

HERRAMIENTAS JURÍDICAS QUE PERMITEN UN ENTORNO LABORAL ARMÓNICO, RESPONSABLE Y TRANSPARENTE.

Abg. Estefanía Sigcha



El marco jurídico ecuatoriano reconoce que toda relación laboral debe desarrollarse en un entorno armónico y equilibrado, bajo la premisa de que “reglas claras generan relaciones duraderas”. Esto más que un refrán, es un principio que se traduce en una condición necesaria para garantizar la productividad y el bienestar del trabajador y, a la vez, la estabilidad y seguridad del empleador.

La práctica demuestra que un ambiente laboral ordenado y previsible fortalece la confianza mutua, reduce los conflictos y contribuye a la tranquilidad organizacional. Con este propósito, la normativa ecuatoriana ha establecido diversas herramientas jurídicas y administrativas que permiten al empleador definir con claridad las normas de conducta, los mecanismos de prevención de conflictos y las políticas que aseguren una convivencia respetuosa y armónica en el trabajo.

Entre ellas destaca el Reglamento Interno de Trabajo, regulado por los artículos 64 y siguientes del Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial MDT-2023-140. Este instrumento organiza la convivencia laboral, estableciendo obligaciones, derechos y prohibiciones de ambas partes, ya que de manera ejemplificativa aborda temas como los procedimientos para solicitar permisos, el uso responsable de bienes y recursos, políticas de no competencia, sanciones disciplinarias, entre otros. Su aprobación por la autoridad administrativa laboral y su aplicación adecuada garantizan reglas claras y transparentes, evitando interpretaciones erróneas o posible desconocimiento. Además, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno, puede derivar en un proceso de visto bueno conforme a la normativa vigente en contra del trabajador; es así que, este documento otorga seguridad y equilibrio en la relación laboral.

Dentro del abanico de políticas internas, también se encuentran los protocolos de prevención y atención de acoso, discriminación y violencia laboral, exigidos por el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, los cuales

HERRAMIENTAS JURÍDICAS QUE PERMITEN UN ENTORNO LABORAL ARMÓNICO, RESPONSABLE Y TRANSPARENTE.

Abg. Estefanía Sigcha



constituyen una herramienta esencial de gestión, ya que no se trata de un trámite formal, sino que es un mecanismo que protege la dignidad de todas las personas en el entorno de trabajo y promueve el principio de “cero tolerancia a toda forma de violencia”. Su correcta implementación permite prevenir, identificar, atender, evaluar y sancionar conductas inapropiadas mediante canales de denuncia confidenciales y procedimientos claros. La falta de este instrumento puede generar sanciones administrativas o incluso responsabilidades legales por incumplimiento de los deberes de prevención y hasta por omisión al empleador; así como, la inobservancia del contenido de esta política por cualquiera de las partes podrá traer consigo las incidencias administrativas correspondientes.

A estas disposiciones se suman otras políticas internas corporativas, cada vez más relevantes en la gestión moderna del talento humano, como son: teletrabajo y desconexión digital, uso adecuado de herramientas tecnológicas, acuerdos de confidencialidad, beneficios complementarios, igualdad de género o prevención del consumo de alcohol y drogas, etc. Todas ellas permiten estructurar un entorno de respeto, productividad y transparencia, fortaleciendo la cultura organizacional y reduciendo contingencias legales.

Desde una mirada doctrinaria, estas herramientas no deben entenderse como simples mecanismos de control, sino como instrumentos de equilibrio y corresponsabilidad, donde tanto el empleador como el trabajador asumen deberes complementarios. El primero debe garantizar condiciones dignas, seguras y respetuosas; mientras que el segundo tiene el compromiso de cumplir las normas internas y actuar con responsabilidad y probidad.

En conjunto, estos instrumentos conforman la base de una gestión laboral preventiva, que prioriza la anticipación de conflictos y promueve relaciones laborales estables, sostenibles y justas. La prevención normativa, más que una exigencia legal, se convierte así en una estrategia inteligente para asegurar la armonía laboral y fortalece la cultura organizacional.