



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA: EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE VIOLENCIA FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO, ANÁLISIS DE SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 Y ACUMULADOS.

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Constitucional. Modalidad: Estudio de caso

Autora: Ab. Merchán Quiroz Bertha Judith

Tutor: PHD. Carrera Pérez German Eduardo

AMBATO – ECUADOR

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Bertha Judith Merchán Quiroz, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “El Acoso Laboral Una Forma De Violencia Frente Al Derecho Al Trabajo, Análisis De Sentencia No. 986-19- JP/21 Y Acumulados”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 09 días del mes de julio de 2025, firmo conforme:

Autora: Bertha Judith Merchán Quiroz

Firma:

Número de Cédula: 0603992652

Dirección: Pichincha, Quito, Chillogallo, Barrio 2 de febrero, Psj S38A y Francisco Becerra

Correo Electrónico: bertha_judicha@hotmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE VIOLENCIA FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO, ANÁLISIS DE SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 Y ACUMULADOS” presentado por Bertha Judith Merchán Quiroz, para optar por el Título de Magister en Derecho Constitucional.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 20 de febrero del 2026

.....

PHD. Carrera Pérez German Eduardo

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 20 de febrero 2026

.....

Abg. Bertha Judith Merchán Quiroz

0603992652

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE VIOLENCIA FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO, ANÁLISIS DE SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 Y ACUMULADOS”, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 20 de febrero de 2026

.....

Ab. Ortiz Muñoz Marcos Alexander. Mg

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Ab. Rodriguez Barroso Christian Israel. Mg

EXAMINADOR

.....

PHD. Carrera Perez German Eduardo. Mg

DIRECTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres,
por su amor apoyo y por enseñarme
que la perseverancia es la clave para
alcanzar los sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis profesores y mentores, por su dedicación, sabiduría y por guiarme en cada paso de este camino académico.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL.

TEMA: EL ACOSO LABORAL UNA FORMA DE VIOLENCIA FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO, ANÁLISIS DE SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 Y ACUMULADOS.

AUTOR: Bertha Judith Merchán Quiroz

TUTOR: PHD. German Eduardo Carrera Pérez

RESUMEN EJECUTIVO

El acoso laboral, también conocido como "mobbing", es una violación grave de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a laborar en un ambiente digno y respetuoso. Este tipo de hostigamiento, que incluye agresiones físicas, verbales o psicológicas, afecta la salud y bienestar de los empleados, así como su capacidad para trabajar eficientemente. En casos extremos, puede llevar a consecuencias graves, como aislamiento social o suicidio. En Ecuador, el acoso laboral ha ganado relevancia en los últimos años debido al aumento de la conciencia sobre los derechos laborales y la implementación de leyes protectoras. Aunque el Código de Trabajo y la Constitución garantizan un entorno libre de violencia, el acoso sigue siendo común, especialmente en ambientes jerárquicos o competitivos. Por ello, es crucial que empleadores y empleados conozcan las leyes que protegen contra el acoso laboral y adopten políticas para prevenirlo. Este proyecto de investigación busca estudiar el acoso laboral como una forma de violencia contra el derecho al trabajo, a través del análisis de la sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional de Ecuador y las normativas que garantizan un ambiente libre de acoso.

DESCRIPTORES: Acoso laboral, Derecho al trabajo, Mobbing, Normativas jurídicas

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

AUTHOR: MERCHAN QUIROZ BERTHA JUDITH

TUTOR: PHD. CARRERA PEREZ GERMAN EDUARDO

THEME

WORKPLACE HARASSMENT: A FORM OF VIOLENCE AGAINST THE RIGHT TO WORK –
ANALYSIS OF RULING NO. 986-19-JP/21 AND RELATED CASES

ABSTRACT

Workplace harassment, also known as "mobbing," is a serious violation of workers' fundamental rights, particularly the right to work in a dignified and respectful environment. This type of harassment, which includes physical, verbal, or psychological aggression, affects employees' health and well-being, as well as their ability to work efficiently. In extreme cases, it can lead to severe consequences, such as social isolation or suicide. In Ecuador, workplace harassment has gained relevance in recent years due to increased awareness of labor rights and the implementation of protective laws. Although the Labor Code and the Constitution guarantee a violence-free environment, harassment remains common, especially in hierarchical or competitive settings. Therefore, it is crucial for employers and employees to know the laws that protect against workplace harassment and to adopt policies to prevent it. This research project aims to study workplace harassment as a form of violence against the right to work, through an analysis of Constitutional Court of Ecuador Ruling No. 986-19-JP/21 and the regulations that guarantee a harassment-free environment.

KEYWORDS: legal regulations, mobbing, right to work, workplace harassment.



INTRODUCCIÓN

El acoso laboral o también conocido como “mobbing” es una violación grave de los derechos fundamentales que tienen los trabajadores, especialmente del derecho al trabajo que implica laborar en condiciones que sean dignas y respetuosas. Este tipo de hostigamiento genera un elevado número de abandono de puestos de trabajo teniendo un impacto negativo en la productividad de las empresas, incluye agresiones físicas, verbales o psicológicas hacia un empleado, afectando directamente no solo la salud y el bienestar de la persona, sino también su capacidad para realizar su trabajo de manera eficiente en un ambiente apropiado. En situaciones extremas, el acoso puede acarrear consecuencias mucho más serias, como alejarse socialmente, o incluso llegar al suicidio. Si bien no todas las personas que experimentan acoso laboral alcanzarán estos niveles, las consecuencias pueden ser extremadamente graves si no se toman acciones para resolver este problema.

En Ecuador el acoso laboral se ha convertido en un tema de creciente importancia en los últimos años, tanto en el contexto legal como social. Aunque ha sido un tema que históricamente ha recibido poca atención, el aumento de la conciencia sobre los derechos laborales y la implementación de las legislaciones más proteccionistas han revelado la seriedad de esta problemática. El Código de trabajo y la Constitución de la República destacan la relevancia de asegurar un entorno laboral sin violencia, no obstante, a pesar de las regulaciones presentes el acoso laboral continúa siendo una problemática común en diversos sectores, especialmente en aquellos donde predominan estructuras jerárquicas rígidas, alta competencia o un entorno laboral poco saludable.

Frente a esta situación, es cada vez más necesario que empleadores y empleados estén informados sobre las leyes que resguardan contra el acoso laboral, así como la implementación de políticas efectivas para prevenir, identificar y penalizar estas conductas inapropiadas.

Por lo antes expuesto, este proyecto de investigación tiene como finalidad el estudio del acoso laboral como una forma de violencia frente al derecho al trabajo. Esto se llevará a cabo a través del análisis de la sentencia No. 986-19- JP/21 y acumulados, expedida por la Corte Constitucional del Ecuador, el 21 de diciembre de 2021, así como también el análisis de las normativas jurídicas que garantizan un ambiente libre de acoso laboral en el Ecuador.

Tema de investigación

El acoso laboral una forma de violencia frente al derecho al trabajo Análisis de sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.

Estado del arte

De la breve revisión bibliográfica se ha podido identificar a los siguientes autores, quienes con sus aportes teóricos guiarán la investigación:

(Moncayo, 2023) afirmó lo siguiente:

“El acoso laboral es entendido también como una forma de discriminación que en la Constitución del Ecuador se prohíbe; este cuerpo legal menciona que el Estado garantiza la aplicación de los derechos colectivos sin discriminación alguna, bajo condiciones de igualdad y equidad tanto para hombre como para mujeres” (p. 820)

(López D. , 2023) afirmó que “El mobbing laboral es un acto atentatorio que ejerce violencia dentro de sus lugares de trabajo, atentando de una manera discriminatoria al trabajador que está siendo acosado por parte de sus propios jefes o compañeros de trabajo” (p. 15)

(Olmedo, 2022) concluye que:

“Hay un sinnúmero de trabajadores que sufren acoso laboral en sus lugares de trabajo, se ha convertido en una práctica común y las organizaciones para evitar cualquier conflicto interno optan por la separación del/los trabajadores/es agresores y agredidos, sin tener planes claros de contingencia para prevenir estos riesgos psicosociales en el trabajo y de mejora de la calidad de vida laboral” (p. 29)

(Llerena, 2022) afirma que:

“El sujeto activo o agresor puede ser cualquier integrante de la organización, como individuo o también como grupos, o la misma organización, por medio de sus políticas y gestores, cuya intención es hacer daño a la víctima de diversas formas y que su comportamiento no es justificado por el daño psicológico que puede provocar en la víctima” (p. 23)

(Olmedo, 2022) afirma que:

“El hostigamiento laboral o mobbing es considerado como un factor de riesgo psicosocial y es el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada, y a veces incluso física o sexual, que se presenta de forma constante en los espacios de trabajo” (p. 2)

(Zuleta, 2019) afirma que:

“El principio de igualdad es parte de las garantías que una persona sin importar su edad, género, preferencia sexual o política, debe gozar sin limitación alguna y no debe entenderse como una

“prerrogativa especial” entregada por el Estado sino como un fin en sí mismo para conseguir, la tan anhelada igualdad sustancial, la cual no debería ser negada a ninguna persona” (p.11)

(Chiriboga, 2018) concluyen que:

“Como punto relevante encontramos que la redacción y la aplicación del Derecho en general y en particular del Derecho Laboral en el Ecuador se ha constituido a la luz del presente análisis y en especial en el período de revisión de los últimos diez años en una herramienta política más allá de la visión netamente electoral que tuvo en el pasado” (p. 230)

(Ochoa, 2021), “las nuevas legislaciones para beneficio de las clases trabajadoras “es un estímulo al paso interrumpido para obtener la igualdad de derechos con el patrón sin obtener beneficios que no den resultado a la organización que laboran” (p.6)

“De conformidad con el literal b del artículo 45 de la Carta OEA, el trabajo es un derecho y por ende este se debe desarrollar en condiciones de dignidad asegurando entre otros aspectos la salud del trabajador” (Peña, 2022)

Marco conceptual

1. **Acoso laboral:** El acoso en el trabajo, comúnmente llamado mobbing, se refiere a una conducta hostil y constante que una persona o un grupo lleva a cabo contra otro trabajador en su ambiente laboral, con el objetivo de humillarlo, asustarlo o marginarlo. De acuerdo con (Leyman, 1996), el acoso en el trabajo abarca un conjunto de comportamientos tales como críticas nocivas, marginación social, calumnias, intimidaciones y otras actitudes que impactan de manera significativa la salud mental y emocional de la persona afectada. Se considera una manifestación de violencia psicológica que puede provocar efectos perdurables en la persona impactada.

2. **Violencia laboral:** Puede manifestarse de diferentes maneras (física, psicológica, sexual, entre otras), abarca cualquier acto o amenaza que ponga en riesgo la integridad física, emocional o psicológica de los empleados. En este contexto, el acoso laboral representa una modalidad de violencia psicológica que impacta negativamente la salud mental de la persona y también infringe su derecho a contar con un ambiente laboral seguro y respetuoso, como se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 23 y las normativas laborales internacionales que aseguran el derecho a laborar en un entorno digno y libre de violencia. (Naciones Unidas, 1948).
3. **Derecho al trabajo:** Este derecho fundamental establece que todas las personas tienen la libertad de seleccionar su empleo, acceder a una actividad laboral en un entorno de igualdad y seguridad, y ejercer su labor sin ser objeto de discriminación o violencia. De acuerdo con el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), toda persona tiene el derecho a desempeñar un trabajo en condiciones equitativas y adecuadas, gozando de igualdad de oportunidades y sin ser objeto de acciones que menoscaben su dignidad. (Naciones Unidas, 1948)
4. **Tipos de acoso laboral:** El acoso laboral puede manifestarse de diferentes maneras, todas las cuales representan una forma de violencia psicológica. Estas abarcan:
 - Acoso psicológico: Insultos, humillaciones ante otros, exclusión, calumnias o amenazas.
 - Acoso verbal: Insultos, críticas dañinas, burlas y gritos.
 - Acoso físico: Se refiere a agresiones físicas directas, aunque en gran medida el acoso laboral tiende a enfocarse más en la violencia psicológica.

