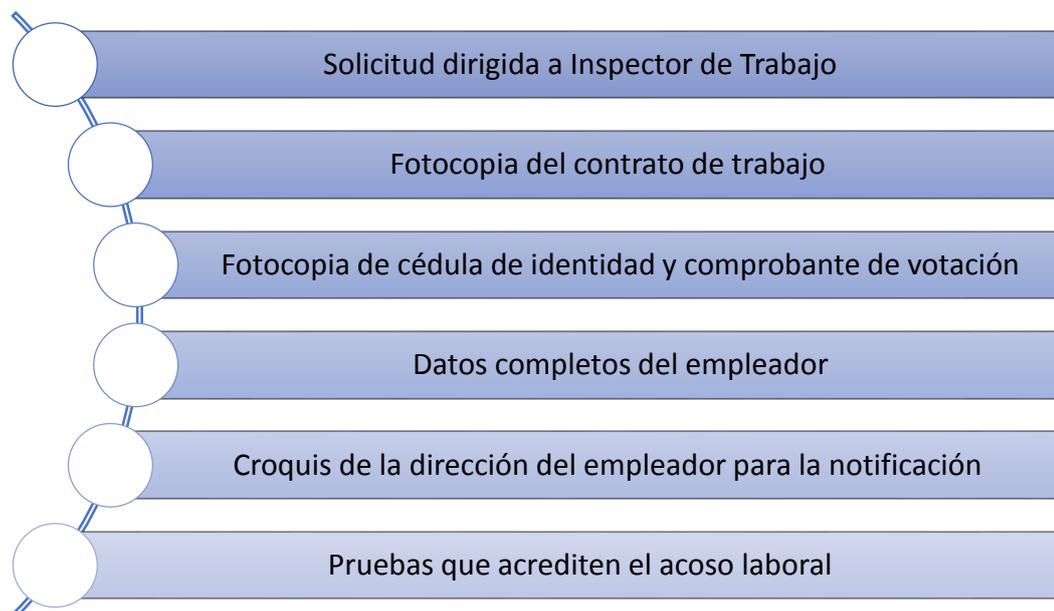
algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. / En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación. (Cabanellas, 2010, pág. 202)

De estas conceptualizaciones, se puede inferir que la autoridad encargada de la dirección está a cargo del Inspector de Trabajo, quien goza de atribuciones para la resolución de los hechos alegados, ya sea por el empleador o el trabajador; todo esto en base las respectivas investigaciones que ha efectuado de manera imparcial.

### 5.2.3.2. Requisitos.

Como todo trámite administrativo, el visto bueno debe estar acompañado de ciertos requisitos estipulados en la ley, con el objetivo de que se puede accionar el sistema judicial inmediatamente, a continuación, se especifica los siguientes:

**Gráfico 3**



**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### 5.2.3.3. Causales de la terminación.

El Art. 173 del Código de Trabajo determina 4 causales por las que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral con el empleador, observando las siguientes:

**Gráfico 4**



**Fuente:** Código de Trabajo, 2019.

**Elaborado por:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

Referente a la causal 4 del Art. 173 del Código de Trabajo, que corresponde al acoso laboral, es importante describir que se sancionan la acción u omisión ejecutada por el empleador e incluso los representantes legales de la institución, pero la normativa no especifica como sujeto activo del acoso laboral a los compañeros de trabajo, es decir, si existe acoso laboral horizontal, este no es causal para dar por terminada la relación laboral, causando una vulneración a los derechos de la mujer trabajadora.

La sanción para el acoso laboral consta de una indemnización de acuerdo a la afectación que tenga la víctima, para efecto de cálculos, se aplica lo dispuesto en el Art. 195 num 3 inciso 2do del Código de Trabajo (valor correspondiente un año de la remuneración) y de ser el caso se emitirán disculpas públicas por parte del victimario.

#### 5.2.3.4. Tramitación del visto bueno por acoso sexual laboral.

Con los requisitos delimitados en el punto 3.2 de la presente investigación y estableciendo la causal 4 del Art. 173 del Código de Trabajo, la mujer trabajadora puede accionar el sistema judicial, a través del siguiente procedimiento:

**Gráfico 5**



**Fuente:** Código de Trabajo, 2019.

**Elaborado por:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

La petición presentada se sorteará a uno de los Inspector de Trabajo del lugar donde se presentó, acto seguido dentro de 24 horas se notificará a presunto victimario para que ejerza su derecho a la defensa, para lo cual tendrá 2 días término para la respectiva contestación. Es importante delimitar que en caso de acoso sexual se apertura la conciliación, con la finalidad de que las partes sean escuchadas y que en la medida de lo posible se llegue a una solución efectiva. Si no se llega a esta conciliación o no contesta la petición, se inicia la etapa de investigación por parte del Inspector de Trabajo finalizando con la resolución motivada de la

aceptación o negación del visto bueno, esto afecto de que surtan los efectos legales correspondientes.

#### **5.2.3.5. Análisis de un caso de terminación por causal de acoso sexual laboral de visto bueno.**

Según Oficio Nro. MDT-DPTSPCH-2019-0743-O (anexo 1) emitido por la Ing. Nancy Yerovi, en calidad de Secretaria de la Delegación Chimborazo del Ministerio del Trabajo, se llegó a constatar que en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, no existen solicitudes de visto bueno por la causal de acoso laboral denunciados en la institución. En tal virtud, no se puede acceder al análisis de un caso práctico dentro de la presente investigación, empero es necesario inferir que de acuerdo a las encuestas elaboradas a las mujeres trabajadoras de la ciudad de Riobamba, se puede determinar que existe un grupo de víctimas de acoso laboral, que no han denunciado estos hechos; contexto que será analizado en lo posterior en la presente investigación.

#### **5.2.4. Capítulo IV: Consecuencias sobre el acoso sexual de las mujeres trabajadoras en la ciudad de Riobamba.**

##### **5.2.4.1. Mujeres trabajadoras de la ciudad de Riobamba.**

Para realizar la presente investigación, se partió de la indagación del número de mujeres trabajadoras en esta ciudad de Riobamba, para lo cual se acudió a la página web del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>, obteniendo como dato real y estadístico la presencia de 46.549 mujeres económicamente activas, es por esta razón, que la población de esta investigación supera los 100 involucrados, haciendo necesario la aplicación de una fórmula matemática de muestreo con el objetivo de obtener información principal a la investigación, siendo así que el resultado final es 397 mujeres económicamente activas.

Para recabar la información, al grupo de mujeres económicamente activas se aplicó un cuestionario de encuesta, con los siguientes resultados:

El 83% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, conocen que es el acoso laboral; mientras que el 17% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, desconocen que es el acoso laboral, evidenciando que la mayoría de mujeres económicamente activa si conocen de esta problemática. En tal virtud, el 72% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, indican que si han sido víctimas de acoso sexual, en algún lugar de trabajo; mientras que el 28% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, indican que no han sido víctimas de acoso sexual, en algún lugar de trabajo.

Referente a la mujer víctimas del acoso sexual laboran, indican que el 28% de la población han denunciado estos hechos, mientras que el 72% han decidido no denunciar, verificando que la mayoría de las mujeres económicamente activas pese a sufrir de este deterioro no denuncian este hecho ilegítimo; las causas son por miedo, vergüenza y por desconocimiento.

Las acciones que tomaron después del acoso sexual fue: el 50% de las mujeres económicamente activa decidieron renunciar a su puesto de trabajo mientras que el 40% decidieron dejar su trabajo. Es decir, prefirieron escapar del acoso sexual laboral del que han sido víctimas. Mientras que el 28% de la población que denunciaron estos hechos, es decir, una mínima cantidad describen que, no continuaron con la tramitación legal por falta de tiempo y por la falta de interés en la causa judicial. Es por esta razón, que el 64% de la población económicamente activa, consideran que en el Estado no existen políticas públicas para prevenir el acoso sexual dentro de los espacios laborales.

#### **5.2.4.2. Inspectores de Trabajo de la ciudad de Riobamba.**

Para realizar la presente investigación, se partió de la indagación del número de Inspectores de Trabajo de la ciudad de Riobamba, para lo cual se envió atento oficio al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato, a fin de que pueda certificar el número de Inspectores de Trabajo

en la Delegación Riobamba, obteniendo como dato real y estadístico la presencia de 6 involucrados, por esta razón, no fue necesaria la aplicación de una fórmula matemática. Para recabar la información, al grupo de Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba, se aplicó un cuestionario de entrevista, con los siguientes resultados:

El 40% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran al acoso sexual como los actos permanentes de detrimento al trabajador, en cambio el 20% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba lo consideran como la desigualdad de género y exclusión; mientras que el 40% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran al acoso sexual como el trato hostil en el ámbito laboral.

