



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**La sobre carga de trabajo como una modalidad de acoso  
laboral.**

**AUTORA:**

**Bustamante Tituana, Clara Belén**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA  
REPUBLICA DEL ECUADOR**

**TUTORA**

**Dra. Paredes Caverro, Angela Maria, MGS**

**Guayaquil, Ecuador**

**10 de abril del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Bustamante Tituana, Clara Belén**, como requerimiento para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.

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

**Dra. Paredes Caverro, Angela Maria, MGS**

**COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

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

**Dra., Nuria Pérez Puig-Mir, PhD**

**Guayaquil, a los 10 días del mes de abril del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **BUSTAMANTE TITUANA, CLARA BELEN**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **La sobre carga de trabajo como una modalidad de acoso laboral**, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de abril del año 2024**

**LA AUTORA**

---

**Bustamante Tituana, Clara Belén**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Bustamante Tituana, Clara Belén**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La sobre carga de trabajo como una modalidad de acoso laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de abril del año 2024**

**LA AUTORA:**

---

**Bustamante Tituana, Clara Belén**

# REPORTE URKUND



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

## BUSTAMANTE TITUANA CLARA BELEN-antiplagio



Nombre del documento: BUSTAMANTE TITUANA CLARA BELEN-antiplagio.docx  
ID del documento: a8261459c039d05483159c6a6dd8cd391eff9cd2  
Tamaño del documento original: 68,6 kB

Depositante: Paola María Toscanini Sequeira  
Fecha de depósito: 22/5/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 22/5/2024

Número de palabras: 8546  
Número de caracteres: 56.394

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://dspace.uni.edu.ec/">dspace.uni.edu.ec</a> <a href="https://dspace.uni.edu.ec/bitstream/123456789/13373/1/tesis_Lisa_Juan.pdf">https://dspace.uni.edu.ec/bitstream/123456789/13373/1/tesis_Lisa_Juan.pdf</a> 56 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (419 palabras)
2	<a href="https://repositorio.usfq.edu.ec/">repositorio.usfq.edu.ec</a> <a href="https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3673/1/12096.pdf.txt">https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3673/1/12096.pdf.txt</a> 53 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (404 palabras)
3	<a href="http://www.secretariasenado.gov.co/">www.secretariasenado.gov.co</a>   Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de... <a href="http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html">http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html</a> 29 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (359 palabras)
4	<a href="https://repositorio.ucatolica.edu.co/">repositorio.ucatolica.edu.co</a> <a href="https://repositorio.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14942/1/trabajo_de_grado_1.pdf">https://repositorio.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14942/1/trabajo_de_grado_1.pdf</a> 23 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (358 palabras)
5	<a href="https://webapps.ilo.org/">webapps.ilo.org</a> <a href="https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/public...">https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/public...</a> 37 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (327 palabras)

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

**DRA. PAREDES CAVERO, ANGELA MARIA, MGS**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar mi agradecimiento siempre a Dios, sin el en mi vida nada sería posible.

A mis padres, pero de manera especial a mi madre Susana por todos sus esfuerzos incansables.

A mis abuelos, Mimi y Batuta por ser siempre mi apoyo incondicional.

A mi familia y mi esposo, por todas las palabras de aliento.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## DEDICATORIA

A Dios, dueño y creador de mi vida.

A mi amada Emma Belen, mi hija, que llegó a mi vida durante mi etapa de estudiante y me motivó día a día a superarme.

A Henry, mi esposo a quien amo con todo mi corazón.

A mi madre, por todo el esfuerzo y sacrificio que hizo por mí, esto es por ti mami.

A mis abuelitos, Mimi y Batuta, les dedico este logro, todo su apoyo se ve reflejado en este trabajo, no sé que sería sin ustedes.

A mi padre, gracias a su crianza estricta no desvíe el camino.

A mis tíos, Lenin y Monica, a mi hermana Katty a mis primos Edu, Derick y Sammy les dedico esto por siempre apoyarme y estar junto a mí en cada paso importante que doy.

Esto es por y para todos ustedes, los amo, son mi pilar fundamental sin ustedes nada sería posible.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_  
**AB. MARIA PAULA RAMIREZ VERA MGS.**

f. \_\_\_\_\_  
**AB. EDUARDOSANCHEZ PERALTA MGS.**

f. \_\_\_\_\_  
**DRA. PAREDES CAVERO, ANGELA MARIA, MGS**



# ÍNDICE

<b>CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>1. El acoso laboral</b> .....	5
<b>1.1 Definición</b> .....	5
<b>1.2 Tipos de acoso laboral</b> .....	6
<b>1.2.1 Acoso laboral horizontal</b> .....	6
<b>1.2.2 Acoso laboral vertical</b> .....	7
<b>1.3 Consecuencias del acoso laboral</b> .....	7
<b>1.3.1 Consecuencias para el trabajador</b> .....	7
<b>1.3.2 Consecuencias para la empresa</b> .....	8
<b>2. La Sobrecarga Laboral</b> .....	9
<b>2.1 Definición</b> .....	9
<b>2.2 Consecuencias de la sobrecarga laboral</b> .....	9
<b>2.2.1 Consecuencias físicas</b> .....	10
<b>2.2.2 Consecuencias psicológicas</b> .....	11
<b>2.2.3 Consecuencias en la organización</b> .....	11
<b>CAPITULO 2 MARCO JURÍDICO</b> .....	12
<b>1. Normativa Ecuatoriana</b> .....	12
<b>2. Jurisprudencia</b> .....	16
<b>3. Derecho Comparado</b> .....	18
<b>DISCUSIÓN</b> .....	22
<b>PROPUESTA</b> .....	23
<b>CONCLUSIONES</b> .....	25
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	26
<b>REFERENCIAS</b> .....	30

## RESUMEN

El presente estudio examina la sobrecarga laboral en Ecuador como una forma de acoso laboral, subrayando las consecuencias graves que tal práctica tiene en la salud mental y física de los trabajadores y como una práctica vulneradora de derechos fundamentales. Más que una acumulación de responsabilidades, la sobrecarga es analizada como un abuso de poder con profundas repercusiones legales y psicosociales. Se discute la insuficiente delimitación jurídica del tema y se explora la legislación nacional y comparada para proponer mejoras en la protección de los trabajadores. La justificación de esta tesis radica en la necesidad de reconocer y manejar la sobrecarga no solo para el bienestar del trabajador sino para la salud organizacional. Los objetivos incluyen la identificación y descripción del acoso y la sobrecarga laboral, un examen exhaustivo de la normativa relevante y el planteamiento de recomendaciones para una regulación más efectiva.