- Acoso sexual: Observaciones o propuestas sexuales no solicitadas que generan un entorno desagradable.
5. **Consecuencias del acoso laboral:** Las repercusiones del acoso laboral no se limitan únicamente al malestar emocional de quienes lo sufren. De acuerdo con Einarsen et al. Según un estudio de 2011, los impactos comprenden la manifestación de serios trastornos psicológicos como la ansiedad, la depresión y el estrés postraumático, entre otros. Asimismo, el acoso en el trabajo puede provocar un incremento en las ausencias, una reducción en la productividad, la disminución de la autoestima y una elevada tasa de rotación de empleados. Todo esto tiene un efecto perjudicial no solo sobre los empleados, sino también sobre las organizaciones y la sociedad en su conjunto, ya que se ve comprometido el derecho de los trabajadores a trabajar en un ambiente que sea respetuoso y equitativo. (Einarsen, 2006)
6. **Prevención del acoso laboral:** Es crucial llevar a cabo medidas preventivas e intervenciones para asegurar un entorno laboral sin acoso. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las políticas laborales tienen que favorecer un entorno de respeto recíproco y seguridad, así como establecer protocolos definidos para la presentación de denuncias. Asimismo, las empresas deben implementar iniciativas de concienciación, capacitar en la gestión de conflictos y establecer métodos de resolución interna para evitar el acoso y salvaguardar los derechos de los empleados. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Planteamiento del problema:

En los últimos años, el acoso laboral se ha convertido en un fenómeno preocupante en numerosas organizaciones a nivel mundial. Es importante reconocer que no solo los empleados

pueden ser víctimas, sino también los empleadores. Aunque esta situación puede no ser tan reconocida, en ciertos contextos, los empleadores pueden verse en situaciones en las que se sienten acosados por sus empleados o incluso por otros integrantes de la organización. Sin embargo, al considerar al trabajador como la parte más vulnerable, hay que tener en cuenta que, en general, los empleados cuentan con menos poder y recursos para protegerse, especialmente si dependen de ese empleo para su sustento. Este tipo de violencia impacta tanto la salud mental como el bienestar físico de las víctimas, provocando consecuencias significativas en sus vidas personales y profesionales. A pesar de contar con leyes y normativas diseñadas para proteger a los trabajadores de estas conductas, el acoso laboral continúa siendo una situación común que, en numerosas ocasiones, se pasa por alto o se minimiza dentro de las instituciones.

El acoso laboral no solo representa una violación de los derechos humanos fundamentales, sino que también atenta contra el derecho al trabajo que posee cada individuo, tal como se establece en varios tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El derecho a un ambiente laboral que sea seguro y esté libre de violencia es fundamental para el crecimiento de los trabajadores. Cuando este derecho se transgrede, no solo impacta negativamente en la salud mental de las personas afectadas, sino que también influye en la productividad de las instituciones y crea un ambiente de trabajo perjudicial.

A pesar de las normativas que fomentan la igualdad y la no discriminación en el trabajo, el acoso laboral continúa persiste en numerosas empresas, especialmente en aquellas con una jerarquía estricta o donde los trabajadores temen represalias si deciden denunciar. En especial, el acoso laboral dirigido a trabajadores en situaciones vulnerables o que forman parte de minorías, como

mujeres, personas con discapacidades o trabajadores de bajo rango jerárquico, es un problema que necesita una atención inmediata y medidas por parte de los empleadores y las autoridades laborales.

El propósito de este estudio es analizar cómo el acoso laboral se manifiesta como una forma de violencia que vulnera el derecho al trabajo, impactando no solo la salud física y mental de los trabajadores, sino también su capacidad para crecer en su empleo y su dignidad como individuos. También se pretende investigar los efectos de este tipo de violencia en el bienestar de los empleados y las medidas preventivas que podrían llevarse a cabo para eliminarlo de los entornos laborales.

Objetivos

Objetivo central:

Analizar al acoso laboral como una forma de violencia frente al derecho al trabajo.

Objetivos secundarios:

Objetivo secundario 1: Estudiar el acoso laboral como una forma de violencia.

Objetivo secundario 2: Investigar el acoso laboral frente al derecho al trabajo en el estado ecuatoriano.

Objetivo secundario 3: Indagar el caso No. 986-19-JP/21 y acumulados.

Hipótesis

El acoso laboral, considerado una forma de violencia psicológica continua, representa una violación al derecho al trabajo, ya que genera un entorno hostil que perjudica la salud emocional y psicológica de los trabajadores. Este tipo de violencia tiene un impacto severo en la salud mental de las víctimas, provocando problemas como estrés, ansiedad, depresión y trastornos asociados, lo que a su vez afecta negativamente su productividad, rendimiento y satisfacción laboral. Asimismo,

el acoso en el trabajo puede crear un entorno laboral perjudicial, incrementar las ausencias y promover la rotación de empleados, lo que repercute de manera negativa en la productividad y en la cultura de la organización, afectando el bienestar de los trabajadores y el de la empresa en su totalidad.

Justificación

Social: Es importante analizar que ciertos grupos, como mujeres, personas con discapacidad o minorías étnicas, son más vulnerables a sufrir este tipo de violencia, así como también el impacto que causa en la dinámica y en el ambiente moral de las instituciones, las consecuencias que generan un alto costo social y como la falta de prevención del acoso laboral socava esfuerzos para construir una sociedad más justa donde los individuos puedan desarrollarse en un ambiente de trabajo seguro, digno y respetuoso.

Académica: La investigación que aborda esta problemática es clave para generar una mayor conciencia sobre la necesidad de políticas preventivas y la implementación de programas de bienestar en los lugares de trabajo.

Jurídica: En un Estado garantista de derechos es fundamental que todas las personas y grupos puedan ejercer y disfrutar plenamente de todos los derechos que la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos reconocen. En este contexto se llevará a cabo un análisis integral del derecho al trabajo, considerando las normas jurídicas nacionales e internacionales que tratan esta temática, así como la jurisprudencia que promueve estos derechos en beneficio de los trabajadores.

Palabras claves y/o conceptos nucleares

Los conceptos nucleares dentro de mi investigación se relacionan con: acoso laboral, discriminación, hostigamiento, derecho al trabajo, condiciones dignas, agresiones físicas, verbales o psicológicas, Suicidio, Violencia laboral, políticas preventivas, empleadores y empleados.

Normativa jurídica

El empleo de la legislación en el análisis del acoso laboral, es esencial para entender de qué manera las leyes protegen los derechos de los trabajadores y tratan este tema en el contexto legal. En Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador (2008) tiene un rol fundamental, ya que establece los principios básicos que aseguran el derecho al trabajo y la defensa contra cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral. Desde un análisis jurídico más profundo, el Código de Trabajo es igualmente crucial para el desarrollo de esta investigación, dado que define derechos y garantías concretas para los trabajadores en Ecuador, incluyendo disposiciones para protegerlos de posibles abusos en el ámbito laboral. La normativa laboral en Ecuador, alineada con los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también asegura el derecho a la igualdad y promueve un entorno de trabajo que esté libre de violencia y abusos.

También es fundamental tener en cuenta las normativas internacionales de las que Ecuador es parte, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los Convenios de la OIT, los cuales fomentan la defensa de los derechos laborales y la lucha contra cualquier forma de violencia, incluyendo el acoso laboral. Estas regulaciones fortalecen el sistema legal interno al ofrecer mecanismos legales para la denuncia y protección de las personas afectadas por el acoso laboral, así como al imponer a los Estados la responsabilidad de desarrollar políticas dirigidas a su prevención.

Así, la legislación es esencial para llevar a cabo una indagación sobre el acoso laboral, puesto que define el contexto legal que resguarda los derechos de los trabajadores y responsabiliza a las organizaciones y al Estado de implementar acciones efectivas para prevenir y penalizar este tipo de agresión. Las normativas, tanto a nivel nacional como internacional, ofrecen una comprensión sobre la regulación del acoso laboral en Ecuador, y establecen los fundamentos necesarios para fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso, en consonancia con los derechos humanos y laborales esenciales.

Descripción del caso objeto de estudio

El acoso laboral se define como violencia psicológica o física contra los trabajadores en el lugar de trabajo que viola su derecho fundamental al trabajo en condiciones dinas y seguras. Estos comportamientos pueden verse a través de conductas abusivas, intimidatorias o humillantes por parte a compañeros de trabajo, superiores y subordinados, amenazando el bienestar emocional y físico de los empleados, poniendo en peligro sus vidas y obstaculizando su capacidad para progresar.

El derecho al trabajo está garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce el derecho de toda persona a trabajar en un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación. Las leyes laborales de Ecuador, establecen medidas para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso y seguro, aunque no se ha establecido explícitamente el concepto de acoso laboral, las medidas pueden tratar sobre acoso, la no discriminación y el respeto de los derechos fundamentales.

El marco legal internacional ha fortalecido la protección contra la discriminación contra el acoso laboral a través de instrumentos internacionales sobre la eliminación de todas las Formas de

Discriminación Racial. Los convenios exigen que los estados miembros prevengan y sancionen el acoso laboral. En este contexto, el acoso laboral se considera una forma de violencia que debe ser erradicada.

Desde una perspectiva legal, los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso e implementar políticas preventivas, acciones correctivas y mecanismos eficaces de denuncia. El hecho de que un empleador no tome las medidas necesarias puede dar lugar a responsabilidad legal, lo que significa que las víctimas de acoso laboral pueden estar sujetas a sanciones o compensaciones.

El acoso en el lugar de trabajo, forma de violencia que vulnera el derecho al trabajo, vulnera los derechos fundamentales protegidos por la Constitución ecuatoriana, el Código del Trabajo y las leyes internacionales, por lo que se requiere un abordaje integral que tenga en cuenta la protección jurídica de los trabajadores y creación de entornos laborales seguros y respetuosos.

Metodología a ser empleada

Las fuentes de información con las que cuento para desarrollar esta investigación, son de tipo bibliográfico las mismas que se encuentran en mi biblioteca particular, la biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y otras instituciones.

Los métodos de investigación a aplicarse son:

Método Deductivo: Esta investigación parte de teorías previas, hipótesis preexistentes, principios generales sobre el acoso laboral establecidos en las normativas nacionales e internacionales, para luego probar como estos se aplican en contextos específicos como es el análisis de la sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.

Método de análisis de casos: Se utilizó para el análisis a detalle de la sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, permite profundizar el caso y entender cómo se presenta el acoso, como se maneja dentro de las instituciones, las repercusiones que tiene a víctima y la empresa, y la reparación integral de la víctima de acoso laboral.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

DEFINICIÓN DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral, o mobbing, se define como un conjunto de conductas hostiles, agresivas o humillantes que un trabajador enfrenta de forma constante en su entorno laboral. Este tipo de hostigamiento puede ser realizado por colegas, jefes o incluso empleados a cargo, y se presenta de diversas maneras, como a través de la intimidación, la humillación, el aislamiento social o las amenazas. (Jiménez, 2010)

Definiciones del acoso laboral proporcionadas por diferentes autores:

(Leyman, 1996) define al acoso laboral como “un comportamiento sistemático de abuso de poder por parte de uno o más individuos hacia una víctima en el entorno laboral, con el propósito de causar daño psicológico y social.”(p.170).

(Olmedo, 2022) considera al acoso laboral como “un factor de riesgo psicosocial y es el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada, y a veces incluso física o sexual, que se presenta de forma constante en los espacios de trabajo”(p.2).

(Moncayo, 2023) afirmó que el acoso laboral es entendido también “como una forma de discriminación que en la Constitución del Ecuador se prohíbe; este cuerpo legal menciona que el Estado garantiza la aplicación de los derechos colectivos sin discriminación alguna, bajo condiciones de igualdad y equidad tanto para hombre como para mujeres.” (p. 820).

(López D. , 2023) afirmó que “el mobbing laboral es un acto atentatorio que ejerce violencia dentro de sus lugares de trabajo, atentando de una manera discriminatoria al trabajador que está siendo acosado por parte de sus propios jefes o compañeros de trabajo” (p. 15).

(Einarsen, 2006) afirma que el acoso laboral se refiere a “una forma de violencia en el lugar de trabajo en la que una persona o un grupo de personas hostiga a un trabajador de manera sistemática, llevándolo a una situación de exclusión y aislamiento”.

(Ugarte, 2012) el acoso laboral es “una forma de violencia psicológica que ocurre de manera repetitiva y persistente en el lugar de trabajo, donde el acosador utiliza su poder para intimidar, degradar o aislar a la víctima”.