Describen que el acoso sexual y el acoso sexual laboral, es diferente, pues el 83% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran al acoso sexual como un delito y el acoso laboral como un hostigamiento en actividades laborales; mientras que el 17% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran que el acoso sexual y acoso laboral son distintas normas teóricas.

Relatan que las consecuencias que acarrea el acoso laboral consisten en diferentes criterios, por ejemplo, el 34% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba señalan que las consecuencias del acoso laboral es la disminución de actividades productivas, en cambio, el 33% señala que se establece sanción pecuniaria de 3 a 20 RMBU, mientras que el 33% restante señala que una de las consecuencias es proponer una denuncia de conformidad al Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082.

Por este accionar el 100% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba señalan que es necesario que la mujer víctima de acoso sexual laboral inicie el trámite de visto bueno de manera inmediata, que por estos hechos, absuelven dudas y se les aconseja que denuncien, sin embargo, no lo hacen.

#### **5.2.4.3. Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Riobamba.**

En la presente investigación, se partió de un dato conocido, referente a que solo existe un juez de la Unidad Judicial de Trabajo en la ciudad de Riobamba, siendo este un dato real y estadístico la presencia de 1 involucrado, por esta razón, no fue necesaria la aplicación de una fórmula matemática. Para recabar la información, al juez de la Unidad Judicial de Trabajo en la ciudad de Riobamba se aplicó un cuestionario de entrevista, con los siguientes resultados:

El Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba tiene conocimiento que es el acoso laboral, describiendo con la característica principal que este acoso es el comportamiento discriminatorio dentro del ámbito laboral por parte de su jefe o compañeros de trabajo. Realiza una diferenciación entre el acoso sexual y el acoso sexual, la primera la define como atentado hacia la integridad sexual dentro de cualquier ámbito, mientras que el acoso laboral es la humillación presente en una relación laboral.

Es importante indicar, que se ratifica que las mujeres pese a sufrir de este acoso no lo denunciar, puesto que, el juzgador afirma que en su despacho, durante su experiencia laboral, no ha tramitado ningún caso judicial por acoso sexual laboral, sin embargo, describe que este accionar acarrea una consecuencia en específico, que es el abandono del trabajo con el objetivo de no seguir siendo víctima de este acoso sexual laboral.

En tal virtud, infiere que el Estado ha implementado políticas públicas para contrarrestar este acoso, encontrando instructivos, protocolos aplicables para cada institución pública, encaminada a la prevención del acoso sexual dentro del ámbito laboral; así como la suscripción de Convenios Internacionales de la OIT, Declaración y Programa de acción de Beijing y la Convención Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

#### **5.2.4.4. El acoso sexual laboral en la legislación comparada.**

##### **5.2.4.4.1. Colombia.**

El acoso laboral está tipificado en la Ley 1010 de 2006 según Diario Oficial número 46.160, de 23 de enero de 2006, adoptado por el Congreso de Colombia, en su parte pertinente describe al acoso laboral como:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Congreso de Colombia, 2006, pág. 1).

Conceptualización que tiene diversas aristas que han sido descritas en la presente investigación, y sin duda alguna, a criterio de la investigadora, considero uno de las definiciones acertadas sobre el acoso laboral que existe en la actualidad. De igual forma, esta ley establece 6 modalidades de acoso laboral como: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección labora. Las conductas que constituyen acoso laboral son: las expresiones soeces, comentarios humillantes, amenazas de despido, burlas, exigencia laboral excesiva, tratos discriminatorios, llamadas y mensajes ofensivos.

Respecto a las medidas para prevenir el acoso sexual, la ley determina que las instituciones deben prever un procedimiento interno para solucionar esta problemática, sin embargo, la víctima podrá acudir a la Inspectoría de Trabajo, Inspectoría Municipal o Defensoría del Pueblo a denunciar estos hechos. La sanción por el acoso laboral está regulada por una indemnización y multa de 2 a 10 salarios y pago del 50% del costo de gastos médicos en que incurrió la víctima.

#### **5.2.4.4.2. Uruguay.**

El acoso laboral está tipificado en la Ley No. 18.561, publicada D.O. 21 set/009 – N° 27819, adoptado por el Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, en su parte pertinente describe al acoso laboral como:

Artículo 2º. (Concepto de acoso sexual). - Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. (Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 2009, pág. 1).

Referente a la normativa de Uruguay describe una característica que considero importante como es el hecho de que la acción puede ser realizada entre personas del mismo sexo, situación que en nuestra normativa nacional no lo especifica, pero por interpretación se lo puede adecuar. Los comportamientos inherentes al acoso sexual son: requerimientos sexuales, amenazas, acercamientos sexuales o expresiones sexuales. Dentro de los parámetros de control, la ley determina que el empleador debe adoptar medidas de prevención, protección de identidad de las víctimas, diseñar políticas institucionales para erradicar el acoso sexual. La víctima de acoso sexual está en la potestad de denunciar estos hechos en la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social para las investigaciones y posterior sanción, que consiste en 6 remuneraciones mensuales por concepto de indemnización.

#### **5.2.4.4.3. Chile.**

El acoso laboral está tipificado en el Código de Trabajo, de fecha 31 de julio del año 2002, adoptado por el Congreso Nacional de Chile, en su parte pertinente (Art. 2 inciso 2do) describe al acoso laboral como:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Dirección del Trabajo, 2019, pág. 14)

Partiendo de esta descripción, es importante puntualizar que esta normativa otorga dos definiciones: la primera, referente al acoso sexual en el que la particularidad es la solicitud de actos de naturaleza sexual dentro del ámbito laboral; y la segunda, referente al acoso laboral en la que se diferencia del acoso sexual porque las acciones son de carácter persecutorios sin contenido erótico. Este acoso es causal para que la relación laboral pueda terminar, en este caso, la víctima puede proponer la correspondiente denuncia ante la Inspección del Trabajo para que inicie la investigación correspondiente y llegar a la sanción, que acarrea la indemnización.

## **6. METODOLOGÍA.**

### **6.1. Unidad de Análisis.**

**Objeto de estudio:** El acoso sexual laboral y la terminación de la relación laboral.

**Campo de investigación:** La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo; en la Delegación Riobamba

perteneciente a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato, ubicada en las calles Argentinos y García Moreno, esquina y en la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, ubicado en las calles Primera Constituyente y Pichincha, frente a la Cruz Roja de Chimborazo.

**Tiempo social:** Desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018, debido a que mediante Ley No. 0, publicada en el Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre de 2017, se reforma el Código de Trabajo y se incluye el acoso laboral como causal de terminación del contrato de trabajo mediante visto bueno, ya sea para el empleador y el trabajador, destinado a obtener información relevante para el proceso de investigación.

**Población de referencia:** La población a quien se aplicó la muestra para efectos de obtener información está conformada por el único Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba, Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba y población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

## **6.2. Métodos.**

Para el desarrollo del trabajo investigativo se utilizaron los siguientes métodos:

**Método deductivo:** Debido a que nos permitió ir del ámbito general, es decir el análisis de diferentes leyes y códigos, para poder proponer conclusiones lógicas llegando a hechos concretos.

**Método Analítico:** Puesto que nos permite separar el problema a investigar en partes, así como se analizará detalladamente parte por parte, estudiando todos los aspectos fundamentales del problema para una mejor comprensión.

**Método Sistemático:** Porque se conoció a plenitud el objeto de estudio, mediante el desarrollo de trabajo de manera ordenada y sistemática.

### **6.3. Enfoque de investigación.**

En el trabajo investigativo se aplicó el enfoque cualitativo porque se cumple con un procedimiento sistemático que conllevan a determinar características y cualidades del problema.

### **6.4. Tipos de investigación.**

En base a los objetivos planteados en el trabajo de investigación los mismos que se pretenden alcanzar, el tipo de investigación es:

**Exploratoria:** Puesto que el problema no ha sido muy investigado ya que en el Código de Trabajo consta el acoso laboral pero no consta de manera textual el acoso sexual laboral.

**Bibliográfica:** Con el análisis de libros, códigos y demás material bibliográfico nos permitió el desarrollo de los aspectos teóricos de la presente investigación.

**Descriptiva:** Porque los resultados de la investigación permitieron describir nuevos conocimientos referentes al problema a investigarse, que tengan relación a la temática.

### **6.5. Diseño de la investigación.**

**No experimental:** Este diseño permitió observar al problema de investigación en su contexto natural tal y como es sin la necesidad de manipular intencionalmente sus variables.