**Palabras Claves:** *Sobrecarga Laboral, Acoso Laboral, Derechos Fundamentales, Derechos de los Trabajadores, Código de Trabajo, Salud, Bienestar.*

## **ABSTRACT**

This research investigates work overload in Ecuador as a covert form of workplace harassment, emphasizing the severe implications it has on workers' mental and physical health and how it is against fundamental rights. Work overload is assessed not just as an excessive accumulation of tasks but as an exercise of power abuse with significant legal and psychosocial impacts. The thesis underscores the inadequacy of legal definitions and explores national and comparative laws to suggest improvements in worker protection. The rationale behind this study is to identify and manage work overload, which is vital for both individual welfare and organizational health. Objectives encompass identifying and describing both workplace harassment and work overload, thorough scrutiny of pertinent legislation, and proposing recommendations for more effective regulation.

**Keywords:** Workload Overload, Workplace Harassment, Fundamental Rights, Workers' Rights, Labor Code, Health, Well-Being.

# INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral emerge como una modalidad encubierta de acoso laboral, cuyas consecuencias severas a menudo permanecen subestimadas. Este fenómeno, lejos de ser un simple exceso de tareas, se inscribe en una dinámica de abuso de poder que menoscaba sistemáticamente la salud mental y física del trabajador.

Reconocer la sobrecarga laboral como acoso laboral es crucial, ya que subraya la gravedad de imponer cargas de trabajo insostenibles, no como una exigencia profesional ordinaria, sino como una estrategia de hostigamiento que vulnera derechos fundamentales.

La presente investigación aborda un fenómeno crecientemente reconocido dentro del ámbito laboral ecuatoriano: la sobrecarga de trabajo como una modalidad de acoso laboral. Esta problemática se origina con la creciente cultura del alto rendimiento y la dedicación extrema, la cual tiene consecuencias no solo para el bienestar de los trabajadores, sino que también vulnera el derecho a la integridad física y psíquica, el derecho al trabajo, el derecho a la no discriminación, el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable y el derecho a la dignidad humana.

A través de un análisis exhaustivo, se examina cómo la sobrecarga de trabajo trasciende la simple acumulación de tareas para configurarse como una forma de acoso laboral a partir de la violencia psicológica y física, que afecta profundamente la salud y la calidad de vida de los individuos.

Este estudio profundiza en la manifestación de la sobrecarga laboral en Ecuador, examinando las particularidades de este fenómeno y cómo este exceso de trabajo constituye una modalidad de acoso laboral. Se analiza esta problemática desde una perspectiva holística, integrando tanto la doctrina relevante como la legislación nacional y el análisis comparativo internacional.

Desde una perspectiva jurídica, el trabajo se adentra en la normativa ecuatoriana vigente, la jurisprudencia relevante y realiza un análisis de derecho comparado para contextualizar la situación ecuatoriana en el

panorama internacional. Esta aproximación permite identificar y proponer caminos hacia una prevención más efectiva que proteja a los trabajadores de la sobrecarga laboral y fomente un entorno laboral saludable y equitativo.

## **Descripción y formulación del problema**

La sobrecarga laboral, entendida como el exceso de trabajo que sobrepasa la capacidad y el tiempo razonable de los trabajadores, se ha convertido en una realidad preocupante en el ambiente laboral. Esta situación no solo implica una cuestión de bienestar laboral, sino que se entrelaza con posibles vulneraciones a derechos fundamentales reconocidos tanto en la normativa interna del país como en convenios internacionales. Pese a su gravedad, el tratamiento jurídico de la sobrecarga laboral como forma de acoso laboral no está claramente delimitado, lo que plantea un desafío en cuanto a la protección efectiva de los trabajadores y la responsabilidad de las empresas. El presente trabajo investigativo busca establecer lo siguiente: ¿En qué medida la normativa laboral ecuatoriana actual aborda la sobrecarga de trabajo como una modalidad de acoso laboral, y cómo se puede fortalecer el marco jurídico para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores frente a este fenómeno?

## **Justificación**

Esta investigación subraya la importancia de comprender la sobrecarga laboral no solo como una excesiva acumulación de tareas sino como una manifestación de acoso laboral que vulnera derechos de los trabajadores e impacta negativamente en la salud mental y física, enfatizando la seriedad de imponer cargas de trabajo insostenibles dentro del marco del acoso laboral. Se destaca cómo esta problemática afecta tanto a individuos como a organizaciones, convirtiéndose en un tema de urgente atención para proteger la integridad y los derechos fundamentales de los empleados. Por último, esta tesis aporta un marco teórico valioso, junto con recomendaciones que sirven como herramienta para académicos, legisladores y profesionales del Derecho

laboral en la prevención y manejo de la sobrecarga de trabajo como acoso laboral.

## **Objetivos**

Entre los objetivos presentes al desarrollar este trabajo investigativo se encuentran:

### **Objetivo General**

Evaluar la sobrecarga laboral como una modalidad de acoso laboral en el contexto ecuatoriano, analizando la doctrina y su regulación en la legislación extranjera.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar y describir el acoso laboral, sus tipos y consecuencias, así como la sobrecarga laboral como parte de este fenómeno.
2. Examinar la normativa y jurisprudencia ecuatoriana vigente en relación con el acoso laboral y compararla con la de otro sistema jurídico para entender su regulación.
3. Establecer la importancia de una correcta regulación del acoso laboral que incluya expresamente la sobrecarga laboral.

# DESARROLLO

## CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO

### 1. El acoso laboral

#### 1.1 Definición

El acoso puede establecerse en cualquier tipo de vínculo entre dos individuos, sin importar su edad, donde emerge una dinámica en la que no se reconocen como pares y en la que uno ejerce dominio aprovechándose de una presunta superioridad, ya sea real o percibida, sobre el otro. (NACE Asociación no al acoso escolar, 2022)

El acoso laboral es definido por Ochoa et al (2021, pág. 114) como el proceso, serie de actos o inacciones, tanto en entornos públicos como privados, mediante los cuales uno o varios individuos generan una atmósfera de trabajo hostil e intimidante hacia una o varias personas. Esto resulta en un impacto negativo significativo en la dignidad personal de las víctimas y perjudica su salud, todo con el objetivo de alcanzar diversas metas de persecución.

En palabras de Perez (2013, pág. 56) la carga laboral representa el volumen de esfuerzo físico y cognitivo desempeñado por un individuo. Cuando se habla de sobrecarga laboral, se alude a una situación en la que el volumen de tareas, su complejidad y el grado de dificultad superan lo razonable, teniendo que completarse en un periodo de tiempo específico.