(Collantes, 2021) “El acoso laboral o mobbing es considerado un riesgo psicosocial emergente, por el gran impacto que tiene en la estabilidad emocional y desempeño laboral de las y de los trabajadores”. (p.4).

(Einarsen, 2006) "El acoso laboral puede tener consecuencias devastadoras para la salud mental de las víctimas, incluidas depresión, ansiedad y trastornos del sueño, y afecta también a la productividad organizacional".

(Chávez, 2023) " El acoso laboral es una problemática muy común en los entornos de trabajo que puede tener consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores, así como puede afectar la motivación, satisfacción y ética laboral”.

(Correa, 2021) define al acoso laboral como “aquellas conductas que han generado un resultado (ambiente o entorno de trabajo hostil, degradante u ofensivo) susceptible de dañar a los trabajadores afectados" (p.24).

Cada una de estas definiciones destacan el comportamiento hostil y sistemático, así como el impacto negativo en la integridad emocional y psicológica de la víctima. Además, subrayan la importancia de tratar que este fenómeno sea abordado desde el punto de vista de la protección de los derechos laborales.

TIPOS DE ACOSO LABORAL

Según la (Ley Orgánica Reformatoria Para La Erradicación De La Violencia Y El Acoso En Todas Las Modalidades De Trabajo, 2024), establece que: “La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos inaceptables incluidas las amenazas, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias, (...) comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar” (art. 46.1).

Así, esta normativa distingue que estas conductas pueden dar lugar a los siguientes tipos de acoso en el entorno laboral:

- **Acoso psicológico:** Se refiere a conductas que afectan la estabilidad emocional de la víctima, tales como:
 - Humillación pública: Burlas o críticas constantes frente a otros empleados.
 - Descalificación: Menospreciar las capacidades o logros del trabajador.
 - Aislamiento social: Excluir a la persona del grupo, ignorarla o no invitarla a actividades laborales o sociales.

- Amenazas: Creación de un ambiente de miedo para que la víctima se sienta insegura. (Jiménez M. R., 2020)
- **Acoso físico:** Se refiere a cualquier forma de contacto físico que sea no deseado o violento. Algunos ejemplos son:
 - Empujones o actos de violencia física: Comportamientos como empujar, golpear o agredir de forma física a un empleado.
 - Invasión del espacio personal: Acercamientos amenazantes o una proximidad excesiva que la persona afectada no aprecia. (Lalama, 2021)
- **Acoso sexual:** Es una forma de violencia que incluye observaciones o acciones de carácter sexual, como:
 - Observaciones sexualmente inadecuadas: Realizar comentarios sobre el aspecto físico, insinuaciones o bromas de índole sexual.
 - Toques inapropiados: Cualquier forma de contacto físico no consensuado que tiene una implicación sexual.
 - Avances sexuales: Sugerencias o acciones que intentan promover una relación sexual sin el consentimiento de la persona afectada. (Pérez, 2022)
- **Acoso económico:** Acciones que buscan afectar la estabilidad económica de un trabajador, ya sea de manera directa o indirecta.
 - Reducción de salario o beneficios: La víctima puede sufrir una disminución de su salario o se le pueden recortar beneficios económicos de manera arbitraria y sin justificación legal o laboral.

- Obligación de realizar tareas adicionales sin compensación: Impone a la persona una carga de trabajo excesiva o tareas que no corresponden a su puesto sin un ajuste en su compensación económica. (Burbano, 2022)
- **Acoso político:** Ocurre cuando un trabajador es hostigado, acosado o excluido debido a sus creencias o afiliaciones políticas:
 - El trabajador es tratado de manera injusta, excluido o incluso sancionado por sus opiniones o inclinaciones políticas, sin importar que estas no interfieran con su desempeño laboral.
 - Se le impide acceder a ciertas oportunidades dentro de la organización, como ascensos, asignación de proyectos importantes o beneficios, debido a sus inclinaciones políticas. (Díaz, 2022)
- **Acoso simbólico o digital:** Es la utilización de medios digitales, tecnología o símbolos para hostigar, intimidar o discriminar a un trabajador de manera indirecta, pero igualmente perjudicial.
 - Utilización de correos electrónicos, mensajes de texto, chats o redes sociales para enviar comentarios despectivos, humillantes, intimidatorios o agresivos.
 - Difundir rumores, información falsa o fotos/archivos manipulados sobre el trabajador a través de plataformas digitales para dañar su reputación o su carrera profesional. (Muñoz, 2023)
- **Acoso de género o por razones discriminatorias:** cuando un empleado es maltratado, hostigado o excluido debido a su género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, religión, edad u otras características personales que están relacionadas con su identidad social o cultural.

- Asignación de tareas injustas, la negación de oportunidades profesionales o el trato de menor valor debido a su sexo o identidad de género.
- Comentarios ofensivos, bromas sexistas o comentarios que refuerzan estereotipos de género o de alguna característica particular (como la raza, etnia, discapacidad o religión) que afectan la dignidad de una persona. (Arrua, 2022)
- **La no desconexión digital:** Se refiere a la expectativa o exigencia de que los trabajadores estén disponibles fuera de su horario laboral regular, generalmente a través de herramientas digitales.
- El trabajador no tiene tiempo suficiente para descansar o recuperarse de la jornada laboral, lo que puede afectar su salud mental y bienestar general.
- La insistencia de estar conectado fuera del horario laboral puede invadir la privacidad del trabajador, afectando su capacidad para disfrutar de su tiempo personal, su familia, o actividades fuera del trabajo. (Lousada, 2021)

NORMATIVA LEGAL SOBRE EL ACOSO LABORAL

El Derecho al Trabajo en Ecuador.

De acuerdo con la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) el derecho al trabajo es un derecho esencial que pertenece a todas las personas. Este derecho está reconocido en múltiples artículos, especialmente en el Artículo 33, que señala que todas las personas tienen el derecho a laborar en un entorno de libertad, equidad y dignidad. Asimismo, el Código de Trabajo de Ecuador fomenta un ambiente laboral sin violencia, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores.

Artículo 33 de la (Constitución, 2008) indica: *"Se reconoce el derecho al trabajo en condiciones de dignidad, libertad, igualdad y justicia, y es deber del Estado garantizar la creación de empleo, las condiciones laborales justas y un ambiente libre de acoso."*

El Acoso Laboral en el Marco Legal Ecuatoriano

Ecuador ha progresado en la normativa laboral para asegurar un ambiente laboral libre de acoso, discriminación ni violencia. La Constitución y el Código de Trabajo mencionan de manera clara la importancia de establecer condiciones laborales apropiadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores. A pesar de los progresos realizados, la puesta en práctica eficaz de políticas para combatir el acoso laboral continúa siendo un desafío. (González, 2020)

Constitución de la República del Ecuador (2008):

La Constitución de 2008 establece principios esenciales para salvaguardar los derechos laborales, incluyendo la protección contra el acoso y cualquier tipo de violencia en el entorno laboral.

- Artículo 11 numeral 2: establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades. Prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones como etnia, género, edad, orientación sexual, estado de salud, entre otras. La ley sancionará cualquier forma de discriminación, y el Estado debe tomar medidas para promover la igualdad real, especialmente para aquellos grupos en situaciones de desigualdad. (Espinoza, 2018)
- Artículo 33: Afirma el derecho al trabajo en un entorno de dignidad, justicia, igualdad y libertad, y establece que todas las personas tienen el derecho a laborar en un ambiente

exento de acoso, violencia y discriminación. Este es un principio esencial para salvaguardar contra el acoso en el entorno laboral. (López H. P., 2021)

- Artículo 66: Garantiza al derecho al trabajo un componente fundamental del derecho a una vida digna, abarca no solo la posibilidad de acceder a un empleo, sino también a condiciones laborales equitativas, seguras y dignas, que faciliten a los trabajadores crecer en un ambiente respetuoso y libre de abusos. (Romero, 2024)
- Artículo 230: En el desempeño del servicio público, además de lo que estipule la ley, se prohíben todo tipo de acciones discriminatorias. (Cabrera, 2023)
- Artículo 325: Permite que todas las personas tengan la oportunidad de acceder a empleos dignos y en condiciones de equidad. Se valora tanto el trabajo bajo relación de dependencia (empleados en empresas o instituciones) como el trabajo por cuenta propia (trabajadores independientes). Asimismo, la Constitución reconoce y valora las actividades de autosuficiencia, como la agricultura familiar, así como las labores de cuidado de personas, como el cuidado de niños y ancianos, considerándolas trabajos productivos. Así, se pretende integrar a todas las trabajadoras y trabajadores como participantes en la producción social, sin distinciones, fomentando condiciones laborales justas y al alcance de todos. (Vera, 2024)
- Artículo 326 numeral 5: Garantiza que los empleadores tienen la responsabilidad de ofrecer un ambiente de trabajo que evite riesgos tanto físicos como psicológicos, asegurando la protección de los empleados ante enfermedades y accidentes. Un ambiente de trabajo saludable contribuye al bienestar emocional y social de los trabajadores, fomentando relaciones laborales basadas en el respeto. (Sánchez, 2024)
- Artículo 329: Garantiza el acceso al trabajo para los jóvenes y las comunidades indígenas mediante el establecimiento de condiciones y oportunidades que les faciliten

involucrarse de manera activa en la producción, el cuidado de la familia y las actividades comunitarias. El Estado debe erradicar las discriminaciones que afectan a estos grupos, asegurando que tengan acceso al empleo en condiciones de igualdad y reconociendo sus estructuras de organización laboral. (Farfán, 2024)

- Artículo 330: Asegura que las personas con discapacidad tengan acceso igualitario al empleo remunerado. El gobierno y las empresas deben establecer servicios y apoyos específicos para promover la inclusión de estos individuos en el ámbito laboral. Asimismo, queda prohibido disminuir el salario de las personas con discapacidad a causa de su situación. (Imacaña, 2022)
- Artículo 331: Asegura que las mujeres tengan igualdad en el acceso a empleos, formación, oportunidades de ascenso, remuneración justa y en el ejercicio del trabajo independiente. Asimismo, prohíbe cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia en el entorno laboral, tanto de manera directa como indirecta, que perjudique a las mujeres. (Choez, 2024)

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece un marco legal sólido para salvaguardar a los trabajadores frente al acoso laboral, fundamentándose en principios esenciales como la igualdad, la no discriminación, la dignidad humana y el derecho a un ambiente de trabajo seguro, a condiciones laborales dignas, a la protección contra la discriminación y a la estabilidad en el empleo, entre otros.

Este marco constitucional proporciona a los trabajadores ecuatorianos los recursos legales imprescindibles para salvaguardar sus derechos y garantizar que el entorno laboral sea un espacio respetuoso, seguro y exento de cualquier forma de acoso. (Andrade, 2024)

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

- Artículo 12: Expone que la violencia de género hacia las mujeres se presenta en diferentes situaciones, impactando a mujeres de todas las edades, desde niñas hasta adultas mayores. Un contexto es el laboral, donde se ejerce el derecho al empleo. Esta incluye acciones como exigir favores sexuales para la contratación o permanencia en un empleo, negar la posibilidad de ser contratado o continuar en el puesto, desprestigiar públicamente el rendimiento laboral de la víctima, no garantizar un salario equitativo por funciones similares y dificultar el acceso a derechos vinculados al embarazo y la lactancia. (López K. , 2024)
- Artículo 28: Establece que el organismo responsable del ámbito laboral, sin menoscabo de las competencias otorgadas por la normativa pertinente, tendrá las siguientes atribuciones: a) Desarrollar una política pública en el área laboral con perspectiva de género, que incluya acciones para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres. (Tejedor, 2021)

Esta normativa ofrece una protección completa contra el acoso en el entorno laboral, especialmente en sus modalidades más comunes, como el acoso sexual y el acoso psicológico. Los artículos examinados son esenciales para fomentar un entorno de trabajo seguro y libre de violencia hacia las mujeres, al definir medidas específicas para la denuncia, la protección de las víctimas, la responsabilidad de los empleadores y las políticas de prevención dentro de las organizaciones. Esta legislación no solo identifica la violencia de género como un asunto laboral, sino que también ofrece herramientas de acción y recursos legales para asegurar que las mujeres tengan la oportunidad de laborar en un entorno justo y respetuoso. (Gaibor, 2022)

Ley Orgánica Reformativa Para La Erradicación De La Violencia Y El Acoso En Todas Las Modalidades De Trabajo (16 de mayo de 2024).