### **6.6. Población y muestra.**

#### **6.6.1. Población.**

La población para llevar a cabo dicha investigación está comprendida por los siguientes involucrados:

**Tabla 4**

<b>Población</b>	<b>Número</b>	<b>Muestreo</b>
Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba.	1	1
Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba	6	6
Población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.	46.549	397
<b>Total</b>	<b>46.556</b>	<b>404</b>

**Fuente:** Población involucrada dentro del proyecto de investigación

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### **6.6.2. Muestra.**

Para la presente investigación en relación al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba e Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba no es necesaria la aplicación de formula alguna. En relación a la población femenina económicamente activa por cuanto la población sobreesa los 100 involucrados, se realiza el muestreo mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n= muestra  
 e<sup>2</sup> = error admisible (0,05 a 0,10)  
 N = Población

$$n = \frac{46.549}{1 + (46.549) (0.05)^2}$$

$$n = \frac{46.549}{1 + (46.549) (0.0025)}$$

$$n = \frac{46.549}{1 + 116,37}$$

$$n = \frac{46.549}{117.37}$$

$$n = 396,60$$

$$n = 397$$

### **6.7. Técnicas e instrumentos de investigación.**

**Técnica:** Se recolectará datos e información a través de la entrevista que se aplicará para el único Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba e Inspectores de Trabajo y encuesta que se aplicará a la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Instrumento:** Para el desarrollo del trabajo de investigación es relevante la aplicación de un cuestionario de encuesta y entrevista.

### **6.8. Técnicas para el tratamiento de la información.**

Para el procesamiento de la información obtenida mediante las técnicas de investigación se recurrirá a técnicas matemáticas, lógicas e informáticas.

### **6.9. Procesamiento de datos.**

**Entrevista dirigida a:** Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Pregunta 1.-** ¿A su criterio qué es el acoso laboral?

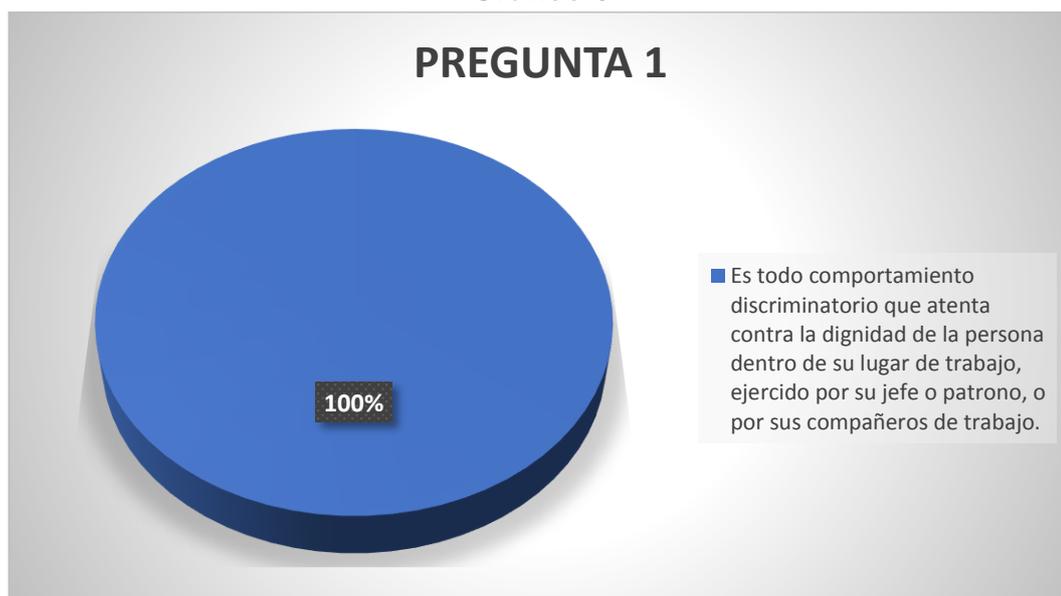
**Tabla 5**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Es todo comportamiento discriminatorio que atenta contra la dignidad de la persona dentro de su lugar de trabajo, ejercido por su jefe o patrono, o por sus compañeros de trabajo.	1	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 6**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el acoso laboral es todo comportamiento discriminatorio que atenta contra la dignidad de la persona dentro del lugar de trabajo ejercido por su jefe o patrono; o por sus compañeros de trabajo.

**Pregunta 2.-** ¿Considera igual el acoso sexual y el acoso laboral? ¿Por qué?

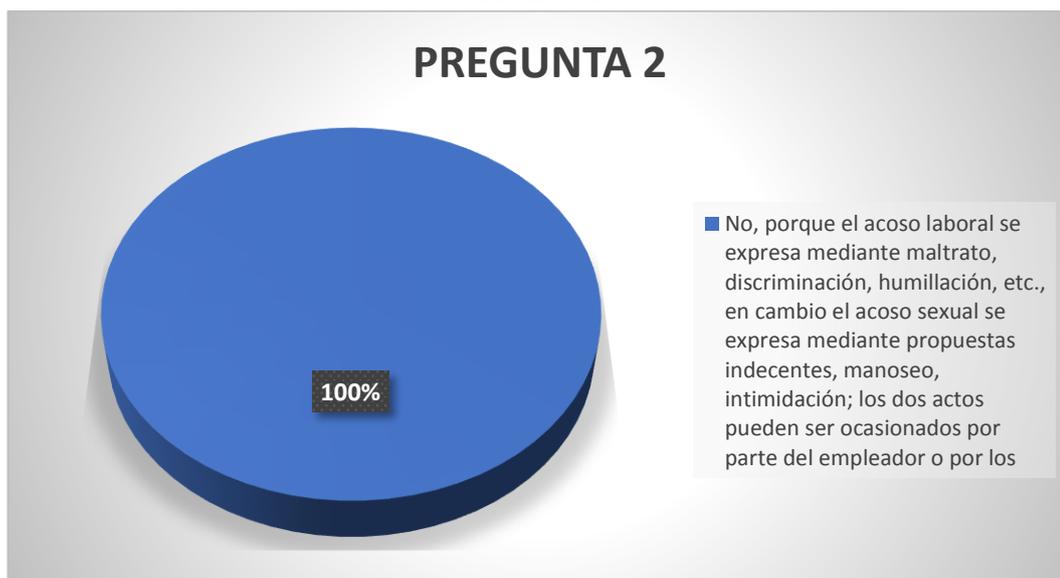
**Tabla 6**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	No, porque el acoso laboral se expresa mediante maltrato, discriminación, humillación, etc., en cambio el acoso sexual se expresa mediante propuestas indecentes, manoseo, intimidación; los dos actos pueden ser ocasionados por parte del empleador o por los compañeros de trabajo.	1	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 7**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el acoso laboral se expresa mediante maltrato, discriminación, humillación, etc., en cambio el acoso sexual se expresa mediante propuestas indecentes, manoseo, intimidación; los dos actos pueden ser ocasionados por parte del empleador o por los compañeros de trabajo.

**Pregunta 3.-** ¿Cuáles son las características del acoso laboral en instancia judicial?

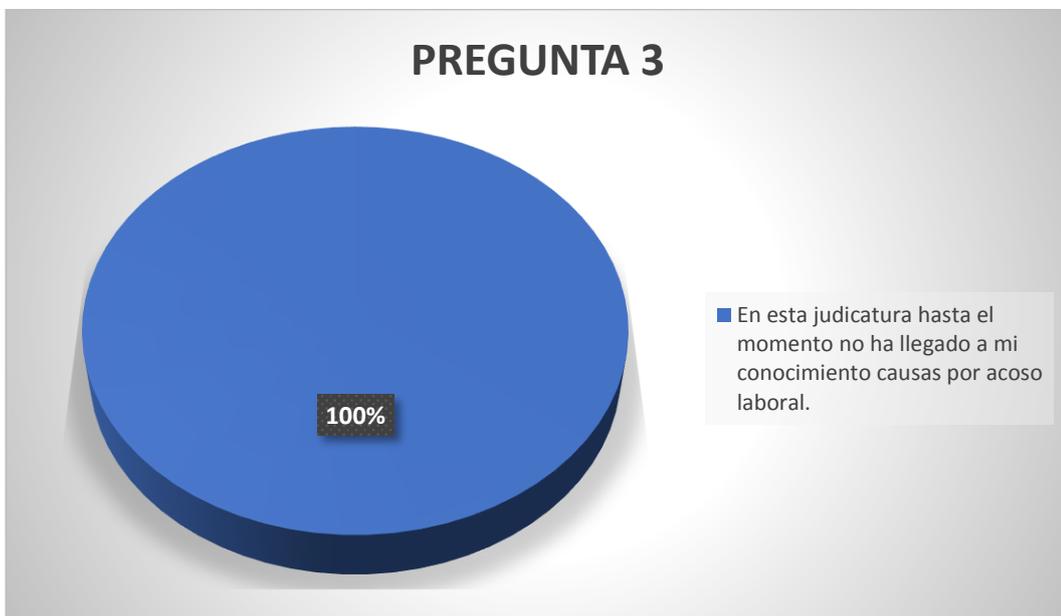
**Tabla 7**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	En esta judicatura hasta el momento no ha llegado a mi conocimiento causas por acoso laboral.	1	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 8**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

## INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que en la judicatura del funcionario no han llegado procesos acerca de este tipo de causas, motivo por el cual no podría expresar características acerca del acoso laboral en la instancia judicial.