El reconocido doctrinario Leyman (1999, pág. 56) señala que el acoso laboral: “tiene su fundamento en la dureza en la vida del trabajador, siendo un problema que hoy se aborda desde investigaciones sobre el estrés, así también existe el estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por cansancio, horarios excesivos, tareas monótonas”.

Desde la perspectiva de Klijn et al (2018, pág. 57) el hostigamiento en el trabajo y otras formas de violencia laboral pueden llevar a una disminución en la eficacia y la productividad del trabajador, mermando la calidad del ambiente

de trabajo. Esto también se refleja en una baja en la satisfacción laboral, un incremento en la ausencia y en la renuncia a los empleos. Adicionalmente, puede tener un impacto negativo en la salud física y psicológica del individuo, dañando su autoimagen y potencialmente deteriorando sus relaciones en el ámbito familiar.

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento en el trabajo, se refiere a un patrón persistente de comportamiento malintencionado o conductas negativas dirigidas hacia un empleado o un grupo de empleados. Estas acciones, que pueden ser tanto verbales como no verbales, tienen la intención de intimidar, degradar, desacreditar o aislar a la persona afectada, menoscabando su integridad y dignidad. A menudo, esto resulta en un ambiente de trabajo tóxico, afecta el bienestar mental y emocional del individuo, y puede tener consecuencias perjudiciales tanto para la víctima como para la organización en general. El acoso laboral va desde la crítica destructiva constante y la sobrecarga de tareas sin razón justificada, hasta el sabotaje de las actividades laborales de alguien y ataques personales.

## **1.2 Tipos de acoso laboral**

Existen distintas formas en las que el maltrato y la intimidación pueden manifestarse en el entorno de trabajo, identificando las particularidades que distinguen un tipo de otro. Estas prácticas indebidas van desde tácticas sutiles hasta actos abiertamente agresivos, y su comprensión es crucial para poder reconocerlas y abordarlas adecuadamente.

### **1.2.1 Acoso laboral horizontal**

El autor Carrasco (2020, pág. 26) describe que este tipo de hostigamiento ocurre entre colegas que están al mismo nivel jerárquico y puede ser motivado por envidias, asuntos sentimentales o problemas interpersonales. Tal comportamiento, que se da entre empleados de igual rango, puede tener un impacto negativo y a menudo severo en el estado emocional y mental del afectado.



## **1.2.2 Acoso laboral vertical**

Explica Carrasco (2020, pág. 27) que este tipo de hostigamiento se le llama de esta forma ya que el individuo que realiza el acoso ocupa una posición superior o inferior en la estructura organizativa en comparación con la persona afectada. Dentro de esta categorización, se incluye tanto el acoso ascendente como descendiente.

### **1.2.2.1 Acoso ascendente**

El acoso ascendente se produce cuando un empleado siente que está siendo perseguido por uno o más individuos que ocupan posiciones de autoridad intermedia en la estructura organizacional.

### **1.2.2.2 Acoso descendiente**

En contraposición, el acoso descendente se da cuando individuos en puestos de menor rango dentro de una empresa son objeto de acoso psicológico por parte de uno o más superiores jerárquicos. Ambas situaciones crean un ambiente de trabajo tóxico que puede tener efectos adversos tanto en el individuo como en el clima laboral general.

## **1.3 Consecuencias del acoso laboral**

Las consecuencias de comportamientos nocivos en el ámbito laboral tienen tanto consecuencias tanto para los individuos como para la organización en su conjunto. Las implicaciones van más allá del bienestar individual, afectando la moral, la productividad y el clima general del lugar de trabajo, lo cual, a su vez, puede tener consecuencias duraderas en la salud organizacional y la imagen pública de la entidad.

### **1.3.1 Consecuencias para el trabajador**

Los efectos psicosomáticos que el acoso en el lugar de trabajo puede provocar en un empleado pueden ser extremadamente graves, llegando incluso a desencadenar tendencias suicidas y niveles significativos de estrés. (Tejedor & Ruiz, 2003, pág. 478)

### **1.3.1.1 Consecuencias físicas**

El Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales (2008) explica que el acoso en el trabajo puede llevar a una variedad de trastornos de salud, afectando a sistemas como el digestivo, cardiovascular, respiratorio y endocrino. También puede provocar problemas musculares, dermatológicos y sexuales, entre otros impactos significativos en la salud física.

### **1.3.1.2 Consecuencias psicológicas**

Los problemas psicológicos en los que deriva el acoso laboral abarcan baja autoestima, ansiedad o dificultades familiares. No es infrecuente que las víctimas de estas prácticas se vean forzadas a dejar sus empleos y enfrenten grandes desafíos para reintegrarse al mercado laboral.

### **1.3.2 Consecuencias para la empresa**

El impacto del acoso laboral se extiende más allá de los individuos afectados y repercute significativamente en la organización. Leymann (1996, pág. 165) destaca que las secuelas psicológicas en los empleados acarrear gastos considerables en términos de tratamiento para la empresa. Además, este fenómeno puede llevar a costes elevados en la producción, una mayor tasa de cambio de personal y un descenso en la motivación de la plantilla, entre otros efectos adversos para la organización.

Según Pérez (2001, pág. 56) la falta de una adecuada estrategia preventiva frente a conflictos que podrían escalar a acoso laboral puede tener un impacto negativo en la eficacia operativa de una empresa. Esta negligencia puede perjudicar el ambiente de trabajo y elevar la probabilidad de incidentes y accidentes en el lugar de trabajo.

Johanson, en sus estudios referenciados por Amata (2008, pág. 46) propuso una serie de criterios para evaluar los costos económicos derivados de ausencias laborales prolongadas y frecuentes, incluyendo aquellas asociadas al acoso laboral. La conclusión de Johanson resalta que resulta más económico para las organizaciones modificar las condiciones laborales

para mejorar la salud de los empleados, en comparación con los costos asociados a las bajas médicas.

## **2. La Sobrecarga Laboral**

### **2.1 Definición**

El acoso laboral es un proceso que se desarrolla en varias fases y en distintas modalidades dentro de un entorno organizacional.

La sobrecarga laboral, según la doctrina, se refiere al exceso de trabajo que va más allá de las capacidades y el tiempo razonable de una persona, ocasionando riesgos para la salud física y mental. Esto lleva a un deterioro de la calidad de vida, ya que la demanda laboral excesiva puede disminuir la motivación y aumentar el estrés, lo que a su vez puede provocar trastornos como el Síndrome de Burnout y afectar la productividad. (Peña, Toala, & Toala, 2022, pág. 56)

Según Brown y Benson (2005, pág. 2) la sobrecarga laboral se caracteriza por un nivel de demanda de rendimiento en el trabajo que resulta excesivo o agobiante, debido a las elevadas expectativas de productividad impuestas en una tarea o puesto laboral.