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

- Artículo 1. En el artículo 42 numeral 26: indica que los procedimientos para presentar quejas laborales y la formación de un comité entre trabajadores y empleadores deben ser convenidos entre las partes involucradas, a menos que se trate de situaciones de violencia o acoso laboral, en cuyo caso se debe llevar a cabo el proceso legal pertinente ante la autoridad laboral competente. En estas situaciones, la autoridad debe evaluar la seriedad de las acciones denunciadas, evitando la revictimización y asegurando el respeto a la presunción de inocencia y la reputación de los individuos implicados. También es importante tener en cuenta las condiciones que podrían ejercer presión sobre el trabajador, como la exclusión o el desamparo en el entorno laboral.
- Artículo 2. En el artículo enumerado que define el acoso laboral: Art 46.1. Violencia y acoso. - Caracteriza la violencia y el acoso laboral como comportamientos inadmisibles que provocan perjuicios físicos, psicológicos, sexuales, económicos o digitales, abarcando también la discriminación y el acoso por motivos de género. Asimismo, incluye infringir derechos como la desconexión digital y la privacidad. Se considera una forma de violencia el cambio de puesto sin consentimiento o la disminución del salario. Las quejas serán examinadas por la autoridad laboral, la cual garantizará la protección de todos los trabajadores, sin importar su tipo de contrato. Se asegurarán estrategias de prevención, mecanismos de denuncia y apoyo psicológico para las personas afectadas.
- Artículo 3. En el Artículo 42 numeral 36: Dentro de las obligaciones del empleador se debe implementar un programa de formación y políticas de prevención para reconocer y

eliminar la violencia y el acoso laboral, abarcando la discriminación, el hostigamiento y la intimidación. Esto permitirá asegurar un ambiente laboral que respete los derechos fundamentales y establecerá mecanismos para la denuncia y las sanciones de acuerdo con la legislación vigente.

- Artículo 4. En el artículo 44 literal m: Entre las prohibiciones que tiene el empleador se incluye la realización de actos de violencia y acoso laboral, así como permitir tales comportamientos, ya sea de manera activa o pasiva.
- Artículo 5. En el artículo 172 numeral 8: Dentro de los motivos por los cuales el empleador puede finalizar el contrato incluyen la ocurrencia de acoso laboral, ya sea de forma individual o en conjunto con otras personas, hacia un colega, hacia el jefe o hacia un empleado en la empresa.
- Artículo 6. En el artículo 173 numeral 4: El trabajador puede terminar el contrato laboral en situaciones de violencia o acoso laboral, ya sea perpetrado o tolerado por el empleador, y deberá solicitar la aprobación de la autoridad laboral, quien conducirá una conciliación con la participación del trabajador, sus representantes y el empleador o su delegado. La compensación será determinada conforme al artículo 195.3 del Código, y en función de la gravedad de los hechos, la víctima podrá solicitar una disculpa pública al agresor. En caso de que el trabajador presente pruebas creíbles de haber sufrido violencia y acoso laboral, el empleador deberá justificar de manera objetiva y razonada las acciones tomadas.
- Artículo 7. En el artículo 545, de las atribuciones de los inspectores del trabajo en los numerales:
 7. En situaciones verificadas de violencia y acoso laboral, el Inspector de Trabajo está obligado a aplicar sanciones financieras al empleador (ya sea una persona natural o

- jurídica) y a coordinar, junto con entidades especializadas, medidas de reparación y apoyo, provenientes tanto del sector público como del privado.
8. En situaciones de violencia y acoso laboral, se podrá requerir que la persona que cometió la conducta emita disculpas públicas como una acción correctiva.
 9. Es necesario implementar acciones de protección para aquellos que denuncian, son víctimas, testigos o informantes en situaciones de violencia y acoso laboral, asegurando que no enfrenten represalias ni revictimización.
 10. El Inspector de Trabajo debe tener en cuenta elementos de riesgo que puedan aumentar las posibilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros psicosociales y los riesgos asociados a la discriminación, el abuso de poder y las normas de género, culturales y sociales en el entorno laboral.
 11. En caso de que no se logre identificar a la persona responsable de violencia o acoso laboral que se haya producido a través de medios digitales, la autoridad competente deberá hacer un comunicado público. Este comunicado debe asegurar el principio de inocencia y aclarar que se trata de un presunto caso de acoso o violencia.
 12. Se implementarán sanciones y medidas de acuerdo con las leyes actuales, leyes específicas sobre violencia, tratados internacionales ratificados por el Estado y otras normativas complementarias pertinentes.

REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.

- Artículo 8. En el artículo 23 referente a los derechos de los servidores públicos en los numerales:
 - r. Derecho a no ser objeto de violencia ni de hostigamiento en el ámbito laboral.

- s. Demandar penalizaciones financieras al empleador y de pedir acciones de compensación con la asistencia de entidades tanto públicas como privadas.
 - t. La víctima de violencia o acoso en el entorno laboral tiene el derecho a recibir una disculpa pública por parte del agresor.
 - u. La autoridad laboral tiene la responsabilidad de salvaguardar a quienes denuncian, a las víctimas, a los testigos y a los informantes de posibles represalias, así como de suspender al agresor en caso de que se confirme el acoso, para asegurar que no se produzca una nueva victimización.
 - v. El empleador del sector público tiene la responsabilidad de analizar los riesgos laborales, teniendo en cuenta aspectos como la discriminación, el abuso de autoridad y las regulaciones que promuevan la violencia y el acoso.
 - w. Ningún empleado podrá ser forzado a dimitir debido a violencia o acoso; cualquier despido será considerado nulo, asegurando así la estabilidad en el empleo.
 - x. En caso de que no se encuentren culpables de acoso o violencia digital, se realizará un comunicado público que respete el principio de presunción de inocencia.
 - y. Se implementarán reglamentos, tratados internacionales y normativas complementarias relacionadas con la violencia y el acoso laboral.
- Artículo 9. En el artículo 24, sobre las prohibiciones a los servidores públicos, en los numerales:
- n. Llevar a cabo cualquier tipo de acto violento o de acoso laboral en el desempeño de sus funciones.

- p. Están obligados a acatar las otras prohibiciones establecidas en la Constitución, así como en las leyes y reglamentos pertinentes.
- Artículo 10. En el artículo 24.1.- Violencia y acoso. - comprenden cualquier comportamiento inaceptable que cause daño físico, psicológico, sexual, económico, político o digital a empleados o servidores públicos, incluyendo el acoso por motivos de género o discriminación. Asimismo, incluye la falta de desconexión digital y las infracciones a la privacidad. El acoso puede tener como causas aspectos como el género o la pertenencia a un sindicato. Modificar funciones sin el debido consentimiento se considera una forma de violencia. Las entidades laborales examinarán las reclamaciones y ofrecerán protección a todas las personas en el entorno laboral, abarcando también a quienes se encuentren en situaciones informales. El Ministerio de Trabajo se encargará de asegurar la formación, mientras que el Ministerio de Salud Pública ofrecerá apoyo psicológico a las víctimas.
- Artículo 11. En el artículo 48 literal ñ:
- n. Las causales de destitución incluyen la infracción de los derechos humanos de cualquier persona en la institución mediante coacción, acoso o agresión de toda forma de violencia y acoso laboral. Esto abarca violencia laboral hacia compañeros, superiores, subordinados, pasantes, aprendices, postulantes y trabajadores tercerizados, justificado por la gravedad de las acciones que afectan la dignidad y seguridad de los afectados.

Esta reforma es significativa en la lucha contra el acoso laboral, ya que lo reconoce oficialmente como una forma de violencia que debe eliminarse en todas sus modalidades. Al incorporar diversas formas de acoso, como el político, económico, digital y la no de desconexión digital, la ley refuerza

la protección de los empleados frente a una variedad más amplia de comportamientos abusivos que impactan su bienestar en el ámbito laboral. Propone un enfoque integral que pone de relieve la necesidad de fomentar un ambiente laboral sano y respetuoso, en el que se reconozcan los derechos humanos y la dignidad de todos los trabajadores, sin distinción de género, creencias o circunstancias. Este marco legal proporciona a los trabajadores los recursos necesarios para denunciar, defenderse y actuar ante cualquier forma de acoso o violencia que experimenten en su entorno laboral, asegurando un ambiente de trabajo equitativo y seguro. (Ley Orgánica Reformativa Para La Erradicación De La Violencia Y El Acoso En Todas Las Modalidades De Trabajo, 2024.)

NORMATIVA LEGAL INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos:

- Artículo 23.- Establece que cada individuo tiene el derecho fundamental al empleo, lo que incluye la libertad de seleccionar su ocupación, gozar de condiciones laborales justas y satisfactorias, así como recibir protección en caso de desempleo. Este principio tiene como objetivo asegurar la dignidad y el bienestar de las personas en el entorno laboral, fomentando el acceso a empleos justos y resguardando sus derechos en caso de que se queden sin trabajo.
- Artículo 23. Numeral 4: Establece que toda persona tiene el derecho de crear sindicatos y unirse a ellos para proteger sus intereses laborales. Este derecho asegura la libertad de formar asociaciones y la capacidad de organizarse en grupo para salvaguardar y promover los derechos laborales.

Esta ley establece una base firme para salvaguardar a los empleados contra cualquier forma de abuso o acoso en el entorno laboral en cualquiera de sus manifestaciones, transgrede diversos derechos fundamentales de los empleados, incluyendo su derecho a la dignidad, la igualdad, la seguridad y a disfrutar de un ambiente laboral equitativo.

La DUDH, proporciona un marco amplio para tratar la violencia en el ámbito laboral. Asimismo, su énfasis en la equidad legal y la defensa contra la discriminación resalta la importancia de asegurar que todas las víctimas de acoso laboral cuenten con acceso a la justicia y protección, independientemente de su circunstancia personal. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Establece que: La frase "violencia y acoso" en el contexto laboral se refiere a conductas inaceptables, o amenazas de tales, que pueden ser aisladas o recurrentes, y que buscan o resultan en causar daño físico, psicológico, sexual o económico a un empleado, incluyendo aquellos impulsados por motivos de género. Estas acciones representan infracciones a los derechos básicos del trabajador.
- Artículo 10: Indica que los países miembros deben adoptar acciones para salvaguardar la privacidad de las personas afectadas por situaciones de violencia y acoso en el trabajo, asegurando la confidencialidad cuando sea pertinente y previniendo su uso indebido. Asimismo, es necesario establecer sanciones adecuadas para situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral, cuando sea necesario.

Esta Convenio establece un marco legal completo para salvaguardar a los trabajadores de la violencia y el acoso en el entorno laboral, defienden contra el acoso laboral tratan aspectos que van

desde la prevención y la concienciación, hasta la protección de las víctimas y la aplicación de castigos a los agresores. Este acuerdo no solo se centra en eliminar el acoso laboral, sino que también resalta la relevancia de adoptar un enfoque preventivo, fomentar la participación de los empleados y establecer un ambiente laboral seguro, respetuoso y exento de violencia. (Alarcón, 2023)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Artículo 5 numeral 1: Indica que ninguna parte de dicho Pacto podrá interpretarse como un permiso para que un Estado, grupo o individuo lleve a cabo acciones que menoscaben o destruyan los derechos y libertades que allí se reconocen, más allá de las limitaciones ya pautadas en el propio Pacto.
- Artículo 6 numeral 1: Estipula que los Estados miembros reconocen el derecho al trabajo, lo que abarca la posibilidad de que cada individuo pueda vivir de un empleo que haya escogido o aceptado libremente. Además, se comprometen a implementar las acciones necesarias para asegurar este derecho.