**Pregunta 4.-** ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el acoso laboral?

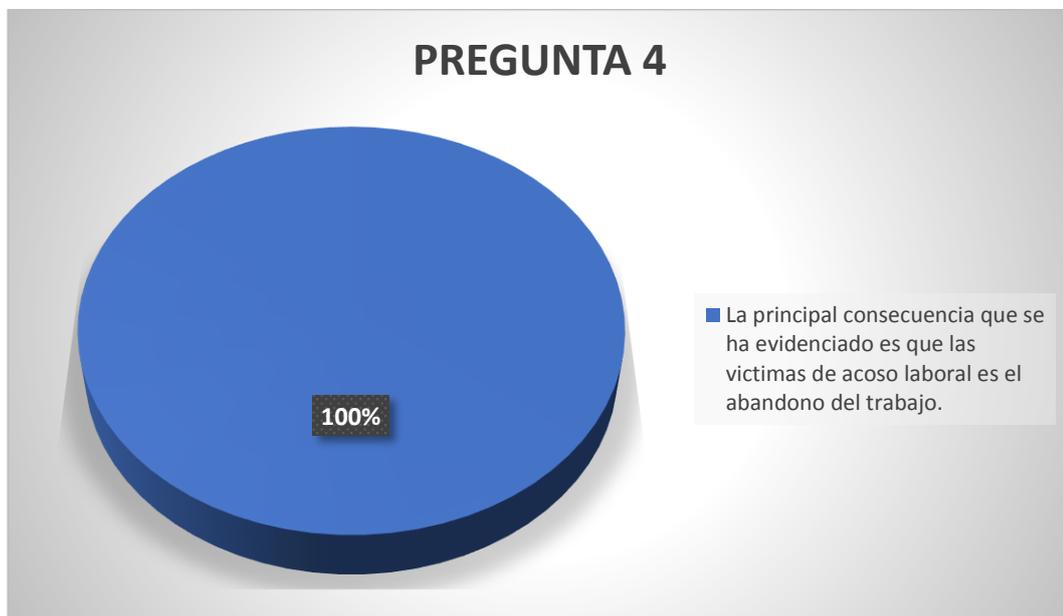
**Tabla 8**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	La principal consecuencia que se ha evidenciado es que las víctimas de acoso laboral es el abandono del trabajo.	1	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 9**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que la principal consecuencia que se ha evidenciado es que las víctimas de acoso laboral es el abandono del trabajo, puesto no proceden a poner la correspondiente denuncia o muchas veces por temor o vergüenza.

**Pregunta 5.-** En su despacho, ¿Ha tenido causas judiciales, referentes a acoso sexual dentro del ámbito laboral?

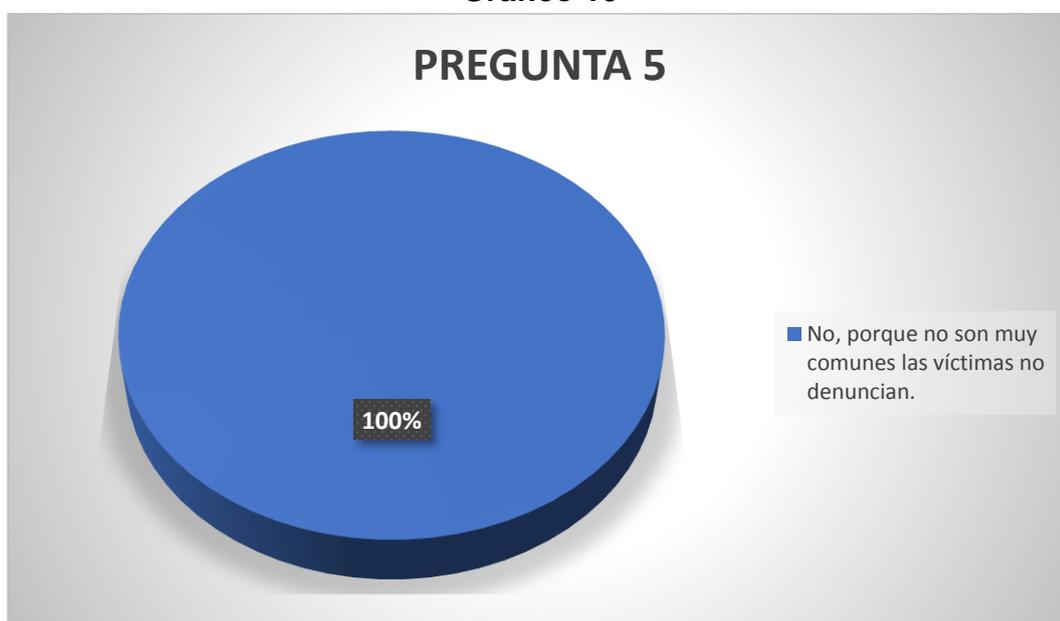
**Tabla 9**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	No, porque no son muy comunes las víctimas no denuncian.	1	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 10**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer en la judicatura del entrevistado no se ha llegado a tener conocimiento de causas judiciales por acoso sexual puesto que no son muy comunes por lo general las víctimas no denuncia.

**Pregunta 6.-** ¿Conoce usted que políticas públicas ha implementado el Estado en relación al acoso sexual en el ámbito laboral? Si las conoce, indique cuáles son.

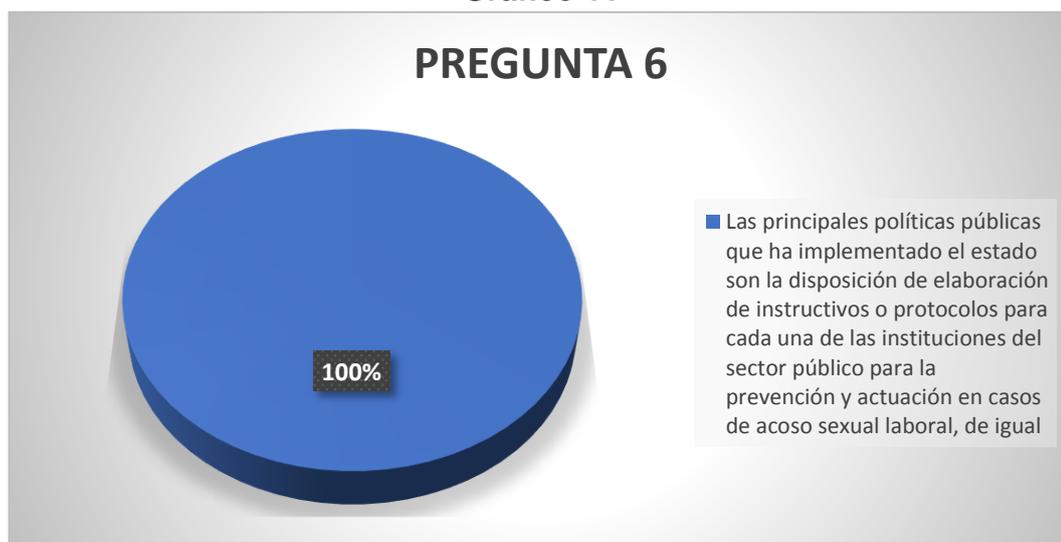
**Tabla 10**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Las principales políticas públicas que ha implementado el Estado son la disposición de elaboración de instructivos o protocolos para cada una de las instituciones del sector público para la prevención y actuación en casos de acoso sexual laboral, de igual manera se han establecido decretos presidenciales con la misma finalidad y objetivo.	1	100%
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 11**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que las principales políticas públicas que ha implementado el Estado son la disposición de elaboración de instructivos o protocolos para cada una de las instituciones del sector público para la prevención y actuación en casos de acoso sexual laboral, de igual manera se han establecido decretos presidenciales con la misma finalidad y objetivo.

**Pregunta 7.-** ¿Conoce usted que Convenios y Tratado Internacionales ha suscrito el Estado en relación al acoso sexual en el ámbito laboral? Si los conoce, indique cuáles son.