La sobrecarga laboral es una condición en la que el volumen de trabajo asignado a un individuo excede sus capacidades y el tiempo disponible para realizarlo, manifestándose a través de jornadas laborales extensas, plazos ajustados, y un exceso de tareas que demandan atención simultánea.

### **2.2 Consecuencias de la sobrecarga laboral**

La sobrecarga laboral se traduce en el exceso de trabajo físico y mental que una persona debe realizar, frecuentemente bajo presión de tiempo y con recursos insuficientes, lo que lleva a una serie de consecuencias negativas debido a su impacto tanto en la salud física como mental.

### **2.2.1 Consecuencias físicas**

Las consecuencias físicas de la sobrecarga laboral abarcan un amplio espectro, derivadas fundamentalmente de la manera en que nuestro cuerpo reacciona ante el estrés y el desgaste sostenido de nuestra salud física. Entre estas consecuencias, se encuentran:

Trastornos del sueño: esto se debe a que el estrés y la ansiedad provocados por las demandas excesivas mantienen al sistema nervioso en un estado de alerta constante, dificultando la relajación y el descanso adecuado.

Enfermedades cardiovasculares: el estrés crónico asociado con la sobrecarga laboral puede aumentar la presión arterial y los niveles de colesterol, factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares.

Dolores musculares y problemas esqueléticos: La tensión muscular constante, junto con posturas inadecuadas o repetitivas debido a largas horas de trabajo, pueden causar dolores musculares, tendinitis y problemas esqueléticos, como el dolor de espalda y cuello.

Problemas digestivos: El estrés prolongado puede afectar el sistema digestivo, provocando síntomas como acidez, gastritis, y alteraciones en el apetito.

Sistema inmunológico debilitado: La sobrecarga laboral y el estrés crónico pueden suprimir la función del sistema inmunológico, haciéndolo más susceptible a infecciones y enfermedades. Esto ocurre porque el estrés altera la respuesta del cuerpo a los agentes patógenos, reduciendo su capacidad de defensa.

Aumento de peso y obesidad: El estrés y la falta de tiempo pueden llevar a hábitos alimenticios poco saludables y a una menor actividad física, lo cual puede contribuir al aumento de peso y a la obesidad. (Rodríguez, 2019, pág. 57)

### **2.2.2 Consecuencias psicológicas**

Un estudio realizado en Madrid arrojó como resultado que la sobrecarga laboral tiene consecuencias en el ámbito psicológico de los individuos. Primero, genera un estado de agotamiento emocional, en el que los empleados se sienten exhaustos, sin energía, y enfrentan un vacío emocional debido a demandas laborales excesivas y una falta de recursos para manejarlas. Segundo, provoca una despersonalización en las relaciones con clientes o usuarios, caracterizada por actitudes frías y distantes, irritabilidad y una disminución de la motivación para trabajar. Tercero, afecta negativamente la realización personal en el trabajo, donde los individuos experimentan una sensación de ineficacia, un autoconcepto negativo, escaso progreso profesional, y una percepción de fracaso. (Albaladejo, Villanueva, Ortega, Astacio, & Domínguez, 2014)

### **2.2.3 Consecuencias en la organización**

Palacios (2017, pág. 9) señala que las grandes cantidades de trabajo generan estrés laboral lo cual conduce a una disminución en la calidad del trabajo, falta de cooperación en el equipo, deseos de cambiar de trabajo, alta rotación de personal, necesidad de una supervisión más intensa, deterioro de las relaciones laborales y un incremento en el absentismo. Estos efectos reflejan el alto costo humano de la sobrecarga laboral que va más allá de la simple fatiga, afectando la calidad de vida y la eficacia en el entorno de trabajo.

En resumen, el acoso laboral es una serie de comportamientos malintencionados que crean un ambiente de trabajo hostil, afecta significativamente la dignidad y la salud mental y física de los individuos. Se manifiesta en formas variadas, incluyendo la sobrecarga laboral, donde el exceso de tareas y demandas supera la capacidad y el tiempo razonable de los trabajadores. Este tipo de acoso puede derivar en consecuencias que no solo desgasta a los empleados física y emocionalmente, sino que también deteriora su relación con el trabajo y su percepción de competencia y éxito profesional.

## **CAPITULO 2 MARCO JURÍDICO**

### **1. Normativa Ecuatoriana**

El acoso laboral y la sobrecarga de trabajo son contrarios a los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. El numeral 3 del artículo 66 protege el derecho a la integridad personal en sus dimensiones física, psíquica, moral y sexual, y el artículo 326, numeral 5, resalta el derecho al trabajo en un ambiente adecuado que garantice la salud y bienestar. El acoso laboral, incluyendo la sobrecarga de trabajo, atenta contra la integridad psíquica y moral del individuo, generando un ambiente laboral hostil que afecta su salud mental y su bienestar general. Además, impide vivir una vida libre de violencia en el ámbito laboral, como lo estipula la normativa. Por lo tanto, es deber del Estado y de los empleadores adoptar medidas pertinentes para prevenir, eliminar y sancionar estas prácticas, asegurando así el cumplimiento de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Teniendo en consideración el marco constitucional, el 9 de noviembre 2017, mediante Registro Oficial Suplemento del Registro Oficial 116, se publicó la "Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral". Esta reforma introduce cambios específicos en la legislación laboral de Ecuador con el fin de abordar y prevenir el acoso laboral.

El Artículo 4 de la reforma incluye una nueva definición de acoso laboral en el Código del Trabajo, definido como cualquier comportamiento lesivo y reiterado que afecte la dignidad de la persona en el entorno laboral, incluyendo maltrato, humillación, o amenazas que perjudiquen su situación laboral.

El Artículo 5 añade al Código del Trabajo un numeral que obliga a implementar programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral. (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, 2017) Esto significa que no solo se debe atender el acoso en sus formas más explícitas y

evidentes, sino también en prácticas laborales que puedan resultar en un deterioro de las condiciones de trabajo y salud del trabajador.

De esta manera, el actual Art.46.1 del Código de Trabajo señala:

Art. (...).- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).-  
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. (Código de Trabajo, 2005)

En este sentido, la redacción del artículo sobre la definición de acoso laboral en el Código de Trabajo de Ecuador, actualizada por la reforma del 9 de noviembre de 2017, no incorpora la sobrecarga laboral de manera explícita, aunque de su lectura podría colegirse su inclusión. Esto se debe a que el acoso laboral se define ampliamente como cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la persona y que sea potencialmente lesivo, reiterado, y que resulte en menoscabo, maltrato, humillación o perjudique la situación laboral del afectado.