El desarrollo de las normativas en Ecuador frente al acoso laboral ha experimentado un avance significativo, desde la inclusión de principios esenciales de dignidad y no discriminación en la Constitución de 2008, seguido por la ratificación de convenios internacionales, las modificaciones al Código del Trabajo y la LOSEP, mediante estas normativas, el Estado ecuatoriano reafirma su compromiso con la erradicación de la violencia y el acoso en el entorno laboral, estableciendo mecanismos claros para la prevención, sanción y reparación, con el fin de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso y digno. La ley determina que el empleador tiene una responsabilidad directa en la prevención, reconocimiento y tratamiento de casos de acoso o violencia laboral, lo que le obliga a establecer políticas internas y procedimientos de actuación. De igual manera, se garantiza la

protección de las víctimas, permitiéndoles presentar denuncias sin miedo a represalias y contando con un apoyo integral. El Estado se encarga de supervisar el cumplimiento de las normas, fomentando la sensibilización concienzuda sobre estos temas. De este modo, la legislación fortalece los derechos laborales, se ajusta a los estándares internacionales y tiene como objetivo fomentar un ambiente de trabajo seguro, equitativo e inclusivo para todos los empleados en Ecuador. (Cabrera, 2023)

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

En Ecuador, se han fortalecido las acciones de prevención del acoso laboral mediante una serie de reformas legales y normativas que tienen como objetivo salvaguardar a los trabajadores ante casos de acoso, violencia y hostigamiento en el entorno laboral. Estas acciones tienen como objetivo establecer entornos laborales que sean seguros, respetuosos y exentos de cualquier tipo de abuso. Las medidas más destacadas para prevenir el acoso laboral. (Díaz M. , 2023).

Según la Ley Orgánica Reformativa Para La Erradicación De La Violencia Y El Acoso En Todas Las Modalidades De Trabajo (2024) son las siguientes:

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo. (art. 2)

Consulta tripartita

Este es un proceso en el que intervienen tres partes fundamentales:

- Gobierno (Ministerio de Trabajo)

- Empleadores (representantes de las empresas o el sector empresarial).
- Trabajadores (sindicatos o representantes de los empleados)

Este enfoque busca garantizar que las políticas sean construidas con la participación de todos los actores relevantes, lo que permite que las decisiones sean más equilibradas y representativas de las necesidades de las partes involucradas.

Capacitación a autoridades laborales, empleadores y trabajadores

Se destaca la capacitación como un aspecto fundamental. La idea es que todas las partes involucradas (autoridades laborales, empleadores, trabajadores y servidores públicos) reciban formación adecuada en temas de prevención, denuncia, actuación y sanción relacionadas con el acoso y la violencia laboral. Esta capacitación asegura que todos los actores comprendan cómo identificar, manejar y responder adecuadamente ante estas situaciones. (Ochoa N. , 2024)

- Autoridades laborales: Las autoridades encargadas de la vigilancia y supervisión del cumplimiento de las normativas laborales deben estar capacitadas para gestionar correctamente los casos de acoso y violencia.
- Empleadores: Las empresas y sus representantes deben saber cómo crear un ambiente de trabajo seguro y cómo actuar en caso de que surjan situaciones de violencia o acoso.
- Trabajadores y servidoras/servidores públicos: Los empleados deben ser conscientes de sus derechos y de las herramientas a su disposición para prevenir y denunciar estos comportamientos.

Aplicación de medidas en todas las etapas del vínculo laboral

Se subraya que las medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción deben aplicarse antes, durante y después del vínculo laboral. Esto significa que:

- Antes del empleo: Deben existir políticas preventivas claras, así como una formación inicial para todos los involucrados, de modo que se reduzcan las posibilidades de que ocurran situaciones de acoso o violencia.
- Durante el vínculo laboral: Durante el tiempo que un trabajador se encuentra en la empresa, se debe garantizar que haya mecanismos activos para prevenir y abordar estas situaciones si surgen.
- Después del vínculo laboral: Incluso cuando un trabajador deje la empresa, se deben seguir aplicando medidas para proteger sus derechos y asegurar que no haya consecuencias negativas derivadas de denuncias previas o de la terminación de la relación laboral. (Arce, 2023)

Cobertura en el sector público y privado

Las medidas serán aplicadas tanto en el sector público como en el sector privado, lo que resalta la importancia de un enfoque integral. No se distingue entre tipos de trabajo o sectores, sino que se busca una cobertura universal que proteja a todos los trabajadores, sin importar su lugar de empleo. (Herrera, 2024)

Esta reforma establece un enfoque preventivo e integral para combatir el acoso y la violencia laboral. La clave es la capacitación continua de todos los actores implicados en el ámbito laboral, lo cual contribuye a crear un entorno de trabajo más seguro y equitativo. Además, se recalca la necesidad de aplicar medidas a lo largo de todo el ciclo laboral, garantizando una protección continua para los trabajadores en todos los aspectos de su relación laboral, ya sea antes, durante o después de la misma.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadoras y trabajadores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente. (art.2).

Colaboración entre el Ministerio de Salud Pública y el ente rector de la política laboral

La coordinación entre ambos ministerios es fundamental porque muestra que el enfoque para abordar el acoso y la violencia laboral no se limita a un solo ámbito (laboral o de salud), sino que se considera de manera integral. La salud mental de los trabajadores es una parte clave de la respuesta, y es positivo que se reconozca que el sector salud debe ser un aliado en la gestión de estos casos, apoyando a los trabajadores afectados por violencia o acoso laboral. (Garcés, 2024)

Implementación de servicios de salud y atención psicológica

El Ministerio de Salud Pública tiene la responsabilidad de implementar y ofrecer servicios de salud, lo que incluye la atención psicológica específica para las víctimas de violencia y acoso laboral. Esta medida es crucial porque la violencia y el acoso laboral no solo afectan el bienestar físico de los trabajadores, sino que también tienen un impacto emocional y psicológico significativo. Proporcionar atención psicológica ayuda a las víctimas a recuperarse emocionalmente y a superar el trauma, lo que también mejora su desempeño laboral y bienestar general. (López D. , 2021)

Reglamentos y protocolos específicos

Se menciona que el Ministerio de Salud Pública y el ente rector de la política laboral trabajarán en la creación de reglamentos y protocolos específicos para la atención de estos casos. Estos protocolos deben incluir:

Guías claras sobre cómo deben ser manejadas las situaciones de acoso y violencia laboral en términos de atención psicológica.

Protocolos de actuación tanto para los profesionales de salud como para los empleados y empleadores, lo que garantiza una respuesta organizada y eficiente.

Estándares para la atención que aseguren que todas las víctimas reciban un tratamiento adecuado, especializado y respetuoso.

Medidas dispuestas por la autoridad laboral competente

Implica que el manejo de los casos de violencia y acoso laboral estará bajo la supervisión de un organismo especializado. Esto asegura que las políticas y protocolos sean coherentes con la normativa laboral vigente y que exista un seguimiento adecuado para su implementación.

Esta reforma subraya la importancia de una respuesta integral ante el acoso y la violencia laboral, combinando los esfuerzos de los sectores laboral y de salud pública. La implementación de servicios de salud, especialmente la atención psicológica, es esencial para el bienestar de las víctimas. Además, la creación de protocolos y reglamentos claros y específicos es fundamental para garantizar una respuesta organizada, consistente y adecuada a las necesidades de los trabajadores afectados. (Tamayo, 2025)

Sanciones pecuniarias

Conforme el art. 7 numeral 8 *Ibídem*, establece que, en casos comprobados de violencia y acoso laboral, el Inspector de Trabajo debe aplicar sanciones pecuniarias a la persona o entidad responsable (ya sea una persona natural o jurídica), conforme al marco legal vigente en el Régimen Jurídico Laboral. Además de las sanciones económicas, se subraya la importancia de adoptar medidas de reparación y apoyo para la víctima, las cuales deben implementarse en colaboración

con órganos especializados tanto del sector público como privado. Esta medida busca garantizar que, además del castigo al empleador infractor, se brinden mecanismos de recuperación y asistencia a la persona afectada, promoviendo un entorno laboral más seguro y justo.

Disculpas Públicas

Conforme el art. 7 numeral 9 *Ibídem*, establece que, se puede ordenar que el agresor o responsable de la conducta inapropiada realice disculpas públicas. Esta medida tiene un propósito simbólico y reparador, ya que busca reconocer públicamente el daño causado a la víctima y contribuir a la restauración de la dignidad de la persona afectada. Además, las disculpas públicas pueden funcionar como una forma de responsabilizar al agresor ante la sociedad, generando conciencia sobre la gravedad del acoso y la violencia en el entorno laboral.

Evaluación de riesgos

Conforme el art. 7 numeral 11 *Ibídem*, establece que, el Inspector de Trabajo, al evaluar los riesgos en los lugares de trabajo, tenga en cuenta no solo los riesgos físicos, sino también los factores psicosociales que pueden aumentar la probabilidad de violencia y acoso, como la discriminación, el abuso de poder y las normas de género, culturales y sociales que perpetúan estas conductas. Además, se subraya que el empleador debe prestar especial atención a estos riesgos, implicando que deben tomar medidas proactivas para prevenir y mitigar situaciones que favorezcan ambientes laborales hostiles. Esta orientación busca no solo abordar los riesgos físicos, sino también crear un entorno laboral más inclusivo, equitativo y respetuoso.

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL

El proceso para denunciar el acoso laboral en Ecuador está regulado por un conjunto de leyes que salvaguardan a los empleados de cualquier forma de abuso en el entorno laboral. Estos procesos están regulados por las normativas que protegen los derechos laborales.

Según la Ley Orgánica Reformativa Para La Erradicación De La Violencia Y El Acoso En Todas Las Modalidades De Trabajo (2024) afirma que:

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (art. 1)

Valoración por la autoridad competente

Se establece que las denuncias de violencia y acoso laboral serán evaluadas por la autoridad competente en materia laboral, lo que significa que corresponde a una entidad o instancia del ámbito laboral llevar a cabo la investigación y tomar decisiones sobre el caso. Esta evaluación debe considerar:

Las circunstancias del caso: Esto implica que cada denuncia debe ser evaluada de manera individual, teniendo en cuenta aspectos específicos como el entorno y los eventos ocurridos.

La gravedad de las conductas denunciadas: La autoridad debe evaluar la intensidad de las conductas de acoso o violencia para decidir las medidas adecuadas.

Prevención de la revictimización

Se resalta la importancia de implementar acciones que prevengan la revictimización de la persona que presenta la denuncia a lo largo del procedimiento. Esto es fundamental, ya que con frecuencia las víctimas pueden percibir que son expuestas nuevamente al abuso durante la investigación de su denuncia. (Durango, 2021)

Presunción de inocencia y reputación

Es fundamental que, a lo largo del procedimiento, se garantice el derecho a la presunción de inocencia tanto del denunciado como del denunciante. Asimismo, es fundamental salvaguardar el derecho al buen nombre y a la reputación de las personas involucradas, lo que significa que las acusaciones deben ser formuladas y tratadas de manera que no menoscaben la integridad profesional o personal de los involucrados, sin un debido proceso.

Impacto sobre el trabajador

Es importante señalar que las circunstancias deben analizarse en función de la capacidad de las conductas denunciadas de someter presión al trabajador, con el objetivo de lograr su marginación, renuncia o abandono de su empleo. Esto indica que la autoridad debería evaluar si las acciones de acoso o violencia han alcanzado un nivel de gravedad que haga el entorno laboral intolerable para la víctima, al punto de que el empleado sienta la necesidad de renunciar a su trabajo.

Esta Reforma al Código de Trabajo enfatiza los pasos que se deben seguir para gestionar de forma adecuada las denuncias relacionadas con la violencia y el acoso laboral. Se pone énfasis en salvaguardar los derechos de todas las personas implicadas, garantizando un trato equitativo para ambas partes. Además, se subraya la importancia de valorar la situación con atención para prevenir tanto la revictimización de quien denuncia como el daño injusto de la reputación de quien es denunciado sin pruebas claras.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LA SENTENCIA NO. 986-19-JP/21 Y ACUMULADOS

Temática a ser abordada

El acoso laboral una forma de violencia frente al derecho al trabajo Análisis de sentencia No. 986-19- JP/21 y acumulados.

Puntualizaciones metodológicas

Las fuentes de información utilizadas para llevar a cabo esta investigación son de carácter bibliográfico y se obtienen de mi biblioteca personal, así como de la biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica y otras instituciones.

Los métodos de investigación a aplicarse son:

Método Deductivo: Esta investigación parte de teorías previas, hipótesis preexistentes, principios generales sobre el acoso laboral establecidos en las normativas nacionales e internacionales, para luego probar como estos se aplican en contextos específicos como es el análisis de la sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.

Método de análisis de casos: Se utilizó para el análisis a detalle de la sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, permite profundizar el caso y entender cómo se presenta el acoso laboral dentro de las instituciones, las repercusiones que enfrenta la víctima y la empresa, y la reparación integral de la víctima de acoso laboral.