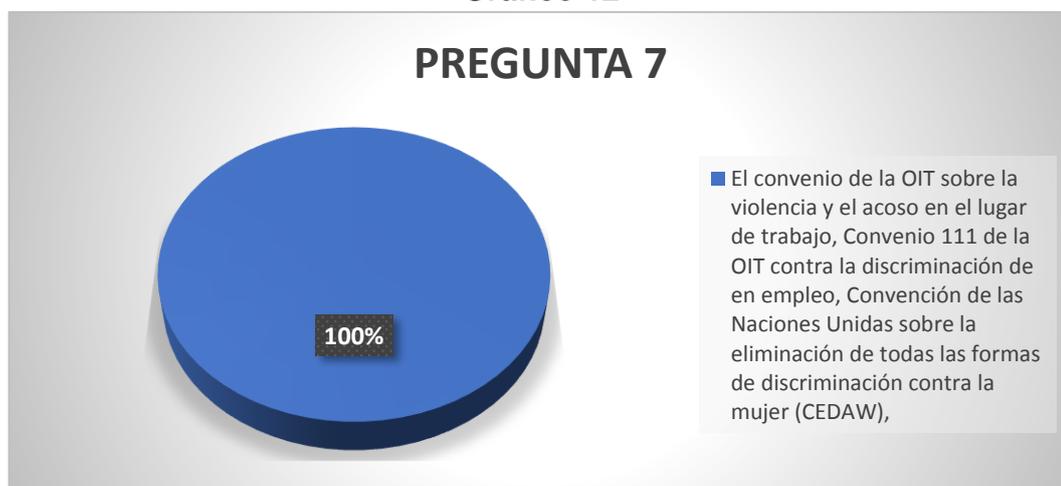
**Tabla 11**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, Convenio 111 de la OIT contra la discriminación de en empleo, Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Declaración y programa de Acción de Beijing, La Convención Inter-Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.	1	100%
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 12**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el entrevistado conoce los siguientes convenios y tratados internacionales convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, Convenio 111 de la OIT contra la discriminación de en empleo, Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Declaración y programa de

Acción de Beijing, La Convención Inter-Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

**Entrevista dirigida a:** Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Pregunta 1.-** ¿A su criterio qué es el acoso laboral?

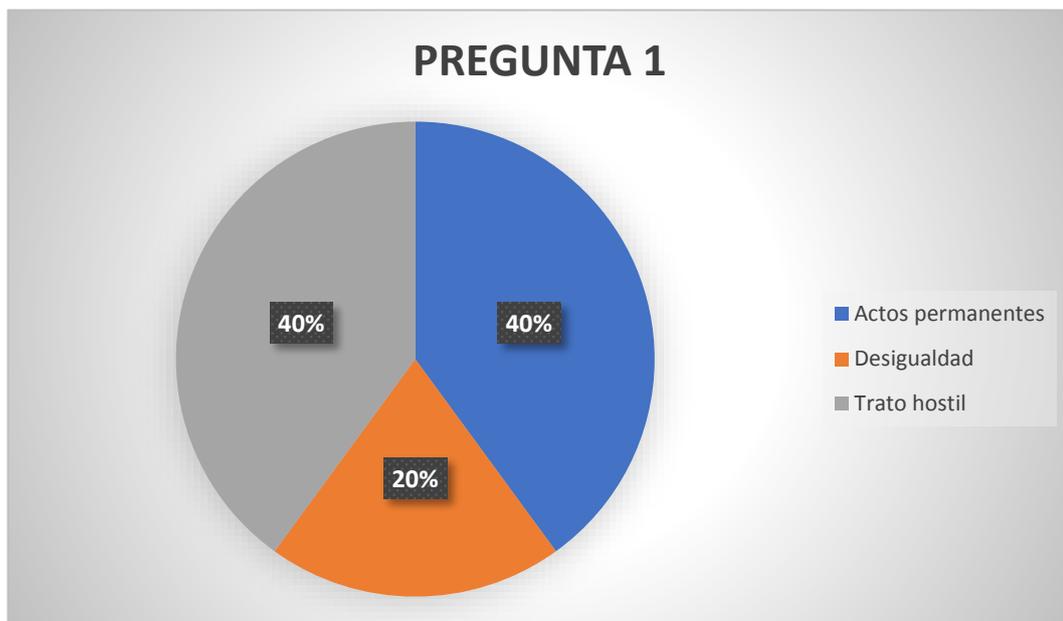
**Tabla 12**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Actos permanentes de detrimento al trabajador	3	40%
2	Desigualdad de género, exclusión	1	20%
3	Trato hostil en el ámbito laboral	2	40%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 13**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 40% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran al acoso sexual como los actos permanentes de detrimento al trabajador, en cambio el 20% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba lo consideran como la desigualdad de género y exclusión; mientras que el 40% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran al acoso sexual como el trato hostil en el ámbito laboral.

**Pregunta 2.-** ¿Considera igual el acoso sexual y el acoso laboral? ¿Por qué?

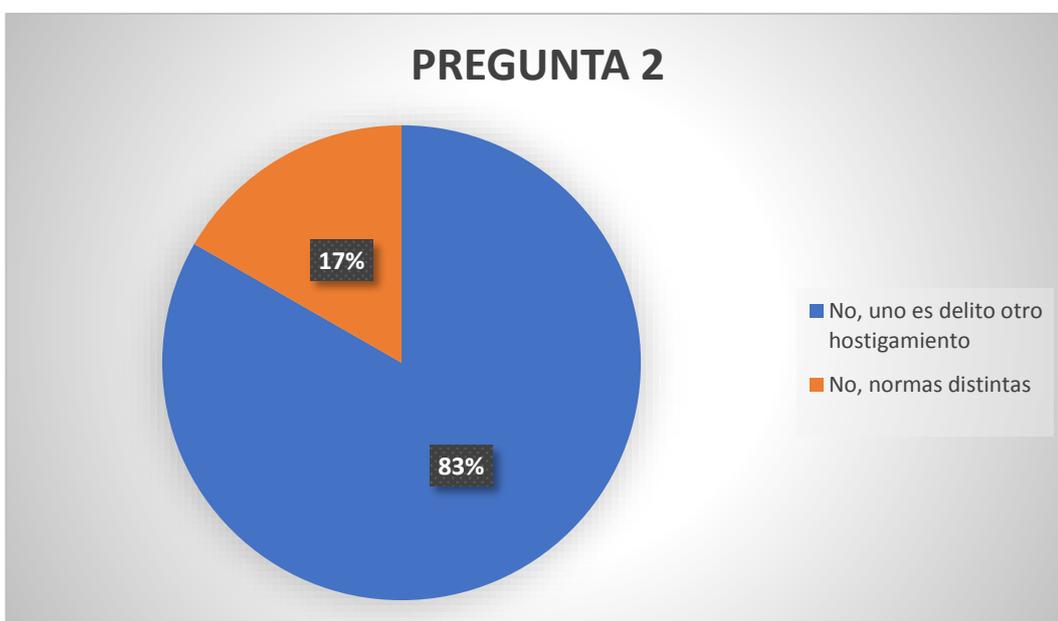
**Tabla 13**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	No, porque el acoso sexual es un delito y el acoso laboral es un hostigamiento en actividades laborales	5	83%
2	No, son distintas normas teóricas	1	17%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 14**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 83% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran al acoso sexual como un delito y el acoso laboral como un hostigamiento en actividades laborales; mientras que el 17% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba consideran que el acoso sexual y acoso laboral son distintas normas teóricas.

**Pregunta 3.-** ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el acoso laboral en instancia administrativa?

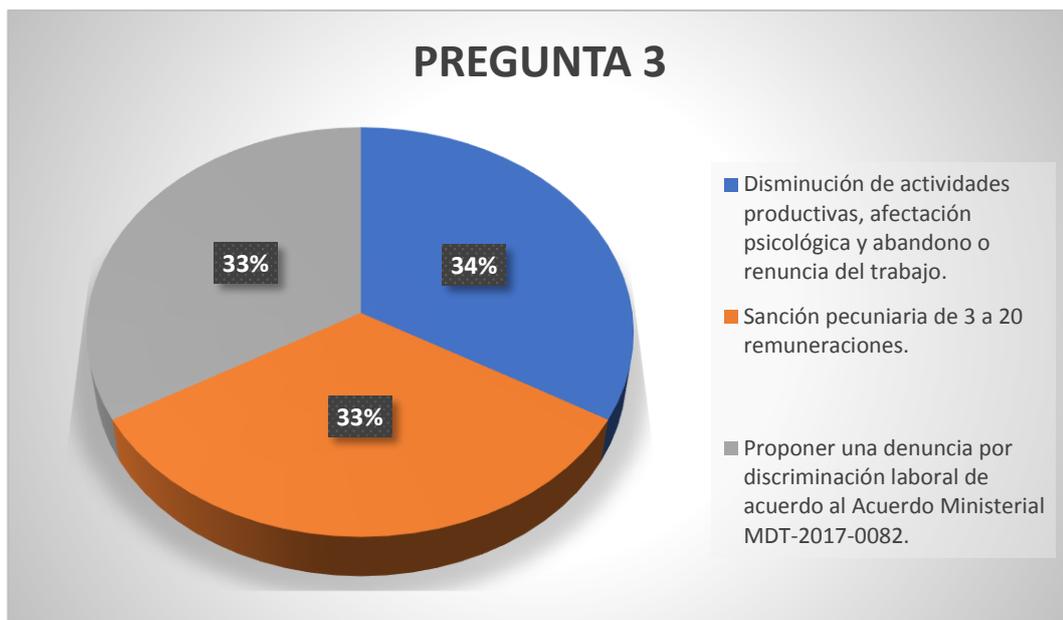
**Tabla 14**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Disminución de actividades productivas, afectación psicológica y abandono o renuncia del trabajo.	2	34%
2	Sanción pecuniaria de 3 a 20 remuneraciones.	2	33%
3	Proponer una denuncia por discriminación laboral mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082.	2	33%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 15**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 34% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba señalan que las consecuencias del acoso laboral es la disminución de actividades productivas, mientras que el 33% señala que se establece sanción pecuniaria de 3 a 20 RMBU, mientras que el 33% restante señala que una de las consecuencias es proponer una denuncia de conformidad al Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082.