La sobrecarga de trabajo se entiende como una asignación excesiva de tareas que supera la capacidad del trabajador y que puede tener consecuencias negativas en su bienestar físico y psicológico. Este tipo de carga puede ser interpretada como un comportamiento lesivo y potencialmente humillante que amenaza la integridad laboral del individuo y, por tanto, puede subsumirse bajo la definición de acoso laboral que ofrece el artículo. La sobrecarga laboral afecta la dignidad y la salud del trabajador y

podría ser usada de forma intencional para marginar o presionar al trabajador, lo que calificaría como acoso laboral según la legislación.

Además, al no limitar las formas específicas en que se manifiesta el acoso, la ley abre la posibilidad de interpretar una amplia gama de conductas como acoso laboral, siempre y cuando cumplan con el criterio de ser comportamientos reiterados y lesivos que afecten negativamente la situación laboral del empleado. En este sentido, la sobrecarga laboral, cuando se aplica de manera sistemática y con el propósito de menoscabar a la persona, podría ser considerada una de estas conductas.

En el marco internacional, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, ofrece una definición amplia y global de lo que constituye la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta definición es inclusiva y considera no solo los daños físicos, sino también los psicológicos, sexuales o económicos que puedan surgir de comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas de estos, ya sean estos incidentes únicos o repetidos.

De acuerdo con el Artículo 1, párrafo 1(a) del Convenio núm. 190, la "violencia y acoso" en el mundo del trabajo se definen como comportamientos, prácticas o amenazas que son inaceptables y que pueden manifestarse de forma única o repetida, causando o pudiendo causar daño físico, psicológico, sexual o económico. (Convenio sobre la violencia y el acoso C190, 2019)

La sobrecarga de trabajo puede encajar en esta definición ya que puede resultar en daño psicológico o económico. Por ejemplo, si un empleado está constantemente sometido a una carga de trabajo que excede sus capacidades y horarios razonables, esto puede llevar a un deterioro de su salud mental (estrés, ansiedad, agotamiento) y posiblemente a consecuencias económicas (por ejemplo, si la sobrecarga conduce a la incapacidad de trabajar y, por lo tanto, a la pérdida de ingresos).

El párrafo 2 del Art.1 ibidem aclara que la violencia y el acoso pueden ser definidos en la legislación nacional como conceptos únicos o separados. Esto da a los estados miembros la flexibilidad para incorporar definiciones



más amplias o específicas en su legislación nacional que podrían incluir la sobrecarga de trabajo como una forma de acoso.

De este análisis se colige que el Art. 46.1 del Código del Trabajo de Ecuador, modificado por la Ley Orgánica Reformatoria del 9 de noviembre de 2017, se alinea con las protecciones constitucionales referentes a la integridad personal y un ambiente de trabajo adecuado, aun cuando la sobrecarga de trabajo no se menciona de manera explícita como acoso laboral. Este análisis demuestra que la interpretación de las normas existentes debe ser suficientemente dinámica para incluir prácticas laborales perjudiciales que afectan la dignidad y la salud del trabajador, tales como la sobrecarga de trabajo.

El segmento de la tesis presentado realiza una conexión profunda entre la legislación ecuatoriana y la sobrecarga de trabajo como una modalidad de acoso laboral, enmarcada tanto en el ámbito nacional como en el internacional. El análisis subraya con precisión cómo el Artículo 46.1 del Código del Trabajo de Ecuador, modificado por la Ley Orgánica Reformatoria del 9 de noviembre de 2017, se alinea con las protecciones constitucionales referentes a la integridad personal y un ambiente de trabajo adecuado, aun cuando la sobrecarga de trabajo no se menciona de manera explícita como acoso laboral. Este análisis demuestra que la interpretación de las normas existentes debe ser suficientemente dinámica para incluir prácticas laborales perjudiciales que afectan la dignidad y la salud del trabajador, tales como la sobrecarga de trabajo.

Por otro lado, la integración del Convenio sobre la violencia y el acoso C190, 2019, con la legislación ecuatoriana ilustra cómo los estándares internacionales pueden influir en la interpretación de la normativa interna, promoviendo una concepción más inclusiva de lo que constituye acoso laboral. Este enfoque pone de manifiesto la necesidad de una legislación progresista que se adapte a las realidades laborales contemporáneas y proteja efectivamente a los trabajadores en todas sus facetas.

## 2. Jurisprudencia

Una sentencia de gran relevancia sobre el acoso laboral es la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados emitida por la Corte Constitucional el 21 de diciembre de 2021.

La Corte Constitucional sobre el acoso laboral reconoce la gravedad del acoso laboral como una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y lesiona derechos constitucionales esenciales. La Corte identifica al acoso laboral como una violación de derechos que afecta no solo la salud psicológica y física del trabajador, sino también su entorno familiar y social. Este reconocimiento se alinea con la visión de organizaciones internacionales como la OIT y la OMS, las cuales subrayan los efectos perniciosos del acoso laboral en la salud y bienestar general de las personas.

En esta Sentencia se establecen los elementos del acoso laboral. Primero se toma en consideración los sujetos que intervienen en esta prohibición. La Corte expresamente señala:

62. Conforme a las definiciones de la LOSEP y CDT, el acoso laboral es una relación social en que se identifican los siguientes elementos:

i) Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso.

ii) Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento.

iii) Características del comportamiento o acto:

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

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

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

iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral. (Corte Constitucional, 2021)

La Corte también señala que el acoso laboral puede incluirse como causa de destitución en el marco de la legislación laboral y que debe ser tratado con procedimientos administrativos y sanciones, sugiriendo que las resoluciones en estos casos deben ser efectivas y garantizar un debido proceso legal.

El criterio de la Corte enfatiza la responsabilidad del Estado en la promulgación de normativas que garanticen la protección efectiva contra el acoso laboral y, por tanto, el deber de adoptar medidas preventivas y sancionadoras en el ámbito laboral. Asimismo, la Corte pone de manifiesto la necesidad de un marco jurídico que permita la inclusión y análisis de las categorías sospechosas de discriminación en casos de acoso, aludiendo a la importancia de tener en cuenta la discriminación como un factor agravante del acoso laboral.

Finalmente, la Corte concluye que el acoso laboral es una violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, resaltando que tales actos no solo dañan a la persona directamente afectada, sino que también deterioran el ambiente de trabajo y pueden tener consecuencias sociales más amplias, incluyendo un impacto negativo en la imagen y eficiencia de la entidad donde ocurre el acoso.