Antecedentes del caso concreto**Datos de la sentencia**

Número de sentencia: 986-19-JP/21 y acumulados

Juez ponente: Alí Lozada Prado

Fecha: 21 de diciembre de 2021

Tipo de sentencia: Acoso laboral

CASO “C”

(Acción de Protección - Causa No. 01333-2020-01050)

Sujetos procesales

Accionante: Natali Bersabé Andrade Villalta

Accionado: Paúl Edmundo Delgado Palacios Comandante General de la Guardia Ciudadana del GAD de Cuenca.

Primera instancia:

Competencia: Unidad Judicial Civil con sede en Cuenca

Inicio del proceso: 6 de marzo de 2020

Decisión: Se aceptó la acción planteada

Apelación: En respuesta a esto, la Procuraduría General del Estado y la parte accionante presentaron un recurso de apelación.

Competencia: Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay

Inicio de proceso: El 27 de julio de 2020

Decisión: Rechazó el recurso de apelación de la Procuraduría General del Estado y aceptó de manera parcial el recurso de apelación interpuesto por la accionante.

Introducción del caso

La trabajadora de la Guardia Ciudadana de Cuenca comenzó en 2017 y fue nombrada contadora en 2018. En 2020, presentó problemas de salud relacionados con estrés laboral y ansiedad, debido a condiciones laborales adversas y posibles situaciones de acoso. Tras una evaluación psicológica, se recomendó su traslado a otro puesto para mejorar su salud. El 10 de febrero de 2020, se resolvió su cambio a la Unidad de Transportes, donde asumiría nuevas funciones.

Argumentos de la parte accionante ante la Corte Constitucional

Conforme la Corte Constitucional de Ecuador (2021) indica que: *“La accionante pretendía que se declare la vulneración de sus derechos constitucionales a la salud (Art. 32, CRE), al trabajo (Art. 33, CRE), a desempeñar funciones públicas con base en méritos y capacidades (Art. 61.7, CRE), a la integridad personal y una vida libre de violencia (Art. 66.3.(a) y (b), CRE).Al respecto, manifestó lo siguiente:”* (párr. 26).

“Que, en agosto del 2019, hubo cambio de autoridades y, a partir de esa fecha la accionante habría sido víctima de violencia psicológica y acoso laboral por parte de las siguientes autoridades de la Guardia Ciudadana de Cuenca: el Director de Talento Humano, Paúl Leonardo Moscoso Paredes, y la Directora Financiera, Paulina Elizabeth Álvarez Cabrera. Esto habría provocado la vulneración de su derecho al trabajo, a la salud e integridad personal, en sus dimensiones física y psicológica.” (párr. 26.1).

Que, entre los actos cometidos por la institución, consta el cambio administrativo realizado a la Unidad de Transporte, sin su consentimiento y para el desempeño de funciones que no corresponden a su formación, ni el cargo del cual es titular y ganadora de concurso; así, ante la negativa de firmar la acción de personal de cambio administrativo, se le habría revocado las claves de acceso al sistema. Este acto habría provocado nuevamente su desequilibrio y afectación a su salud. (párr. 26.2.).

Que, en razón de lo expuesto, solicita el cese inmediato de las actuaciones y disposiciones que afectan sus derechos; que se acaten las medidas de prevención dispuestas por el IESS para garantizar un trabajo saludable; que se deje sin efecto la resolución de cambio administrativo; que se publiquen disculpas públicas; y que se disponga que el Comandante General, el Director de Talento Humano y la Directora Financiera participen de un proceso de capacitación sobre violencia psicológica laboral. (párr.26.3).

Autores como Peces-Barba (2011) afirman que el derecho a la salud debe entenderse no solo como el acceso a servicios médicos, sino como la garantía del equilibrio físico y psíquico del ser humano, especialmente en contextos laborales. En ese sentido, el entorno de trabajo debe evitar cualquier forma de afectación psicológica, como el acoso o la presión institucional injustificada, ya que estas impactan directamente en la salud mental del trabajador.

Según Rodríguez-Piñero (2016), el trabajo no es solo una fuente de ingreso, sino un derecho fundamental que cumple una función estructurante en la vida del individuo. La violación de este derecho, cuando se expresa en prácticas como el cambio arbitrario de funciones, sin respeto al cargo alcanzado por mérito, atenta contra la estabilidad y seguridad jurídica del servidor público, lesionando además su dignidad.

La doctrina contemporánea de derechos humanos, representada por Ferrajoli (2006), sostiene que los derechos fundamentales como la integridad y la dignidad imponen límites materiales a la actuación del poder público. Así, cualquier ejercicio del poder que provoque daño psicológico, aislamiento, humillación o represalias institucionales constituye una forma de violencia incompatible con el Estado de derecho.

La doctrina de Ferrajoli (2006) es clara al señalar que los derechos fundamentales funcionan como límites al poder, el Estado no solo debe abstenerse de violarlos, sino también adoptar medidas activas para garantizarlos, en especial cuando hay una relación de subordinación, como ocurre en el empleo público.

Además, la afectación al derecho a la salud debe analizarse más allá del daño físico evidente. Como explica Peces-Barba (2011), la salud incluye la dimensión mental y emocional del ser humano. Las conductas de hostigamiento, aislamiento o presión por parte de superiores jerárquicos no pueden ser trivializadas como simples conflictos laborales; son formas de violencia institucional que deben recibir tratamiento.

Argumentos de la parte accionada

Gerónimo Ruiz Loaiza, en representación de Paúl Delgado Palacios, defendió que la Guardia Nacional sigue la normativa del sector público y solicitó que se rechace la demanda, pidiendo pruebas y una inspección al lugar de trabajo.

Carlos Patiño Aguirre, de la Procuraduría General del Estado, argumentó que no se demostró el acoso laboral y que la vía constitucional no era adecuada, pidiendo también que se desestimara la demanda por no cumplir con los requisitos legales.

Problema jurídico central

¿Se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas de la accionante como consecuencia de actos de acoso laboral ejercidos por sus superiores jerárquicos?

¿Constituye el cambio administrativo de la accionante, sin su consentimiento y hacia funciones que no correspondían a su perfil profesional ni al cargo que obtuvo?

¿El acoso psicológico institucional sufrido por la accionante compromete la responsabilidad del empleador público por afectaciones a su salud mental e integridad personal?

Normativa constitucional aplicable

Artículo 66.3.b.- Reconoce el derecho a la integridad personal y garantiza que el Estado debe tomar medidas para prevenir, erradicar y castigar cualquier tipo de violencia, ya sea en el ámbito público o privado.

Artículo 33.- Establece que el trabajo constituye un medio para el desarrollo personal, y señala que el Estado tiene la responsabilidad de asegurar a las personas trabajadoras condiciones que respeten plenamente su dignidad y les permitan desempeñar su labor en un entorno saludable.

1. Argumentos de la Corte Constitucional

1.1. Reconocimiento del derecho a la integridad personal y al trabajo digno

La Corte parte de una interpretación constitucional de los artículos 66.3.b) y 33, lo cual establece que el trabajo es un medio de realización personal y señala que toda persona trabajadora debe tener garantizado por el Estado el respeto de su dignidad y el desempeño de labores en un entorno saludable. Además, menciona que la integridad personal está protegida tanto frente a la violencia en el ámbito público como en el privado.

Por lo que, el entorno laboral debe ser propicio para la salud mental y la dignidad humana; cualquier afectación en ese entorno compromete derechos constitucionales.

1.2. Evaluación del contexto fáctico y la actuación de la institución

La Corte reconoce que la accionante presentó un informe psicológico del IESS que revelaba una afectación emocional asociada a su trabajo, comunicó formalmente a la autoridad su situación de salud y el presunto hostigamiento. A pesar de ello, la entidad pública no gestionó mecanismos para canalizar la denuncia por acoso laboral, procedió a realizar un cambio administrativo que no correspondía con su formación profesional (contaduría), lo que agravó su situación.

El cambio de funciones fue una medida que ignoró la condición de salud y desmejoró sus condiciones laborales, por lo tanto, resultó lesiva y desproporcionada.

1.3. Aplicación del estándar de la OIT y enfoque de salud integral

La Corte incorporó lo establecido en el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de la OIT, que entiende la salud no solo como ausencia de enfermedad, sino como bienestar físico y mental. Mencionó que, si una persona trabajadora no es orientada ni protegida adecuadamente al denunciar acoso, esto puede aumentar su vulnerabilidad psicológica y generar una sensación de inseguridad e incertidumbre laboral.

La falta de acción institucional frente a una queja por acoso puede generar nuevos daños psicológicos y constituye una forma indirecta de violencia laboral.

2. Derecho vulnerado

Se vulneró el derecho de la accionante al trabajo en condiciones dignas.

3. Medidas de reparación integral

3.1 Concepto de Reparación Integral:

Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial (Rousset, A. 2011).

El artículo 86, numeral 3 de la Constitución del Ecuador establece que, si en un proceso constitucional el juez constata la vulneración de derechos, tiene la obligación de declararla y ordenar una reparación integral material o inmaterial, en concordancia con el Art. 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional indica que la reparación por daño material implica compensar económicamente las pérdidas directas, como ingresos dejados de percibir, gastos ocasionados por los hechos y cualquier consecuencia económica relacionada con la vulneración. Por otro lado, la reparación por daño inmaterial busca compensar el sufrimiento emocional, psicológico o simbólico, ya sea mediante dinero, bienes o servicios, considerando también el impacto en los valores personales y en la vida cotidiana de la persona afectada y su entorno familiar.

3.2 Tipos de reparación:

3.2.1 Material:

La reparación por el daño material comprenderá la compensación por la pérdida o detrimento de los ingresos de las personas afectadas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso. (Granda, 2020).

Tipos de reparación material:

Compensación: Se otorga una suma de dinero cuando la restitución física no es factible. Incluye el daño emergente y el lucro cesante:

¿Qué componentes forman parte del daño material?

- Lucro cesante: pérdida de ingresos que la víctima dejó de percibir como consecuencia del daño. (Castro, 2021).
- Daño emergente: gastos concretos incurridos directamente por el hecho (reparaciones, médicos, transporte, etc.).
- Todas aquellas repercusiones económicas que guarden una relación de causalidad con los hechos del caso específico.

3.2.2 Inmaterial:

La reparación por el daño inmaterial comprenderá la compensación, mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, por los sufrimientos y las aflicciones causadas a la persona afectada directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia del afectado o su familia. (Granda, 2020).

Tipos de reparación inmaterial:

Individuales: Las medidas individuales de reparación integral buscan compensar a las víctimas por los daños sufridos y restaurar, en la medida de lo posible, su situación anterior a la violación de sus derechos. Estas medidas se enfocan en las necesidades específicas de cada víctima y pueden incluir restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición. (Granda, 2020).

Simbólicas: Las medidas simbólicas de reparación integral se refieren a acciones que buscan reconocer el sufrimiento de las víctimas y promover la memoria colectiva y la reconciliación, sin implicar necesariamente compensaciones económicas directas. Estas medidas buscan dignificar a las víctimas, recordar los hechos victimizantes y fomentar la no repetición de los hechos y puede incluir (i) medidas de Satisfacción, (ii) Garantías de no Repetición y en algunos casos cambios en la normativa vigente. (Granda, 2020).

Institucionales: Se refieren a las acciones que los estados y sus instituciones deben tomar para reparar los daños causados a las víctimas de violaciones a los derechos humanos o delitos graves, tanto a nivel individual como colectivo. Estas medidas buscan restaurar la situación previa a la violación, o lo más cerca posible, y prevenir que tales hechos se repitan, incluye la Restitución, Garantías de no repetición, Rehabilitación.

Conforme la sentencia analizada las medidas de **Reparación Integral por el daño Inmaterial** que fueron dictadas por la Corte fueron:

Restitución. - Reintegro inmediato al cargo de contadora administrativa financiera, cumpliendo con las condiciones para un ambiente de trabajo saludable, conforme a las sugerencias del psicólogo clínico del IESS.

“Es la pretensión que persigue de restablecer el derecho, como finalidad idónea de esta que es expresada a través de la restitutio in integrum, institución que pretende devolver a la víctima al estado anterior a la producción del daño, siempre y cuando sea posible.” (Aguirre, 2018)

Rehabilitación. - La recomendación del psicólogo del IESS implica que la accionante presenta afectaciones psicológicas o emocionales derivadas de su ambiente laboral. Por tanto, la necesidad

de realizar sus funciones en un espacio saludable forma parte de una medida de atención y protección de la salud mental.