**Pregunta 4.-** ¿Indique la tramitación para que el trabajador/a dé por terminada la relación laboral por la causal de acoso laboral?

**Tabla 15**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	El trámite tanto para el trabajador, como para el empleador es el visto bueno.	6	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 16**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 100% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba, señalan que el trámite para que se de por terminada la relación laboral por acoso sexual es el visto bueno tanto para el empleador, como para el trabajador.

**Pregunta 5.-** En su dependencia, ¿Ha tenido causas o expedientes, referentes a acoso sexual dentro del ámbito laboral?

**Tabla 16**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Ninguna, solo se han absuelto consultas.	6	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 17**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 100% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba, señalan que no han tramitado ninguna causa referente a acoso sexual laboral, solamente se han absuelto consultas.

**Pregunta 6.-** ¿Conoce usted que políticas públicas ha implementado el Estado en relación al acoso sexual en el ámbito laboral? Si las conoce, indique cuáles son.

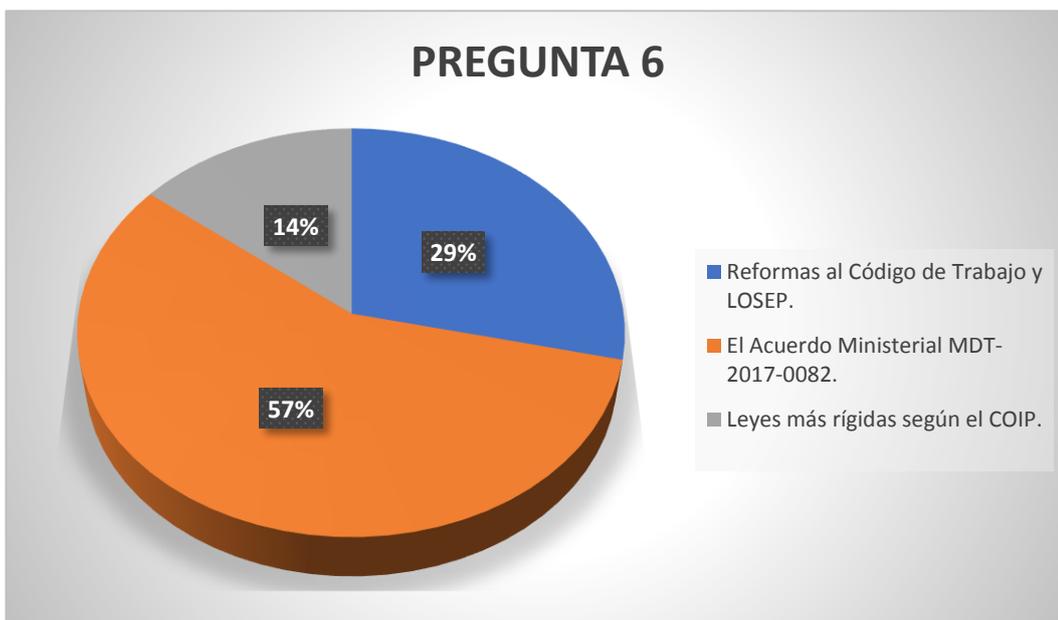
**Tabla 17**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Reformas al Código de Trabajo y LOSEP.	2	%
2	El Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082.	4	%
3	Leyes más rígidas según el COIP.	1	%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 18**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 29% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba, señala que las políticas publicas son las reformas al Código de Trabajo y la LOSEP, el 57% señala que es el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 y el 14% restante señala que son leyes más rígidas según el COIP.

**Pregunta 7.-** ¿Conoce usted que Convenios y Tratado Internacionales ha suscrito el Estado en relación al acoso sexual en el ámbito laboral? Si los conoce, indique cuáles son.

**Tabla 18**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Convenios de la OIT No. 180 y 111.	4	67%
2	Desconozco.	2	33%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 19**



**Fuente:** Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 67% de los Inspectores de Trabajo de la Delegación Riobamba, señala que los dentro de los Convenios Internacionales se encuentra los de la OIT No. 180 y 111, mientras que el 33% restante señala que desconocen.

**Encuesta dirigida a:** Población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Pregunta 1.-** ¿Conoce usted que es el acoso laboral?

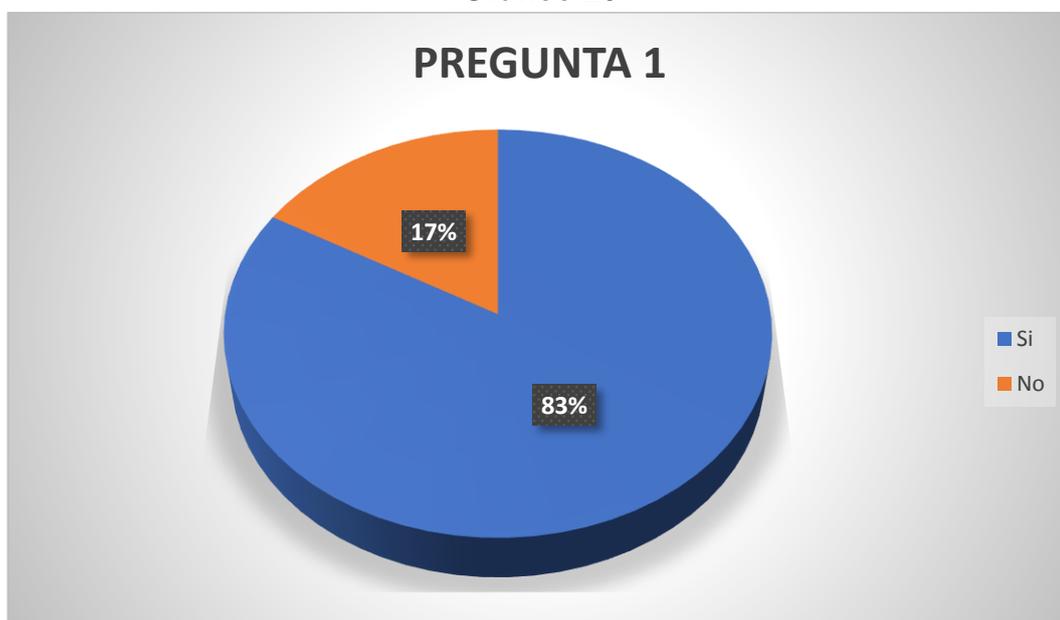
**Tabla 19**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	331	83%
2	No	66	17%
	<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 20**



**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### **INTERPRETACIÓN**

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 83% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, conocen que es el acoso laboral; mientras que el 17% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, no conocen que es el acoso laboral.

**Pregunta 2.-** ¿Ha sido víctima de acoso sexual, en algún lugar de trabajo?

**Tabla 20**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	258	72%
2	No	112	28%
	<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 21**



**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### **INTERPRETACIÓN**

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 72% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, indican que si han sido víctima de acoso sexual, en algún lugar de trabajo; mientras que el 28% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, indican que no han sido víctima de acoso sexual, en algún lugar de trabajo.

**Pregunta 3.-** Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿Ha denunciado este acoso sexual?

**Tabla 21**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	39	28%
2	No	358	72%
	<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 22**



**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 28% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, han denunciado el acoso sexual; mientras que el 72% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, no han denunciado el acoso sexual.