El criterio de la Corte Constitucional reconoce explícitamente que el acoso laboral es una forma de violencia que vulnera derechos fundamentales y afecta integralmente la dignidad, la salud mental y física, así como el entorno familiar y social de la persona trabajadora. Esta concepción se correlaciona directamente con la problemática de la sobrecarga laboral, que puede ser considerada como una manifestación del acoso laboral debido a su potencial para crear un ambiente de trabajo hostil y perjudicial, excediendo las capacidades del trabajador y comprometiendo su bienestar integral. Dado que la Corte destaca la necesidad de un marco legal y procesal eficaz para tratar el acoso laboral, implícitamente subraya la importancia de incluir la

sobrecarga laboral en este marco, abogando por la adopción de medidas preventivas y sancionadoras que aseguren condiciones laborales dignas y justas, en consonancia con la protección de los derechos laborales y humanos reconocidos por las normativas nacionales e internacionales.

### **3. Derecho Comparado**

La Ley 1010 de 2006 de Colombia presenta un marco legal explícito para el manejo del acoso laboral, definiéndolo y especificando sus modalidades, lo que incluye la persecución laboral como una de ellas, dentro de lo cual se encuentra la sobrecarga laboral.

Bajo esta ley colombiana, la sobrecarga de trabajo se identifica claramente como una forma de persecución laboral, caracterizada por la asignación de una carga excesiva de trabajo con la intención de desmotivar al trabajador o inducir su renuncia. Esto es significativo porque establece un precedente directo y explícito que reconoce la sobrecarga de trabajo no solo como una práctica laboral indebida, sino como una modalidad de acoso laboral. Expresamente el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006 señala:

#### **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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe

como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**2. Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**3. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**4. Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**6. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Ley 1010 de 2006, 2006) (Énfasis añadido)

Esta ley se distingue por su detallada descripción de qué constituye el acoso laboral, proporcionando ejemplos concretos de comportamientos que serían clasificados como tal.

Por otro lado, en Ecuador, aunque la sobrecarga de trabajo se incluye implícitamente en la definición de acoso laboral según el artículo 46.1 del Código del Trabajo, no se menciona de manera explícita como lo hace la legislación colombiana. Sin embargo, la definición ecuatoriana de acoso laboral, que incluye comportamientos que atentan contra la dignidad de la persona y que perjudiquen su situación laboral, podría interpretarse de forma que abarque la sobrecarga de trabajo, ya que esta puede resultar en menoscabo y perjuicio para el trabajador.

Por otro lado, el Art. 3 de la Ley 1010 de 2006 de Colombia, establece condiciones atenuantes en casos de acoso laboral, lo cual permite una evaluación de los incidentes, reconociendo factores como una buena conducta previa, esfuerzos por remediar el daño, reparaciones incluso parciales, las cuales pueden influir en el comportamiento del acusado.

Más interesante resulta el Art. 4 ibidem, ya que establece las circunstancias que pueden agravar un caso de acoso laboral, lo cual es fundamental para entender cómo la sobrecarga laboral podría verse bajo una luz más severa dentro de este marco legal. Estas causales incluyen: la repetición de la conducta abusiva, lo que indica un patrón de acoso; la presencia de múltiples causales de acoso simultáneamente; actuar por motivos despreciables o por beneficio propio; aprovechar situaciones que dificultan la defensa del afectado o la identificación del acosador; intensificar intencionadamente el daño psicológico o físico al afectado; utilizar una posición de poder social, económico o profesional para perpetrar el acoso; implicar a terceros en la realización del acoso; y, finalmente, cualquier acción que resulte en daño a la salud mental o física del afectado. (Ley 1010 de 2006, 2006)

Si consideramos la sobrecarga laboral dentro de las circunstancias descritas, varios puntos se destacan por su potencial relevancia:

a) Reiteración de la conducta: la sobrecarga laboral se convierte en una forma de acoso laboral particularmente grave cuando es un comportamiento repetitivo, mostrando un patrón de abuso hacia el empleado.

b) Concurrencia de causales: si la sobrecarga laboral se combina con otras formas de maltrato o condiciones adversas en el trabajo, esto podría agravar la situación.

d) Aprovechamiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar: la asignación de carga de trabajo excesiva que aprovecha intencionalmente momentos o circunstancias que dificultan la defensa o el bienestar del empleado puede ser vista como una agravante.

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico: la sobrecarga laboral que tiene como objetivo o resultado un daño significativo a la salud mental o física del trabajador sería considerada una circunstancia agravante.

f) Posición predominante del autor: cuando la sobrecarga laboral es impuesta por alguien en una posición de poder significativa, esto también puede ser considerado como agravante, dado el abuso de autoridad.

h) Daño en la salud física o psíquica: si la sobrecarga de trabajo resulta en un daño comprobable a la salud del empleado, esto se consideraría una agravante del acto de acoso.

Todos estos elementos de la Ley 1010 de 2006 de Colombia, implica un entendimiento legal de que ciertas maneras de imponer trabajo excesivo no solo constituyen un comportamiento abusivo, sino que pueden ser penalizadas más severamente dependiendo del contexto y del impacto en el trabajador.

En comparación con la legislación ecuatoriana se tiene que, si bien ambos sistemas legales comparten el objetivo común de proteger a los trabajadores de prácticas que afectan negativamente su bienestar en el lugar de trabajo, la ley colombiana proporciona una guía más directa para la identificación de la sobrecarga laboral como acoso laboral, mientras que la ley ecuatoriana requiere una interpretación amplia de su definición de acoso laboral para incluir la sobrecarga laboral.

Tal es el caso que, al analizar el Código de Trabajo ecuatoriano, además de la definición de acoso laboral, se encuentra únicamente la prohibición de estos comportamientos por parte del empleador (Art. 44 literal m), la prohibición del acoso por parte de un compañero de trabajo (Art. 46 literal j y Art. 172) y la atribución por parte del inspector de trabajo de disponer se efectúen las disculpas públicas por parte del agresor (Art.545.8).

En suma, la legislación ecuatoriana sobre el acoso laboral, aunque aborda la problemática ofreciendo una definición general que potencialmente incluye la sobrecarga de trabajo, resulta insuficiente en comparación con la Ley 1010 de 2006 de Colombia, que establece de manera explícita la sobrecarga laboral como una modalidad específica de persecución laboral. La ley colombiana detalla con claridad ejemplos concretos de acoso laboral, incluyendo la sobrecarga de trabajo, y proporciona un marco legal para su identificación y sanción, reconociendo explícitamente que la asignación excesiva de trabajo con la intención de desmotivar al empleado o inducir su renuncia constituye acoso laboral. Esta especificidad no solo clarifica las conductas que se consideran acoso laboral, sino que también facilita la tarea de las autoridades y los tribunales al momento de evaluar y sancionar estas prácticas. En contraste, la legislación ecuatoriana, al no mencionar explícitamente la sobrecarga laboral ni establecer modalidades detalladas de acoso, requiere una interpretación más amplia para abarcar dicha práctica, lo que puede dificultar su identificación y la protección efectiva de los trabajadores contra esta forma de acoso. Además, la Ley 1010 de 2006 de Colombia va más allá al definir condiciones atenuantes y agravantes en casos de acoso laboral, ofreciendo una evaluación más matizada de los incidentes y reconociendo la complejidad del comportamiento humano, aspectos que no se contemplan de manera específica en la legislación ecuatoriana.

## **DISCUSIÓN**

Existe un vacío significativo en la legislación ecuatoriana respecto al tratamiento de la sobrecarga laboral como una modalidad específica de acoso laboral. Aunque el acoso laboral, incluida la sobrecarga de trabajo, contraviene los principios de la Constitución de la República del Ecuador que



protege el derecho a la integridad personal y a un ambiente de trabajo adecuado, la legislación ecuatoriana no especifica claramente la sobrecarga de trabajo como un tipo de acoso laboral. Esto sugiere la necesidad de una interpretación más amplia para abarcar dichas prácticas, lo que puede complicar la protección efectiva de los trabajadores.

Este trabajo investigativo destaca la importancia de reconocer la sobrecarga laboral no solo como un problema de bienestar, sino como una violación de los derechos fundamentales, impactando negativamente en la salud mental y física de los trabajadores. Se subraya que, mientras el marco jurídico colombiano ofrece un modelo explícito que identifica y sanciona la sobrecarga laboral como acoso, en Ecuador, la normativa carece de esta especificidad, lo que representa una barrera para abordar efectivamente esta forma de acoso laboral.

A través de la comparación con la legislación colombiana y el análisis de convenios internacionales como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, esta tesis argumenta a favor de una reforma legislativa en Ecuador que incluya de manera explícita la sobrecarga laboral como una modalidad de acoso laboral. Esta inclusión no solo clarificaría las obligaciones de los empleadores y fortalecería los derechos de los trabajadores, sino que también alinearían la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales, ofreciendo una protección más comprensiva y efectiva contra el acoso laboral.

En resumen, la discusión evidencia una clara necesidad de evolución en la normativa laboral ecuatoriana para abordar adecuadamente la sobrecarga laboral como acoso laboral, enfatizando la importancia de una legislación que refleje las complejidades del mundo laboral contemporáneo y asegure un ambiente de trabajo justo y saludable para todos los trabajadores.

## **PROPUESTA**

En orden de asegurar una mayor protección a los derechos de los trabajadores, una solución es la reforma al Art. 46.1 del Código de Trabajo. Esta propuesta surge de la necesidad de adecuar la normativa laboral a los

principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, que establece el trabajo como un derecho fundamental, así como la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales dignas, seguras y equitativas para todos los trabajadores. En este contexto, se reconoce que la sobrecarga laboral representa una forma de violencia laboral que no solo afecta la salud física y mental de los trabajadores, sino que también vulnera su derecho a un ambiente de trabajo saludable y a una vida libre de violencia.

Por tanto, el objetivo de esta propuesta es fortalecer el marco jurídico para abordar de manera específica la sobrecarga laboral, estableciendo claramente esta práctica como una forma de acoso laboral y proporcionando directrices para su prevención, detección y corrección. A través de esta reforma, se busca promover un ambiente laboral que no solo cumpla con los estándares mínimos de seguridad y salud, sino que también respete la integridad y la dignidad de todos los trabajadores, en línea con los compromisos internacionales asumidos por Ecuador en materia de derechos laborales y humanos.

La inclusión explícita de la sobrecarga laboral como una modalidad de acoso laboral en el Código de Trabajo representa un paso fundamental hacia la creación de un entorno laboral más justo y seguro, donde se respeten los derechos de los trabajadores a la integridad personal y a una vida digna. Esta reforma no solo beneficiará a los trabajadores, previniendo el deterioro de su salud y bienestar, sino que también contribuirá a mejorar la productividad y el ambiente laboral en general, al fomentar prácticas de trabajo justas y respetuosas.

## CONCLUSIONES

- Se ha determinado que la sobrecarga laboral, definida como el exceso de tareas que excede la capacidad y tiempo razonable de los trabajadores, constituye una forma de acoso laboral, apoyándose en la definición de acoso laboral de la legislación ecuatoriana y los principios constitucionales que salvaguardan la dignidad y bienestar en el trabajo.
- Aunque la Constitución y el marco legal en Ecuador reconocen el derecho a un trabajo digno y saludable, la normativa vigente no especifica claramente la sobrecarga laboral como una modalidad específica de acoso laboral, lo que limita la protección efectiva de los trabajadores frente a esta problemática.
- La comparación con legislaciones internacionales, como la Ley 1010 de 2006 de Colombia, muestra que una definición explícita y detallada de las modalidades de acoso laboral, incluida la sobrecarga laboral, facilita la identificación, prevención y sanción del acoso laboral, sugiriendo la necesidad de una reforma similar en la legislación ecuatoriana.
- Existe una necesidad urgente de reformar el Código de Trabajo en Ecuador para incluir de manera explícita la sobrecarga laboral como una modalidad de acoso laboral, lo cual clarificaría las responsabilidades de los empleadores, reforzaría los derechos de los trabajadores y alinear la legislación nacional con estándares internacionales.
- La sobrecarga laboral tiene efectos adversos en la salud física y psicológica de los trabajadores, afectando su calidad de vida y productividad. La reforma legislativa propuesta podría prevenir estos impactos negativos y fomentar un ambiente laboral más saludable.
- La inclusión explícita de la sobrecarga laboral como forma de acoso laboral en el Código de Trabajo beneficiaría a los trabajadores y a las organizaciones, promoviendo un entorno laboral justo, seguro y respetuoso, en concordancia con prácticas laborales sostenibles y respetuosas con los derechos humanos.

## **RECOMENDACIONES**

Dada la creciente preocupación por la sobrecarga laboral y su reconocimiento como una forma de acoso laboral que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, se hace imperativo recomendar una reforma al Código de Trabajo de Ecuador. Esta reforma debería incluir de manera explícita la sobrecarga laboral dentro de las modalidades de acoso laboral, definiéndola claramente y estableciendo mecanismos efectivos para su prevención, detección y sanción. Al hacerlo, no solo se estará protegiendo la salud física y mental de los trabajadores, sino que también se estará promoviendo un entorno laboral más justo, equitativo y productivo. A continuación, se propone el siguiente proyecto:

### **Proyecto de Ley Reformatoria al Artículo 46.1 del Código de Trabajo del Ecuador para Evitar la Sobrecarga Laboral**

#### **CONSIDERANDO**

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, comprometiéndose el Estado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, el artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador afirma que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, junto con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, reconociendo el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades que fomente sus capacidades y potencialidades;

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que asegure salud,

trabajo, empleo, descanso y ocio, entre otros, así como el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual y una vida libre de violencia en el ámbito público y privado;

Que, el artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador declara que la salud es un derecho garantizado por el Estado, vinculándolo al ejercicio de otros derechos fundamentales, comprometiéndose a garantizar este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; asegurando el acceso a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud con enfoque de género y generacional;

En virtud de lo anterior, y reconociendo la necesidad de proteger a los trabajadores de prácticas que vulneren su derecho a un trabajo digno y saludable, incluida la sobrecarga laboral que atenta contra su bienestar físico y psicológico, se propone la reforma del Artículo 46.1 del Código de Trabajo, para incluir de manera explícita la sobrecarga laboral como una modalidad de acoso laboral y establecer mecanismos para su prevención, detección y sanción efectivas.

Se expide la siguiente:

**“Ley Reformatoria al Artículo 46.1 del Código de Trabajo del Ecuador  
para Evitar la Sobrecarga Laboral”**

**Artículo Único. -**

Reformar el Artículo 46.1 del Código de Trabajo de Ecuador, para quedar como sigue:

**Artículo 46.1.- Definición y Modalidades de Acoso Laboral.-** Para efectos de este Código, se entenderá 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.

Dentro de las modalidades de acoso laboral se incluye expresamente:

1. Sobrecarga Laboral: la asignación de tareas que exceda de manera significativa la capacidad y el tiempo razonable esperado para su ejecución, considerando la naturaleza del trabajo y las capacidades individuales del trabajador, con el propósito o efecto de intimidar, presionar, desmotivar o inducir la renuncia del trabajador, afectando su salud física, mental y su bienestar general.

El Estado, en concordancia con su deber de garantizar un trabajo saludable y libremente escogido, promoverá políticas de prevención, atención y sanción de todas las formas de acoso laboral, asegurando medidas especiales de protección para personas en condiciones de vulnerabilidad, incluyendo aquellas con discapacidad, garantizando así su integración y participación equitativa en el ámbito laboral.

#### **Disposiciones Generales:**

PRIMERO. - El Ministerio de Trabajo adoptará políticas y programas dirigidos a la prevención del acoso laboral, incluida la sobrecarga laboral, fomentando un ambiente laboral respetuoso y seguro.

SEGUNDO. - Se instará a las entidades públicas y privadas a implementar protocolos de prevención, atención y sanción del acoso laboral, con especial atención en la sobrecarga laboral, como parte de sus políticas internas de recursos humanos.

TERCERO. - Se promoverán campañas de sensibilización y formación dirigidas a empleadores y trabajadores sobre los efectos negativos de la sobrecarga laboral y otras formas de acoso laboral, destacando la importancia de un ambiente laboral digno y saludable.

Este proyecto de ley busca reforzar el marco jurídico laboral ecuatoriano, alineándolo con los principios constitucionales y los compromisos internacionales del país, en pro de la protección efectiva de los derechos y la salud de los trabajadores, y la promoción de un entorno laboral justo, seguro y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

## REFERENCIAS

- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astacio, P., & Domínguez, V. (2014). Síndrome del burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista española de salud pública*.
- Amata, A. (2008). *Características del ambiente empresarial que contribuye al acoso laboral*. Bogotá.
- Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167.
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral*. Quito : Suplemento del Registro Oficial 116.
- Brown, M., & Benson, J. (2005). Managing to Overload? *Group & Organization Management*. Obtenido de <https://scihub.tw/10.1177/1059601104269117>
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública*. Quito: UASM.
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Cali: Diario Oficial No. 46.160.
- Corte Constitucional. (2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados*. Quito.
- Klijn, T., Moreno , M., & Machuca, L. (2018). Acoso laboral y factores asociados. *Index de Enfermería*.
- Leyman , H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work & Organizational Psychology*.



- Leyman, H. (1999). The Content and Development of Mobbing at Work (Contenido y Desarrollo del Acoso). Obtenido de <http://www.ste.uji.es/old/mobbing/LeymannEl.pdf>
- NACE Asociación no al acoso escolar. (2022). *Asociación no al acoso escolar*. Barcelona.
- Ochoa , C., Hernández , E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 114.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso C190*. Ginebra.
- Palacios, J. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso. *Área de Gestión*.
- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*.
- Pérez, J. (2001). *Algunos apuntes sobre mobbing*. . Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos .
- Perez, J. (2013). Efectos del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*.
- Rodriguez, L. (2019). *la mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/consecuencias-de-la-sobrecarga-laboral/>
- Tejedor, A., & Ruiz, M. (2003). Mobbing: psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo. *SEMERGEN Medicina de Familia*.
- UGT, O. P. (2008). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector de la Enseñanza Secundaria*. Madrid: Da Vinci S.A.

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Bustamante Tituana, Clara Belén**, con C.C: # **0704507235** autora del trabajo de titulación: **La sobre carga de trabajo como una modalidad de acoso laboral**, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de abril del año 2024**



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

Nombre: **Bustamante Tituana, Clara Belén**

C.C: **0704507235**

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	La sobre carga de trabajo como una modalidad de acoso laboral.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Clara Belén, Bustamante Tituana		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Paredes Cavero, Angela Maria, MGS		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica del Ecuador.		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	10 de abril del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	31
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derechos Humanos, Derecho Constitucional.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Sobrecarga Laboral, Acoso Laboral, Derechos Fundamentales, Derechos de los Trabajadores, Código de Trabajo, Salud, Bienestar.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>El presente estudio examina la sobrecarga laboral en Ecuador como una forma de acoso laboral, subrayando las consecuencias graves que tal práctica tiene en la salud mental y física de los trabajadores y como una práctica vulneradora de derechos fundamentales. Más que una acumulación de responsabilidades, la sobrecarga es analizada como un abuso de poder con profundas repercusiones legales y psicosociales. Se discute la insuficiente delimitación jurídica del tema y se explora la legislación nacional y comparada para proponer mejoras en la protección de los trabajadores. La justificación de esta tesis radica en la necesidad de reconocer y manejar la sobrecarga no solo para el bienestar del trabajador sino para la salud organizacional. Los objetivos incluyen la identificación y descripción del acoso y la sobrecarga laboral, un examen exhaustivo de la normativa relevante y el planteamiento de recomendaciones para una regulación más efectiva.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +5930982732729	<b>E-mail:</b> belenbustamante018@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	Nombre: Ab. Ángela María Paredes Cavero, Mgs.		
	Teléfono: +593-0908649924		
	E-mail: Angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			