

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**

AUTORES:

GUAMAN BAGUA ISIDRO AFREDO
GUAMAN MORETA ANTHONY JAVIER
MEDINA LUPERA ANDRES IVAN
NARVAEZ TAPIA BRENDA CAROLINA
SIMBAÑA CORDOVA MELANIE VANESSA

TUTORES:

GUILLEN PAJUELO ANGEL
ESPIN POZO SASKYA NICOLE
TANYA TORRES CASTILLO
ALBA GUEVARA BÁRCENES

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (MOBBING) PARA LA
EMPRESA GEOPETSA SERVICIOS PETROLEROS**

Quito, junio, 2026

RESUMEN

La presente investigación desarrolla un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral (mobbing) para GEOPETSA Servicios Petroleros S.A., con el propósito de fortalecer un ambiente laboral digno y proteger la integridad de sus colaboradores. El estudio se ubica en el contexto petrolero ecuatoriano, caracterizado por alta exigencia técnica, jornadas especiales, estructuras jerárquicas, presión productiva y condiciones de aislamiento operativo que pueden incrementar riesgos psicosociales.

El problema central se relaciona con la ausencia de un protocolo formal que permita identificar, prevenir, denunciar, investigar y atender conductas de hostigamiento, trato denigratorio o violencia psicológica en el ámbito laboral. Estas conductas pueden manifestarse de forma vertical descendente, vertical ascendente u horizontal, mediante sobrecarga injustificada, asignación de tareas degradantes, rumores, aislamiento, humillaciones, trato despectivo o descalificación profesional.

En el sector petrolero, estas actuaciones suelen ser invisibilizadas bajo la apariencia de exigencia técnica y operativa, disciplina laboral o presión por resultados, lo cual incrementa la necesidad de contar con mecanismos claros y objetivos de prevención y actuación institucional.

La falta de un procedimiento interno genera inseguridad jurídica, pues las víctimas pueden enfrentar barreras para denunciar por temor a represalias, falta de confidencialidad o riesgo de revictimización. Además, esta debilidad puede afectar el clima laboral, la confianza institucional y la productividad, y exponer a la empresa a responsabilidades administrativas, laborales o civiles.

El estudio se desarrolla bajo un enfoque jurídico cualitativo, mediante métodos dogmático-jurídico, analítico y documental. A partir de normas nacionales e internacionales sobre acoso laboral, seguridad y salud en el trabajo y derechos humanos laborales, se identifican falencias normativas y procedimentales relevantes para el caso de GEOPETSA Servicios Petroleros S.A.

La Constitución ecuatoriana reconoce el trabajo en condiciones dignas, saludables y respetuosas de la integridad personal; el Código del Trabajo y la normativa reformativa sobre acoso laboral refuerzan el deber del empleador de prevenir riesgos que afecten la salud integral de sus colaboradores.

Los instrumentos internacionales, entre ellos la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y el Convenio 190 de la OIT, orientan la exigencia de condiciones justas, equitativas, satisfactorias y libres de violencia. En este marco, el protocolo se justifica como una herramienta legal, ética y preventiva para GEOPETSA.

Aunque el ordenamiento ecuatoriano reconoce la protección frente al acoso laboral, persisten vacíos y limitaciones procedimentales para su aplicación efectiva en entornos complejos como los servicios petroleros. La investigación identifica problemas relacionados con temporalidad y sistematicidad, prueba, visto bueno, entornos digitales y mecanismos de denuncia, lo que refuerza la necesidad de herramientas preventivas adaptadas al sector.

Como resultado, se diseñó un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral aplicable a GEOPETSA Servicios Petroleros S.A. El instrumento contiene lineamientos de prevención, identificación, denuncia, investigación, atención, sanción y seguimiento, e incorpora capacitación, canales seguros, medidas de protección, acompañamiento psicosocial, prevención de represalias y seguimiento posterior.