**Pregunta 4.-** Si su respuesta anterior fue negativa ¿Indique los motivos por los cuales no denunció el acoso sexual?

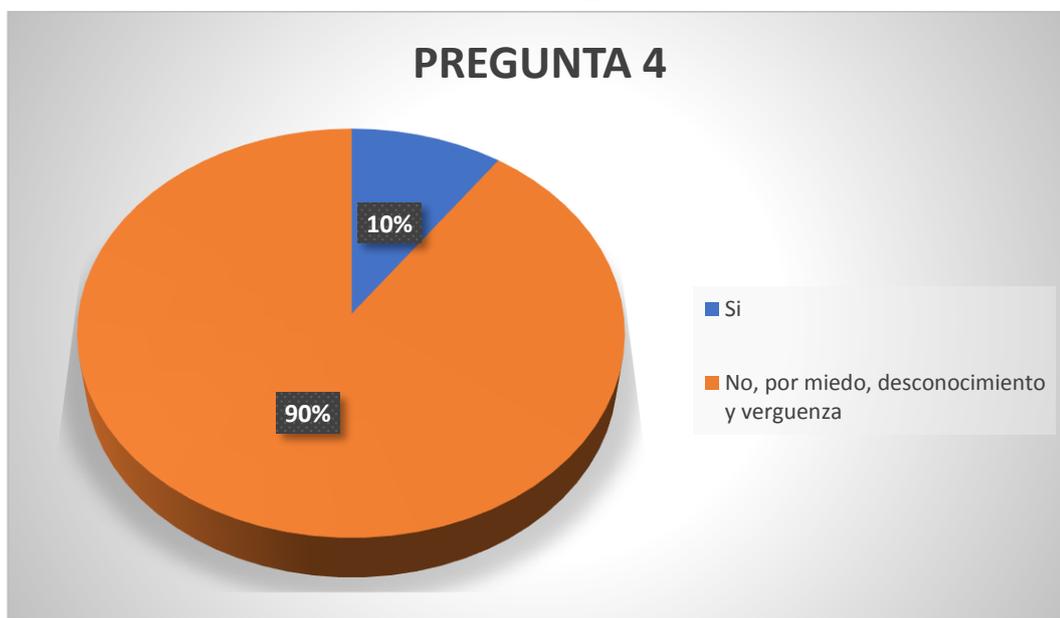
**Tabla 22**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	39	28%
2	No, por miedo, desconocimiento y vergüenza.	358	72%
	<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 23**



**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 28% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, si denunciaron el acoso sexual; mientras que el 72% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, no denunciaron el acoso sexual por miedo, desconocimiento, vergüenza.

**Pregunta 5.-** ¿De ser el caso, que acción tomó en relación al acoso sexual?

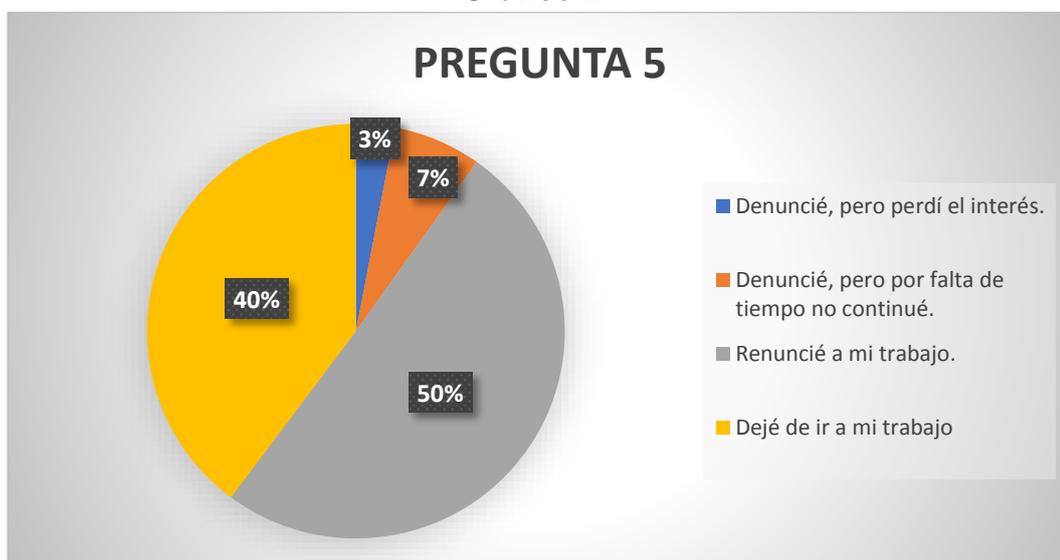
**Tabla 23**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Denuncié, pero perdí el interés.	12	3%
2	Denuncié, pero por falta de tiempo no continué.	27	7%
3	Renuncié a mi trabajo.	200	50%
4	Dejé de ir a mi trabajo	158	40%
	<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 24**



**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**INTERPRETACIÓN**

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 3% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, ante el acoso sexual denunciaron los hechos pero perdieron el interés; el 7% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, ante el acoso sexual denunciaron los hechos pero por falta de tiempo no continuó la tramitación; el 50% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, ante el acoso sexual renunciaron de su trabajo; mientras que el 40% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, ante al acoso sexual dejó de acudir a su lugar de trabajo.

**Pregunta 6.-** ¿Considera usted que existen políticas públicas por parte del Estado para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral?

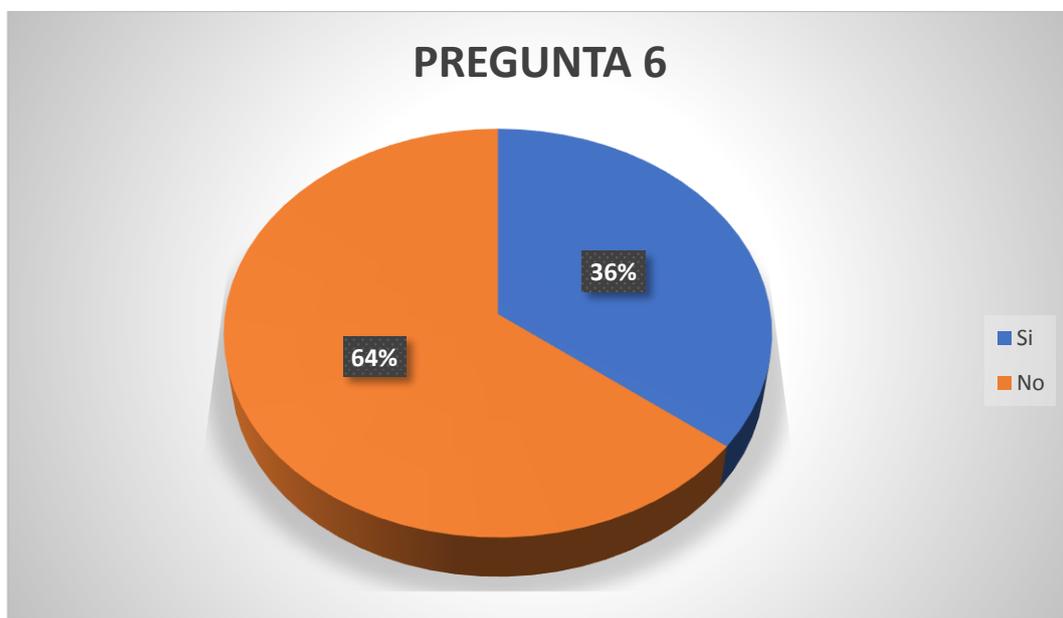
**Tabla 24**

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	141	36%
2	No	256	64%
	<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

**Gráfico 25**



**Fuente:** Encuesta dirigida a población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

**Autora:** Michelle Alejandra Guerrero Domínguez.

### INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo establecer que el 36% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, consideran que si existen políticas públicas por parte del Estado para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral; mientras que el 64% de la población femenina económicamente activa de la ciudad de Riobamba, consideran que no existen políticas públicas por parte del Estado para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral.

## **6.10. Discusión de resultados.**

Con la población involucrada dentro del presente proyecto de investigación se puede determinar que el acoso laboral es el conjunto de actos discriminatorios, de desigualdad de género, trato hostil, que se genera de empleador a trabajador e incluso entre compañeros de trabajo, que atentan contra la dignidad del trabajador. Describen que el acoso sexual y el acoso laboral, son diferentes, el primero está compuesto por propuestas indecentes de naturaleza sexual, configurado como delito penal; y el acoso laboral son actos discriminatorios y hostigamiento en el ámbito laboral.

Infieren que las consecuencias del acoso laboral, es el abandono del lugar de trabajo, quebrantando sus derechos. Las políticas públicas que ha implementado el Estado es la elaboración de instructivos o protocolos para cada una de las instituciones del sector público, pero no conocen la línea gratuita línea gratuita 1800-266822, que fue implementada por el Ministerio de Trabajo, en el año 2018, con la finalidad de brindar asesoría a las víctimas de acoso laboral.

Respecto a los tratados y convención internacionales que el país a suscrito en relación al acoso sexual, se puedo determinar que el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo y los Inspectores de Trabajo, conocen los instrumentos internacionales elaborados por la Organización Internacional de Trabajo, CEDAW, Declaración y programa de Acción de Beijing; pero referente al nuevo Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y recomendación no los conocen.

La víctima de acoso laboral, tiene toda la disposición de denunciar estos hechos, mediante visto bueno, sin embargo, un porcentaje de la población económicamente activa de la ciudad de Riobamba indican que no han denunciado estos hechos por miedo, desconocimiento; en cambio porcentaje de la otra población, indica que si denunciaron pero que por falta de tiempo o perdida de interés no prosiguieron el accionar judicial. Y en respecto a la Unidad Judicial Laboral y la Inspectoría de Trabajo, según las

entrevistas se determinó que, a sus dependencias, no han llegado denuncias de este tipo.