“Los graves crímenes que afectaron a las víctimas y sus familiares, conlleva a una serie de traumas, trastornos, enfermedades, complicaciones físicas y psíquicos, violando los derechos integridad y libertad personal.” (Granda, 2020)

Satisfacción. - Publicación en el sitio web oficial de la Guardia Ciudadana durante seis meses, reconociendo la vulneración de su derecho al trabajo en condiciones dignas y el daño causado por el cambio administrativo lesivo.

“Entre medidas de satisfacción se encuentra las disculpas públicas. El acto público de reconocimiento de responsabilidad está orientado a dignificar a las víctimas promoviendo un reconocimiento público de responsabilidad por parte de quien ha ocasionado directamente los crímenes y no haberlas protegido.” (Granda, 2020).

Garantías de no repetición: Capacitación obligatoria para el Comandante General, el Director de Talento Humano y la Directora Financiera sobre violencia psicológica laboral, para prevenir futuras vulneraciones.

“Son la garantía de que los hechos no se vuelvan a repetir y para ello es necesario realizar transformaciones dentro del ordenamiento jurídico como modificar tipos penales. Por ello, la responsabilidad de reparar a través de este tipo de reparación corresponde al Estado a través de sus instituciones y agentes.” (Granda, 2020).

4. Impacto jurídico y social de la sentencia

4.1 Impacto Jurídico

4.1.1 Reconocimiento del acoso laboral como una forma de violencia estructural

La Corte estableció, con claridad, que el acoso laboral no es solo un conflicto entre trabajadores o un tema administrativo, sino una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana. Esta conceptualización vincula el acoso con derechos fundamentales, como el derecho al trabajo digno.

La Corte al reconocer el acoso laboral como una forma de violencia que vulnera derechos fundamentales, establece que no es un simple conflicto administrativo, sino una afectación directa a la dignidad humana. Esto obliga a empleadores y al Estado a tomar medidas para prevenir, sancionar y reparar estos actos dentro del ámbito laboral.

Además, este enfoque transforma la visión institucional del trabajo, promoviendo espacios laborales respetuosos y libres de violencia. El acoso ya no se ve como algo normal o inevitable, sino como un daño que afecta la salud mental, la autoestima y el proyecto de vida de la persona afectada.

4.1.2 Ampliación del uso de la acción de protección

La Corte Constitucional ha emitido diversas sentencias que reafirman la procedencia de la acción extraordinaria de protección en materia laboral, especialmente cuando no existen mecanismos judiciales efectivos e inmediatos para proteger los derechos vulnerados. A continuación, se presentan algunas de estas sentencias relevantes: Sentencia 961-19-EP/24: Protege el derecho de trabajadores a demandar reliquidación de utilidades. Se vulneró el acceso a la justicia por una sentencia de casación.

- Sentencia 2903-19-EP/24: Protege a mujeres embarazadas con nombramiento provisional. Se aceptó la acción por falta de motivación reforzada en instancias anteriores.

- Sentencia 2006-18-EP/24: Reconoce la estabilidad laboral reforzada de un trabajador sustituto de persona con discapacidad. Se vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva.
- Sentencia 1534-19-EP/22: Restituye derechos de jueces destituidos sin motivación adecuada. Se vulneró el debido proceso.

Estas sentencias muestran que la acción de protección procede si no hay vías judiciales eficaces para proteger derechos laborales vulnerados.

En el caso C de la sentencia analizada, se determinó la vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas debido al impacto psicológico y administrativo que resultó perjudicial.

Estas decisiones reafirman el rol de la Corte Constitucional como garante de los derechos laborales cuando las instancias ordinarias fallan. La acción extraordinaria de protección se convierte en un mecanismo vital para corregir errores judiciales y garantizar el acceso a una justicia sustantiva y no meramente formal.

Además, al admitir acciones extraordinarias de protección, se demuestra que el sistema constitucional actúa como un corrector frente a decisiones judiciales que han causado perjuicio. Esto fortalece la confianza en la justicia constitucional y evidencia que el trabajo digno debe ser defendido incluso más allá del proceso ordinario, cuando este se ha agotado sin brindar una solución adecuada.

Relevancia para la jurisprudencia constitucional

¿Qué es un precedente jurisprudencial?

Gerardo Eto Cruz lo define como:

“Aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga...”

Esta sentencia reconoce al acoso laboral como una forma de violencia estructural que vulnera la dignidad humana, estableciendo un precedente vinculante. Cumplimiento con la definición del precedente que plantea Gerardo Eto Cruz, esta decisión se convierte en una regla jurídica general obligatoria para casos similares, guiando la actuación de jueces y autoridades.

Al elevar el acoso laboral a una categoría de violencia estructural, la Corte obliga a las instituciones a repensar sus prácticas internas y adoptar medidas que prevengan vulneraciones futuras. Además, otorga a los jueces una herramienta clara y vinculante para proteger de forma efectiva el derecho al trabajo digno, fortaleciendo así la coherencia y estabilidad del sistema constitucional.

4.2 Impacto social

4.2.1 Visibilización del acoso laboral como problema estructural

(Leymann, 1996). Destaca que el acoso laboral (mobbing) es una problemática sistémica en las organizaciones, que afecta gravemente la dignidad y salud de los trabajadores, y subraya la necesidad de abordajes estructurales para su prevención y erradicación.

Al reconocer el acoso laboral como una forma de violencia estructural que atenta contra la dignidad humana, esta decisión contribuye a visibilizar un problema que históricamente ha sido subestimado o invisibilizado en muchos espacios de trabajo. Su carácter vinculante obliga a empleadores, trabajadores y autoridades a asumir un compromiso real para erradicar estas conductas, lo que genera un efecto multiplicador en la cultura laboral y organizacional.

Socialmente, la sentencia promueve ambientes de trabajo más respetuosos, equitativos y saludables, impactando directamente en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

4.2.2 Empoderamiento de las personas trabajadoras

La Sentencia, fortalece el empoderamiento de las personas trabajadoras al reconocer el acoso laboral como una forma de violencia estructural que vulnera la dignidad humana, conforme a la Constitución del Ecuador y tratados internacionales. Esto genera un precedente vinculante que permite a los trabajadores exigir entornos laborales seguros y libres de violencia.

Según Gerardo Eto Cruz, el precedente jurisprudencial actúa como una regla general con fuerza normativa, fortaleciendo la defensa de derechos fundamentales. Doctrinarios como María Eugenia Romero destacan que este reconocimiento impulsa el acceso a la justicia y la participación activa de los trabajadores en la transformación de sus condiciones laborales.

4.2.3 Presión sobre instituciones públicas y privadas

(Einarsen S. H., 2020). Este texto aborda la responsabilidad de las instituciones públicas y privadas para implementar políticas que prevengan, sancionen y erradiquen el acoso laboral, destacando la importancia de garantizar ambientes laborales seguros y saludables.

La Sentencia ejerce presión sobre instituciones públicas y privadas al obligarlas a prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral. Al ser un precedente vinculante, deben adecuar sus políticas internas para garantizar entornos laborales seguros. Esta obligación fortalece la rendición de cuentas y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

4.2.4 Debate público y reformas institucionales

La Sentencia promovió un debate público relevante sobre el acoso laboral, al reconocerlo como una violación a derechos fundamentales y una forma de violencia estructural. Esta visibilización, como señala María Eugenia Romero (2017), activa la conciencia colectiva y la presión social necesaria para impulsar reformas legales e institucionales que garanticen condiciones laborales dignas.

Desde la doctrina constitucional, se reconoce que las decisiones de los tribunales no solo resuelven casos, sino que también orientan políticas públicas y cambios normativos.

Al visibilizar el acoso laboral como una problemática grave, contribuye a que la sociedad en su conjunto reconozca la urgencia de reformar leyes y políticas laborales. Este proceso de transformación es clave para garantizar ambientes de trabajo más justos y respetuosos, donde los derechos fundamentales sean efectivamente protegidos y las víctimas tengan acceso a mecanismos efectivos de reparación.

5. Valoración crítico personal de la sentencia

La Sentencia constituye un avance importante en la jurisprudencia ecuatoriana al reconocer que el acoso laboral no es solo una falta disciplinaria, sino una violación constitucional que afecta la dignidad humana y otros derechos fundamentales. Este enfoque eleva la gravedad del problema y refuerza la necesidad de garantizar ambientes laborales seguros y respetuosos.

El fallo acierta al afirmar que el derecho a un empleo digno es clave para el bienestar de las personas trabajadoras, y al establecer un precedente vinculante que obliga a instituciones públicas y privadas a adoptar medidas preventivas y correctivas. Este marco otorga a los trabajadores herramientas jurídicas para exigir la protección de sus derechos.

Sin embargo, la sentencia podría haber profundizado más en el análisis de la dimensión estructural del acoso laboral, reconociendo que este problema no es únicamente individual, sino que responde a lógicas institucionales de poder y desigualdad. Además, hizo falta una mirada interseccional, que considerara cómo el género, la orientación sexual o la pertenencia étnica agravan la situación de ciertas personas trabajadoras.

A pesar de estas limitaciones, el fallo representa un precedente innovador y genera un impacto positivo no solo en el ámbito jurídico, sino también en el debate social. Al visibilizar el acoso como una forma de violencia, promueve la toma de conciencia colectiva y abre la puerta a reformas institucionales y culturales necesarias en el mundo laboral ecuatoriano.

6. Análisis Constitucional de la sentencia

La Sentencia No. 986-19-JP/21 constituye un desarrollo clave en la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, al integrar de manera coherente diversos principios del constitucionalismo contemporáneo.

En primer lugar, se afirma el principio de tutela judicial efectiva, al considerar que, en ausencia de mecanismos eficaces para la protección frente al acoso laboral, procede la acción de protección como vía legítima para restablecer derechos fundamentales vulnerados. Este principio exige no solo el acceso formal a la justicia, sino también la existencia de remedios judiciales idóneos, eficaces y oportunos que permitan a la persona trabajadora enfrentar situaciones de violencia institucional o estructural.

Asimismo, la Corte se centra en el análisis del principio de la dignidad humana, al sostener que el trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino un espacio esencial de realización personal y social. Por tanto, cualquier forma de acoso o trato degradante en el ámbito laboral afecta

directamente la dignidad del individuo, lo que impone a los empleadores y al Estado una responsabilidad reforzada en la prevención y erradicación de estas prácticas.

En cuanto al principio de progresividad de los derechos, la sentencia avanza en la consolidación del vínculo entre derechos laborales y derechos humanos, reconociendo que el acoso laboral no puede ser minimizado como un simple conflicto administrativo, la Corte anticipa sus estándares, aplicando interpretaciones que favorecen el avance progresivo en la protección de derechos, en línea con el principio pro homine.

Por último, el principio de no repetición se expresa claramente en las medidas dispuestas por la Corte, las cuales no solo buscan reparar el daño individual sufrido por la accionante (reintegro, disculpas públicas y adecuación del entorno laboral), sino que también incluyen transformaciones institucionales orientadas a prevenir nuevas vulneraciones. Esta visión estructural de la reparación exige que las entidades públicas asuman un rol activo en la construcción de ambientes laborales seguros, saludables y respetuosos, a través de capacitaciones, revisión de protocolos internos y mecanismos de denuncia eficaces.

En conjunto, estos principios no solo fortalecen la posición de la persona trabajadora frente al poder institucional, sino que consolidan un enfoque integral y garantista del derecho laboral como parte del bloque de constitucionalidad.

7. Complementariedad entre el objetivo de estudio y el caso No. 986-19-JP/21

El objetivo central de esta investigación es analizar el acoso laboral como una forma de violencia frente al derecho al trabajo. Este propósito se ve claramente complementado y fortalecido con el estudio del caso No. 986-19-JP/21 y acumulados, resuelto por la Corte Constitucional del Ecuador, ya que en dicha sentencia se aborda, desde una perspectiva constitucional, el acoso laboral como

una conducta reiterada y sistemática que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, en especial su derecho a desempeñar un trabajo digno, seguro y libre de violencia por parte del empleador.