Así, el protocolo no solo busca actuar ante situaciones consumadas de acoso, sino que busca prevenirlas mediante una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la dignidad humana, la corresponsabilidad y el trabajo decente. Es decir, el protocolo permitirá establecer alertas tempranas, mecanismos de intervención oportuna y procedimientos objetivos para la atención de cada caso.

En síntesis, el protocolo permitirá a GEOPETSA Servicios Petroleros S.A. contar con una respuesta institucional ordenada, humana y jurídicamente fundamentada frente al acoso laboral, y contribuirá al desarrollo del Derecho Laboral y de la Seguridad Social desde una perspectiva preventiva, empresarial y de derechos humanos laborales.

Palabras Claves: Acoso laboral, mobbing, riesgos psicosociales, protocolo de prevención, Convenio 190 de la OIT, sector petrolero, derechos humanos laborales.

ABSTRACT

This research develops a Prevention and Response Protocol for Workplace Harassment (mobbing) for GEOPETSA Servicios Petroleros S.A., in order to strengthen a dignified working environment and protect employees' integrity. The study is framed within the Ecuadorian oilfield services sector, characterized by high technical demands, special working schedules, hierarchical structures, production pressure and operational isolation, all of which may increase psychosocial risks.

The central problem concerns the lack of a formal protocol to identify, prevent, report, investigate and address harassment, degrading treatment or psychological violence at work. These behaviors may occur vertically downward, vertically upward or horizontally, and may include unjustified overload, degrading tasks, rumors, isolation, humiliation, derogatory treatment or professional disqualification.

In the oil sector, these behaviors are often made invisible under the appearance of a technical and operational requirement, work discipline or pressure for results, which increases the need for clear and objective mechanisms for prevention and institutional action.

The absence of an internal procedure creates legal uncertainty, as victims may face barriers to reporting due to fear of retaliation, lack of confidentiality or revictimization. It may also affect the work environment, institutional trust and productivity, and expose the company to administrative, labor or civil liability.

The study follows a qualitative legal approach, using dogmatic-legal, analytical and documentary methods. Based on national and international rules on workplace harassment, occupational safety and health, and labor human rights, it identifies regulatory and procedural shortcomings relevant to GEOPETSA Servicios Petroleros S.A.

Ecuadorian constitutional and labor regulations recognize work under dignified and healthy conditions and reinforce the employer's duty to prevent risks affecting workers' comprehensive health.

International instruments, including the American Convention on Human Rights, the Protocol of San Salvador and ILO Convention No. 190, guide the requirement of fair, equitable, satisfactory and violence-free working conditions. Within this framework, the protocol is justified as a legal, ethical and preventive tool for GEOPETSA.

Although Ecuadorian law recognizes protection against workplace harassment, procedural limitations remain in complex labor settings such as oilfield services. The research identifies difficulties related to temporality and systematicity, evidence, the Ecuadorian visto bueno procedure, digital environments and reporting mechanisms, which support the need for preventive tools adapted to the sector.

As a result, a Prevention and Response Protocol for Workplace Harassment was designed for GEOPETSA Servicios Petroleros S.A. It includes guidelines for prevention, identification, reporting, investigation, response, sanctioning and follow-up, as well as training, safe reporting channels, protective measures, psychosocial support, anti-retaliation mechanisms and post-resolution monitoring.

Thus, the protocol not only seeks to address existing cases of harassment, but also to prevent them through an organizational culture based on respect, equality, human dignity, co-responsibility and decent work. In other words, the protocol will allow for the establishment of early warning systems, timely intervention mechanisms, and objective procedures for handling each case.

In sum, the protocol will provide GEOPETSA Servicios Petroleros S.A. with an organized, humane and legally grounded institutional response to workplace harassment, while contributing to Labor Law and Social Security from a preventive, business-oriented and labor human rights perspective.

Keywords: Workplace Harassment, Mobbing, Psychosocial Risks, Prevention Protocol, ILO Convention No. 190, Oil Industry, Labor Human Rights.