## **7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **7.1. CONCLUSIONES.**

- El acoso sexual y el acoso laboral, son dos accionares diferentes pero que llevan consigo un grado de similitud en sus elementos constitutivos; el acoso sexual, es un tipo penal cuyo verbo rector es la solicitud de actos de naturaleza sexual, descrito en el COIP con una sanción entre 6 meses a 5 años, recalcando que la víctima tiene derecho a una modalidad de reparación integral conforme lo especifica el Art. 78 del COIP (restitución, rehabilitación, indemnización, medidas de satisfacción o simbólicas, garantías de no repetición). Ahora el acoso laboral es el accionar persuasivo entre el empleador y el trabajador con diferentes finalidades (una de ella de naturaleza sexual) que se encuentra descrito de manera administrativa en el Código de Trabajo, cuya sanción es la indemnización y las disculpas públicas de ser el caso (mecanismos de reparación integral dispuestos en el COIP).
- El derecho al trabajo garantizado en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 325 en concordancia con el Art. 66 num 17) se encuentra gravemente cuestionado, debido a los hechos de acoso sexual laboral que se presente entre muchas mujeres trabajadoras, tanto a nivel institucional público o privado. Por lo que, se evidencia que a pesar de las políticas públicas implementadas por el Estado hace falta un mayor control por parte de las autoridades correspondientes (Ministerio del Trabajo).
- Las políticas públicas implementadas por parte del Estado netamente relacionadas al acoso laboral, se encuentran descritas en Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su Recomendación (a nivel internacional) y el servicio en línea

1800-266822 a cargo del Ministerio del Trabajo, que buscan la protección de los derechos de las mujeres trabajadora y en la medida de lo posible la erradicación de toda forma de violencia física, psicológica y sexual que acarrea el acoso laboral.

- La víctima de acoso laboral puede dar por terminada la relación laboral entre el empleador y el trabajador, a través del mecanismo legal denominado visto bueno, en base a la causal 4 del Art. 173 del Código de Trabajo, siempre y cuando fundamente su solicitud con pruebas (testimoniales, periciales o documentales) que permitan justificar su agravio. Textualmente infiere que puede denunciar estos hechos cuando el sujeto activo sea el empleador o el representante legal de la institución donde labora, pero, si el accionar es ejecutado por un compañero de trabajo (acoso laboral horizontal) no es una causal para dar por terminada la relación laboral.
- Es muy común que estos hechos no sean denunciados tanto ante la Inspectoría de Trabajo (acoso laboral) o ante la Unidad Judicial Penal (acoso sexual), por miedo e inseguridad de perder su trabajo; por necesidad económica; por ser el sostén del núcleo familiar; por motivos personales; o por diversas circunstancias que solo la víctima de acoso sexual laboral conoce.

## **7.2. RECOMENDACIONES.**

- Se recomienda, en cuanto a la punición del acoso sexual descrito en el Art. 166 del Código Orgánico Integral Penal, el incremento de las sanciones, esto en relación al bien jurídico protegido y al grado de afectación psicológica, física y sexual que sufren las mujeres trabajadoras víctimas de acoso sexual, situación que requiere de una atención y cuidado concreto a través de profesionales medicados especializados en el área. En cuanto al ámbito administrativo, es importante que adicional con la indemnización producto de la afectación del acoso laboral, se implemente un sistema de ayuda psicológica a través del Ministerio de Salud de manera inmediata.

- Es necesario la implementación de políticas públicas que tengan como finalidad el control directo y sistemático de las mujeres trabajadoras en las instituciones públicas y privadas, control periódico que debe ser avalado por profesionales en materia de género y relaciones laborales que permitan determinar a mujeres que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad laboral, para brindar una ayuda oportuna e inmediata.
- Se recomienda que el Estado nacional, ratifique el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su Recomendación, con la finalidad de matizar un nuevo sistema de protección de derechos y respeto de las garantías que gozan las mujeres trabajadoras. Sobre la línea gratuita 1800-266822, es importante la difusión de este servicio para que las víctimas de acoso sexual laboral puedan conocer los derechos de protección que el Estado les otorga y sobre todo que los hechos puedan ser sancionados de manera oportuna.
- Se recomienda la reforma al Art. 173 núm. 4 del Código de Trabajo, en el que determine que el sujeto activo del acoso laboral, puede ser también un compañero de trabajo, especificando que la sanción descrita para este tipo de actos, no será responsabilidad del empleador sino del propio victimario; esto con la finalidad de que el acoso laboral no quede en la impunidad.
- Se recomienda la difusión por diversos medios de comunicación de los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de acoso sexual laboral, así como los mecanismos legales a los que puede acceder a través del sistema judicial, sobre su gratuidad y las instituciones que pueden brindarle ayuda como la Inspectoría de Trabajo en conjunto con la Defensoría Pública u organizaciones que trabajen sin fines de lucro.

## 8. MATERIALES DE REFERENCIA.

Aleaga, M. (2015). *El despido intempestivo en el Ecuador*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial .

Asamblea Nacional. (9 de 11 de 2017). Suplemento - Registro Oficial No. 116. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.

Caballero, M. C. (2006). El acoso sexual en el medio laboral y académico. *Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia*, 429-449.

Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Cámara de Comercio de Quito. (2017). *Cámara de Comercio de Quito*. Obtenido de [http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta\\_Laboral\\_Junio\\_Parte1\\_2017.pdf](http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta_Laboral_Junio_Parte1_2017.pdf)

Campos Camacho, P., Abarca Barrantes , C., & Prado Alfaro , G. (25 de Junio de 2005). *Scielo*. Obtenido de Scientific Electronic Library Online:  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152005000200004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200004)

Congreso de Colombia. (23 de 01 de 2006). Ley 1010 de 2006. Bogotá D.C., Colombia: Congreso de Colombia.

Consultor Jurídico Digital de Honduras . (2005). *Diccionario Jurídico Enciclopédico*. Honduras: Consultor Jurídico Digital de Honduras .

De Diego, A. (2000). *Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* . Buenos Aires: Perrot.

Díaz, L. (2012). La falta de regulación del acoso sexual en la legislación laboral . En L. Díaz, & Á. Altamirano, *Derecho Laboral y de la Seguridad Social* (págs. 149-196). México DF: Porrúa .

Dirección del Trabajo. (2019). *Código de Trabajo*. Chile: Dirección del Trabajo.

- Lexis Finder . (2019). *Código de Trabajo*. Quito: Lexis Finder.
- Lexis Finder. (2019). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Lexis Finder.
- Magnone Alemán, N., & Pacci, G. (2018). Hacia la comprensión del acoso sexual laboral y educativo. *Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención*, 81-99.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Juntos por un #EcuadorSinAcosoLaboral*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/infografia-por-un-ecuadorsinacosolaboral/>
- Narváez, M. (2015). *El despido intempestivo*. Quito: Universidad de los Hemisferios.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *El hostigamiento o acoso sexual*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* . Guatemala : Datascan S.A. .
- Pérez Guardo, R., & Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual: Reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 195-219.
- Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (11 de 09 de 2009). Ley Nº 18.561. Montevideo, Uruguay: Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay.
- Valverde, Y. (2017). *El mobbing laboral y la seguridad jurídica*. Santo Domingo - Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

## 9. ANEXOS.

MINISTERIO DEL TRABAJO



EL  
GOBIERNO  
DE TODOS

**Oficio Nro. MDT-DPTSPCH-2019-0743-O**

**Riobamba, 26 de junio de 2019**

**Asunto:** SOLICITUD CERTIFICACION INFORMACION - ASIG. DR. FERNANDO HUIDALGO

Señorita  
Michelle Alejandra Guerrero Dominguez  
En su Despacho

De mi consideración:

En atención al Trámite No. MDT-DPTSPCH-2019-2384-Externo, ingresado el 24 de junio del 2019, que en lo pertinente solicita: "una certificación de la siguiente información: 1. Número de causas - expedientes labores por acoso sexual y/o acoso laboral suscitadas en el año 2018, en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo y 2. Número de Inspectores de Trabajo que laboran en la Delegación Riobamba", a usted manifiesto:

1.- Esta Cartera de Estado no resuelve casos de acoso sexual ya que esto constituye un delito de índole penal, con respecto a solicitudes de Vistos Buenos por acoso laboral, no existe trámites ingresados por esta causal en el año 2018.

2.- En la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de Chimborazo, se encuentran laborando actualmente cinco Inspectores Integrales 5, y un Inspector Integral 2.

Particular que pongo en su conocimiento.

Atentamente,

Ing. Nancy Del Rocío Yerovi Pilamunga  
**SECRETARIA DE LA DELEGACIÓN DE CHIMBORAZO**

Referencia:  
- MDT-DPTSPCH-2019-2384-EXTERNO

Anexos:  
- 23840224272001561413223.pdf

ah