Asimismo, el segundo objetivo específico investigar el acoso laboral frente al derecho al trabajo. La Corte relaciona el acoso laboral con la afectación directa al derecho al trabajo en condiciones dignas, protegidas por los artículos 33 y 66 de la Constitución, e integra estándares internacionales como los del Convenio 190 de la OIT. Esta vinculación permite entender el acoso no solo como una falta administrativa, sino como una violación constitucional que exige mecanismos de protección efectivos y reparación integral.

Por último, el tercer objetivo indagar el caso 986-19-JP/21, se cumple de forma literal en este trabajo, dado que la sentencia es utilizada como caso de estudio central. Su análisis no solo sirve para ilustrar las afectaciones concretas que puede generar el acoso laboral, sino que también permite evidenciar cómo el derecho constitucional puede responder eficazmente ante este tipo de violencia al reafirmar el compromiso del Estado ecuatoriano en la protección de los derechos laborales y la erradicación del acoso laboral. Además, establece precedentes importantes para la implementación de políticas públicas orientadas a prevenir y sancionar el acoso laboral en el país.

En conjunto, la sentencia y los objetivos de estudio se articulan de manera complementaria, mientras los objetivos delimitan el enfoque analítico de la tesis, el caso provee el ejemplo real y normativamente significativo que valida y profundiza ese enfoque. De este modo, se demuestra que el acoso laboral, como violencia, vulnera derechos fundamentales y debe ser combatido desde una perspectiva jurídica y constitucional. Al analizar el caso desde esta perspectiva, el trabajo no solo identifica una problemática legal, sino que demuestra cómo el derecho constitucional puede

ser una herramienta efectiva para proteger a las personas trabajadoras frente a formas de violencia laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El acoso laboral es una manifestación de violencia psicológica continuada que afecta directamente la dignidad de los trabajadores. Este tipo de violencia crea un entorno hostil que genera consecuencias negativas a nivel emocional, psicológico y físico para las víctimas, lo que impacta en su rendimiento y bienestar general.

2. En el marco legal ecuatoriano, el derecho al trabajo es un derecho fundamental que debe garantizarse en condiciones de dignidad y respeto. El acoso laboral constituye una vulneración a este derecho, pues genera un ambiente de trabajo tóxico que atenta contra la libertad, la autonomía y la estabilidad laboral de los trabajadores, además de afectar su bienestar físico y psicológico.

3. El análisis de este caso revela que la Corte Constitucional ha reconocido la gravedad del acoso laboral y la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores frente a esta forma de violencia. La Corte, al considerar las implicaciones de la vulneración de los derechos laborales, estableció medidas de reparación y reparación integral para las víctimas, destacando la importancia de la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

Recomendaciones:

1. Analizar y fortalecer la normativa que previene el acoso laboral, estableciendo sanciones claras, creando un marco legal detallado para prevenir y abordar este problema de manera eficiente.

2. Desarrollar programas de capacitación continua obligatorios y periódicos de formación en todas las empresas y organismos públicos, destinados a sensibilizar a los empleados y directivos sobre las conductas de acoso, cómo prevenirlas y cómo actuar ante su detección.

3. Crear plataformas de denuncia accesibles, seguras y anónimas, que protejan a los trabajadores de represalias, garantizando que puedan expresar sus preocupaciones con total confianza. Estos canales deben ser conocidos y fácilmente accesibles para todos los empleados.

4. Establecer mecanismos de respuesta rápida que ofrezcan soporte emocional, legal y económico a las víctimas, asegurando que reciban medidas inmediatas y soluciones integrales, como el acompañamiento durante el proceso legal y la reintegración laboral.

5. Promover un entorno de trabajo en el que se valore la dignidad de todas las personas, implementando políticas inclusivas que garanticen igualdad de oportunidades y respeten la diversidad. Estas políticas deben ser acompañadas de medidas preventivas que favorezcan la armonía y el respeto mutuo.

BIBLIOGRAFÍA

Ley Orgánica Reformativa Para La Erradicación De La Violencia Y El Acoso En Todas Las Modalidades De Trabajo R.O. 559, (2024). Obtenido de: <https://burotributario.com.ec/wp-content/uploads/2024/05/Ley-Organica-Reformativa-para-la-erradicacion-de-la-violencia.pdf>.

Alarcón, A. (2023). *La Protección que Brinda la Legislación Ecuatoriana a los Trabajadores que Sufren Acoso Laboral a Partir de las Reformas del Año 2017*. Universidad del Azuay Facultad de Ciencias Jurídicas Carrera de Derecho.

Andrade, P. (2024). *El Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en el Derecho Ecuatoriano: Protección de los derechos laborales de trabajadores vulnerables*. Universidad del Azuay Facultad de Ciencias Jurídicas Escuela de Derecho.

Arce, Y. (2023). *El Acoso Laboral como causal de la Terminación de la Relación Laboral en el Ecuador*. Universidad Tecnológica Indoamérica Dirección de Posgrado Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Arrua, R. (2022). *Despido discriminatorio por razones de salud mental de una trabajadora violentada*. Universidad del Siglo 21, Democrática, Laica, Trascendente.

Burbano, D. López, Y. (2022). *La reparación integral en los casos de acoso laboral*. Revista Sociedad & Tecnología, 5(S1), 253-267. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247>.

Cabrera, J. (2023). *Realidad Socio-Jurídica del Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana*. Universidad Tecnológica Indoamérica Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Chávez, K. Zambrano, E. (2023). *Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos*. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 9, núm. 4. Octubre-Diciembre, 2023, pp. 305-329.

Chiriboga, H. Jiménez, E. et al (2018). *El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica*. Universidad y Sociedad, 10(1), 226-231. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.

Choez, K. Chancay, A. (2024). *Eficiencia de la Ley de Igualdad Salarial: Perspectiva en Equidad de Género*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207/ISSN 2707-221, septiembre-octubre 2024, Volumen 8, Número 5.

Collantes, L. Haro, M. (2021). *La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la ley orgánica del servicio público en el año 2017*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, vol. 5, núm. 1, enero-abril, 2022, pp. 63-72, Universidad Metropolitana.

Correa, M. Quintero, M. (2021). *Violencia y acoso en el Trabajo, Significado y alcance del Convenio N°190 OIT en el marco del trabajo docente*. Editorial Dykinson (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030).

Díaz, M. (2023). *Eficacia del Procedimiento Disciplinario Frente al Acoso Laboral en el Sector Público*. Universidad Tecnológica Indoamérica Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas Carrera de Derecho.

Cabrera, J. Pangol, A. (2023). *Realidad socio-jurídica del Acoso Laboral o Mobbing en la Legislación Laboral Ecuatoriana*. Universidad y Sociedad, 15(5), 578-586.

Díaz, O. Fernández, P. (2022). Análisis del acoso laboral desde la perspectiva del Trabajo Social: poder y liderazgo como antecedentes de acoso. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 29(2), 181-207. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.19869>

Durango, A. (2021). *El acoso laboral en el Ecuador en el contexto del covid-19*. *Revista Cap Jurídica Central* 5(9), julio-diciembre 2021, pp. 25-36.

Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://www.asambleanacional.gob.ec/>

Einarsen, J. (2006). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 22, núm. 3, 2006, pp. 251-273.

Espinoza, M. G. (2018). *Discriminación laboral en Ecuador*. *Revista Espacios* Vol. 39 (Nº 23) Año 2018. Pág. 32.

Farfán, O. (2024). *Mujeres Indígenas de la Comunidad de Remanso: Barreras que Invizibilizan la Violencia de Género*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador, Departamento de Sociología y Estudios de Género, Convocatoria 2023-2024.

Gaibor, A. Yáñez, J. (2022). *Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 100-113. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.236>

Garcés, F. Jaramillo, D. (2024). *Mobbing a los Trabajadores de Emergencia y Consulta Externa del Tipo C Muisne*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Programa Posgrados en Riesgos Laborales.

González, A. (2020). *Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral Ecuatoriano*. Revista Editor Universidad Autónoma de los Andes.

Herrera, L. (2024). *La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el Ecuador*. Universidad Técnica de Cotopaxi Dirección de Posgrado Maestría en Derecho Constitucional.

Imacaña, S. (2022). *La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en el Ecuador*. Universidad Tecnológica Indoamérica, Dirección de Posgrado, Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Jiménez, B. Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Jiménez, M. Rodríguez, A. (2020). *Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio*. Oviedo, España: Psicothema, vol. 17, núm. 4, 2005, pp. 627-632.

Lalama, M. Santamaría, J. (2021). *El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio*. Pol. Con. (Edición núm. 66) Vol. 7, No 1, Enero 2022, pp. 749-765, ISSN: 2550 - 682X.

Leyman, H. (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1996, 5 (2), 165-184.

Llerena. (2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa "TRANS EXPRES S.A" en el año 2020*.

López, D. (2023). *El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, Carrera de Derecho.

López, H. Pereira, A. (2021). *El Acoso Sexual en el Entorno Laboral desde una Perspectiva Jurídica-Dogmática*. Revista de Ciencias Jurídicas N°155 (1-19).

López, K. (2024). *Violencia de Género Contra la Mujer en Ecuador y América Latina*. Escuela Politécnica Nacional Facultad de Ciencias. Trabajo de Integración Curricular Presentado como requisito para la obtención del título de economista.

Lousada, J. (2021). *La Incidencia de las Nuevas Tecnologías en las Relaciones Laborales: Economía Digital, Teletrabajo y Desconexión Digital*. Revista Derecho Social Y Empresa ISSN: 2341-135X / DOI: 10.14679/1193.

Moncayo. (2023). *Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad*. Saberes del Conocimiento.

Muñoz Valera MT, Pereira Iglesias A, Alonso Martínez B. (2023) *Percepción social del acoso sexual laboral en el ámbito sanitario*. Rev Esp Salud Pública. 2023; 97: 24 de marzo e202303023.

Ochoa, N. (2024). *El Derecho de los Trabajadores a Desarrollar las Labores en un Ambiente Adecuado y la Implementación de Políticas de Prevención de Violencia y Acoso Laboral*. Universidad Regional Autónoma de los Andes Facultad de Jurisprudencia Carrera de Derecho.

López Moya, D. F. & Pangol Lascano, A. M. (2021). *El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador*. Revista Sociedad & Tecnología, 4(S1), 76-90.

Ochoa, C. Hernández, E. et al. (2021). *El acoso laboral*. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), 113-118.

Olmedo, L. (2022). Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día. *Visión Empresarial* (12), 22-25. <https://doi.org/10.32645/13906852.1185>

Peña, V. (2022). *La desconexión laboral y el acoso laboral*. Colombia: Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 15(29), 126-146.

Pérez, T. (2022). *La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género*. Obtenido de: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaViolenciaDeGeneroEnElTrabajo-2481175%20(1).pdf.

Romero, V. (2024). *Políticas Públicas del Estado Ecuatoriano para regulación del Trabajo adolescente 2024*. La Libertad- Ecuador: Trabajo de integración Curricular- Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud Carrera de Derecho.

Sánchez, C. (2024). *Diseño de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para la Prevención de Riesgos y Accidentes del Trabajo en la Empresa Faster ISP*. Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Ingeniería, Industria y Producción.

Tamayo, F. Gavilanes, V. et al. (2025). *Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador*. Revista Científica Dominio de las Ciencias Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 11, núm. 1. Enero-Marzo, 2025, pp. 1899-1915.

Tejedor, J. González, G. et al. (2021). *Análisis jurídico de la violencia contra la mujer en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Revista Científica Dominio de la Ciencias Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 7, núm. 3, Julio-Septiembre 2021, pp. 1364-1389.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/violence-at-work/lang-es/index.htm>

Ugarte. (2012). *El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología*. Chile: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Vera, T. (2024). *Políticas de Economía Popular y Solidaria y estrategias de fortalecimiento para el desarrollo de emprendimientos locales del GADPSE*. Universidad Estatal península de Santa Elena.

Zuleta, A. (2019). *El Principio de Igualdad y no Discriminación analizado desde la figura de la mujer como sujeto de derechos*. Artículo de Reflexión RES NON VERBA, ISSN impreso: 1390-6968 | e-ISSN: 2661-6769, Vol.9, No. 2, Octubre de 2019.

Ferrajoli, L. (2006). *Derechos y garantías: La ley del más débil* (2.^a ed.). Trotta.

Peces-Barba, G. (2011). *Curso de derechos fundamentales*. Dykinson.

Rodríguez-Piñero, M. (2016). *Trabajo decente y derecho constitucional del trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch.