UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ECUADOR ACORDE A LA SENTENCIA NO. 986-19-JP/21

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Constitucional

Autor:

Abg. Jaramillo Salcedo Milena Yaqueline

Tutor:

Msc. José Luis Barrionuevo Núñez

AMBATO

2025

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

Yo, Milena Yaqueline Jaramillo Salcedo, declaro ser la autora del Trabajo de Investigación con el nombre "EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ECUADOR ACORDE A LA SENTENCIA NO. 986-19-JP/21", 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 Ambato, a los 30 días del mes de enero de 2025, firmo conforme:

Autora: Milena Yaqueline Jaramillo Salcedo

Firmado electrónicamente por:
MILENA YAQUELINE
JARAMILLO SALCEDO

Firma: …….

Número de Cédula: 1727202044

Dirección: Quito

Correo Electrónico: milenayaqueline.j@outlook.es

Teléfono: 0995146477

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ECUADOR ACORDE A LA SENTENCIA NO. 986-19-JP/21” presentado por MILENA YAQUELINE JARAMILLO SALCEDO, para optar por el Título 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.

Ambato, 30 de enero del 2025

Firmado electrónicamente por:
JOSE LUIS BARRIONUEVO NUNEZ

Msc. José Luis Barrionuevo

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

Ambato, 30 de enero del 2025

Firmado electrónicamente por:
MILENA YAQUELINE
JARAMILLO SALCEDO

Abg. Milena Yaqueline Jaramillo Salcedo

CI. 1727202044

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: "EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ECUADOR ACORDE A LA SENTENCIA NO. 986-19-JP/21", 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.

Ambato, 30 de enero del 2025

Firmado electrónicamente por:
MARCO ANTONIO GUEVARA BERMUDEZ

……..

Ab. Mg. MARCO ANTONIO GUEVARA BERMÚDEZ.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
ANA CRISTINA PACHANO ZURITA

…….

Ab. Mg. PACHANO ZURITA ANA CRISTINA.
EXAMINADOR

Firmado electrónicamente por:
JOSE LUIS BARRIONUEVO NUNEZ

…….

Ab. Mg. BARRIONUEVO NÚÑEZ JOSÉ LUIS. Mg
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mi hermana menor, por ser mi compañera de vida, mi confidente y mi inspiración. Tus risas llenan de luz los días más oscuros, tu fuerza, aunque a veces no la veas, es un motor que impulsa a quienes te rodean, tu energía y dulzura han iluminado mi camino en los momentos de adversidades y me recuerdan que vale la pena esforzarse y superar los desafíos. Este logro es también tuyo, porque con cada palabra de aliento, con cada gesto de apoyo y con tu amor incondicional, me ayudaste a llegar hasta aquí. Eres un recordatorio constante de lo valioso que es tener a alguien que cree en mí incluso cuando yo no lo hago. Gracias pequeña por estar siempre a mi lado, esta tesis, y todo lo que representa, va dedicada a ti, con todo mi cariño.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, gracias por ser el pilar fundamental en mi vida, por tu amor incondicional y por cada sacrificio que hiciste para que yo pudiera alcanzar esta meta y sueño. Tus palabras de aliento, tu fe inquebrantable en mí y tu fortaleza en los momentos difíciles fueron mi mayor motivación para llegar hasta aquí. Tu ejemplo de dedicación, perseverancia y amor me ha enseñado el valor del esfuerzo y la importancia de nunca rendirme. Este logro es tanto mío como tuyo, porque sin ti, este camino no habría sido posible. Con todo mi amor y gratitud, esta tesis va dedicada a ti.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA I

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

APROBACIÓN DEL TUTOR III

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD IV

APROBACIÓN TRIBUNAL V

DEDICATORIA VI

AGRADECIMIENTO VII

RSUMEN EJECUTIVO XI

ABSTRACT XII

INTRODUCCIÓN 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

OBJETIVO GENERAL 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

JUSTIFICACIÓN 4

ESTADO DEL ARTE 5

PALABRAS CLAVES Y CONCEPTOS NUCLEARES: 8

NORMATIVA JURÍDICA 9

METODOLOGÍA 10

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO 10

CAPÍTULO I 12

1. ACOSO LABORAL 12

1.1 ORIGEN Y DEFINICIONES DEL ACOSO LABORAL 12

1.2. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL 15

1.3. ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL 16

1.4. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL 16

2. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES 18

3. DESEMPEÑO LABORAL 20

3.1. NORMATIVA JURÍDICA 22

CAPÍTULO II 25

1. HECHOS PROBADOS DE LOS CASOS 26

2. PRETENSIONES DE LOS ACCIONANTES 28

3. PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS 33

4. RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS 37

5. REPARACIÓN DE LOS CASOS 42

6. DECISIÓN 45

7. MEDIDAS DE REPARACIÓN 46

CONCLUSIONES 47

RECOMENDACIONES -------- 48

BIBLIOGRAFÍA 49

ÍNDICE DE GRAFICOS

Cuadro 1: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 34
Cuadro 2: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 35
Cuadro 3: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 36
Cuadro 4: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21 36

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA: EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ECUADOR ACORDE A LA SENTENCIA NO. 986-19-JP/21

AUTOR:

MILENA YAQUELINE JARAMILLO SALCEDO

TUTOR:

MSC. JOSÉ LUIS BARRIONUEVO

RESUMEN EJECUTIVO

La Sentencia No. 986-19-JP/21 aborda el acoso laboral en Ecuador, destacando su impacto negativo en el desempeño profesional y los derechos laborales. Define el acoso como conductas persistentes que vulneran la dignidad y estabilidad emocional de las víctimas, como agresiones verbales, aislamiento social y sobrecarga laboral. Estas prácticas generan desmotivación, estrés, disminución de la productividad y deterioro del ambiente organizacional.

El fallo enfatiza la responsabilidad de los empleadores de prevenir y sancionar el acoso, implementando medidas como capacitaciones, protocolos de denuncia y mecanismos de reparación. En el caso analizado, la falta de acción del empleador llevó a una resolución favorable para la víctima, que incluyó compensaciones y medidas integrales. Este precedente refuerza la importancia de garantizar un entorno laboral respetuoso, promoviendo la equidad y el bienestar como claves para el desarrollo profesional y la productividad en el contexto ecuatoriano.

Palabras claves: Acoso laboral**,** empleador, trabajador, trabajo digno, derecho laboral.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

AUTHOR: JARAMILLO SALCEDO MILENA YAQUELINE

TUTOR: ESP. BARRIONUEVO NUÑEZ JOSE LUIS

ABSTRACT

WORKPLACE HARASSMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH PROFESSIONAL PERFORMANCE IN ECUADOR ACCORDING TO JUDGMENT NO. 986-19-JP/21

Judgment No. 986-19-JP/21 addresses workplace harassment in Ecuador, highlighting its negative impact on professional performance and labor rights. The ruling defines harassment as persistent behaviors that undermine the dignity and emotional stability of victims, including verbal abuse, social isolation, and excessive workload. Such practices lead to demotivation, stress, reduced productivity, and a deteriorated organizational environment. The decision emphasizes the responsibility of employers to prevent and address workplace harassment by implementing measures such as training programs, reporting protocols, and mechanisms for reparations. In the analyzed case, the employer's failure to act resulted in a favorable resolution for the victim, which included compensation and comprehensive measures. This precedent underscores the importance of ensuring a respectful work environment and promoting equity and well-being as essential factors for professional development and productivity within the Ecuadorian context.

KEYWORDS: dignified work, employer, labor rights, worker, workplace harassment.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral por parte del empleador en el Ecuador, puede manifestarse de diversas maneras; por medio de la intimidación, trata discriminatoria, represalias, denegación de oportunidades laborales legitimas, presión excesiva, entre otras. Estas conductas tienen un efecto negativo en la salud emocional, física, y mental de los empleados, generando un entorno laboral poco propicio y perjudicando su bienestar integral.

Es responsabilidad de los empleadores proporcionar un entorno de trabajo seguro y respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores para evitar la violación de la normativa y reglamentación laboral, así como de normativas internacionales que salvaguardan los derechos humanos en el ámbito laboral. Los trabajadores que experimentan acoso laboral por parte de su empleador, se encuentran en una situación vulnerable, pues pueden enfrentar obstáculos para denunciar estas conductas debido al temor a represalias laborales, estigmatización e inclusive la pérdida del empleo

Las personas que enfrentan situaciones de acoso laboral tienen la posibilidad de buscar apoyo y asesoramiento, ya sea mediante los recursos disponibles dentro de la empresa, servicios de asesoría legal especializada, asociaciones laborales o autoridades correspondientes. Es esencial promover un entorno laboral fundamentado en el respeto, la equidad y la justicia, además de generar conciencia sobre las repercusiones del acoso en los derechos fundamentales de los trabajadores.

En casos de vulneración de derechos fundamentales a causa del acoso en el trabajo por parte del empleador, es crucial que se tomen medidas que ayuden a prevenir y proteger a los trabajadores, con la finalidad que las actividades encomendades se cumplan a cabalidad, para beneficio propio y de su empleador, evitando sanciones disciplinarias, medidas correctivas y, en casos extremos acciones legales.

En la presente investigación, se desglosa el tema y conlleva a analizar la sentencia N° 986-19-JP/21 y la participación de quienes conforma la Corte Constitucional para reflexionar en los motivos por las cuales hubo vulneración de los derechos fundamentales en relación al acoso laboral por parte de los empleadores.

La Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador constituye un importante pronunciamiento judicial que aborda la problemática del acoso en el trabajo y el incumplimiento de derechos constitucionales en el ámbito laboral. En esta sentencia,

se analizan cuatro procedimientos surgidos de solicitudes de acción de protección, en los que se denunciaron situaciones de acoso laboral perpetradas por empleadores y entidades públicas hacia los trabajadores y servidores públicos.

El análisis detallado de cada caso permite examinar la presunta vulneración de derechos fundamentales, como la dignidad, la equidad, la no discriminación y el derecho a laborar en circunstancias dignas y protegidas. Resalta la relevancia de la acción de protección como instrumento judicial para proteger los derechos constitucionales cuando no existen otros medios efectivos para su protección.

En este contexto, la sentencia aborda la definición de acoso en el trabajo, sus implicaciones en el espacio de trabajo y la importancia de asegurar ambientes laborales seguros y exentos de violencia. Además, se examina la legislación nacional, como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo, contienen disposiciones relacionadas con la prohibición del acoso en el trabajo, así como los mecanismos de denuncia destinados a garantizar la protección de los trabajadores y servidores públicos.

La sentencia busca asegurar la salvaguarda de los derechos de los empleados y funcionarios públicos afectados por el acoso laboral, estableciendo precedentes significativos para prevenir y eliminar esta situación en el ámbito laboral ecuatoriano, además presenta un progreso notable en la salvaguarda de los derechos de los empleados y funcionarios públicos ante el acoso en el trabajo.

Planteamiento del problema

El presente estudio, se centra en llevar a cabo un análisis de estudio de caso sobre cuatro acciones de protección, en las cuales los demandantes alegaron la infracción de derechos constitucionales debido al acoso en el trabajo ejercido por sus empleadores.

El derecho al empleo, es un derecho humano esencial que ha sido reconocido por varios instrumentos internacionales, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este derecho asegura a toda persona la posibilidad de obtener un empleo digno, sin discriminación alguna, y de recibir una remuneración justa y condiciones de trabajo adecuadas.

En Ecuador, se alude el derecho laboral en la Constitución, así como en la legislación laboral, sin embargo, existen desafíos significativos en su implementación y cumplimiento. Entre estos desafíos se incluyen el acoso en el trabajo y su vínculo con el rendimiento profesional de los trabajadores. Estos problemas afectan a los trabajadores y tienen un impacto desproporcionado en grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

Estos problemas jurídicos reflejan la preocupación por la salvaguarda de los derechos laborales de los empleados y servidores públicos frente al acoso en el trabajo, la discriminación y las condiciones laborales, destacando la importancia de garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia. La sentencia aborda estos problemas desde un enfoque constitucional y de derechos humanos, buscando establecer criterios claros para la defensa de los derechos de los trabajadores en el territorio nacional.

¿Acorde con lo establecido en la Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional de Ecuador, será necesario adoptar medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso laboral y con ello, evitar sus afectaciones al desempeño laboral y profesional?

Objetivo general

1- Argumentar la importancia de implementar medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso laboral y sus afectaciones en el desempeño laboral y profesional.

Objetivos específicos

1- Analizar el acoso laboral desde sus características, rasgos, implicaciones, condicionantes y consecuencias.
2- Describir el contenido y alcance del desempeño laboral y profesional.
3- Determinar el impacto del acoso en el rendimiento laboral y profesional en la realidad laboral ecuatoriana.

Justificación

Social, mediante este tema de investigación se dará a conocer a la colectividad en general sobre las características y consecuencias del acoso en el trabajo, además de la importancia de proteger a los empleados y promover entornos laborables saludables y equitativos, para prevenir afectaciones en el desempeño profesional de los trabajadores de Ecuador, y analizar si estos preceptos que están contemplados en la constitución ecuatoriana e instrumentos internacionales son aplicados y respetados dentro de estos casos.

Académico, a través de esta investigación se dará a conocer a los estudiantes e investigadores la importancia del estudio de un caso sobre el amparo de los derechos de los trabajadores, en cuanto a las afectaciones al desempeño laboral y profesional a procedencia del acoso laboral.

Jurídico, de acuerdo con la investigación realizada se resaltará las consecuencias jurídicas que implican el derecho laboral y la urgencia de poner en marcha acciones preventivas encaminadas a evitar el acoso laboral y con ello, evitar sus afectaciones al desempeño profesional, con el afán de identificar si los derechos de los trabajadores reconocidos por las legislaciones de Ecuador e instrumentos internacionales permiten el goce a plenitud de los derechos que tienen los trabajadores

Estado del Arte

La breve revisión bibliográfica ha permitido reconocer a los siguientes autores, quienes orientarán la investigación con sus contribuciones teóricas:

- Ochoa, C. et. al (El acoso laboral, 2021) "*Revista Universidad y Sociedad* 13(2), 113-118". En esta obra los autores abordan el tema del acoso en el trabajo, también conocido como mobbing, como un fenómeno que se vuelve cada vez más habitual en la sociedad actual. Se destaca que este tipo de violencia puede llevar a problemas sicosomáticos en los trabajadores, incluyendo estrés y hasta el suicidio. Se menciona que las víctimas suelen ser elegidas entre aquellos individuos que presentan una mayor vulnerabilidad en el ámbito personal, familiar o social, lo que limita su capacidad para confrontar a los agresores y favorece que estos actúen con impunidad. Es fundamental identificar, evaluar y poner en práctica estrategias y herramientas efectivas para prevenir el acoso laboral.
- 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. En este artículo se analiza el acoso laboral en Ecuador, destacando la importancia de proteger a los empleados contra este tipo de conductas. Se mencionan los elementos constitutivos del acoso del trabajo según el Código de Trabajo ecuatoriano, como la realización de conductas que afectan la dignidad humana, la repetición de dichas acciones en un entorno laboral y su capacidad de causar daño. Se resalta la necesidad de desarrollar medidas de aplicación para evitar y tratar el acoso en el trabajo, tanto en el ámbito formal como en el informal. Además, se destaca el papel de las instituciones constitucionales, como los Consejos Nacionales para la Equidad, en la promoción de la justicia en diversas áreas.
- (Loor, 2023) *Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica*. Dominio de las Ciencias, *9*(4), 305-329. La investigación se fundamenta en criterios de inclusión como enfocarse en el acoso laboral en funcionarios públicos, incorporar datos significativos acerca del efecto del acoso en el rendimiento laboral, reconocer patrones y tendencias en la bibliografía sobre el asunto, enfocándose en elementos que inciden en el acoso en el trabajo, repercusiones en el rendimiento, tácticas de prevención y sugerencias. Resalta la relevancia de construir una base firme para tomar decisiones fundamentadas que promuevan entornos laborales más sanos y eficaces en el sector de la administración pública.
- (Coba Quintana, 2019). *El acoso laboral en el Ecuador*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales *(RCCS)*, (3), 80. El documento proporcionado es un artículo que analiza el acoso

laboral en empresas de Guayaquil, Ecuador. Se identificaron diversas formas de acosos, entre ellas el acoso sexual, el acoso en el entorno laboral o ambiental y el acoso psicológico. Se destaca implicación de dueños de compañías, líderes de departamentos y personal en general en comportamientos dañinos que impactan a los empleados. Se menciona que estas prácticas de acoso incluyen persecución, hostigamiento, insultos, amenazas y aislamiento social.

- (Hermosa Torre, 2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. El documento aborda el tema del mobbing o acoso laboral en Ecuador, proporcionando información relevante sobre su tratamiento en el ámbito laboral. Se destaca la importancia de contar con un marco legal regulatorio para controlar y penalizar los comportamientos de hostigamiento y acoso psicológico en el trabajo. Se resalta la preocupación por las amenazas que surgen en relación al ejercicio del derecho fundamental de trabajar. Se hace hincapié en la importancia de implementar acciones concretas para tratar la violencia en diversos contextos, como el familiar y el escolar. Además, se enfatiza que el acoso, presente en diversos contextos a través de la historia, promovió la instauración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- (Urdaneta, 2020). *El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales.* Revista Científica UISRAEL, *7*(3), 123-136. El artículo analiza la problemática del acoso laboral y cómo este afecta la salud y la seguridad de los trabajadores. Se resalta la relevancia de examinar los riesgos psicosociales que surgen en el ambiente laboral debido al mobbing, enfatizando en la necesidad de prevenir, corregir y sancionar este fenómeno. Se menciona que el psicoterror generado por el acoso laboral puede llevar a las víctimas a un estado de hipervigilancia constante, aumentando el estrés y la vulnerabilidad a sufrir accidentes laborales e incluso a desarrollar pensamientos suicidas.
- (Arce Torres, 2023) *El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador* (Tesis Maestría), Universidad Tecnológica Indoamérica. El trabajo de investigación analiza la legislación en vigor en Ecuador vinculada con el acoso en el trabajo, junto con los procedimientos de prevención y combate de esta problemática. Se hace énfasis en la responsabilidad de las instituciones públicas y los empleadores en garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, impulsando el uso efectivo de los derechos fundamentales de los empleados. Además, se detallan los pasos a seguir para realizar una denuncia por acoso laboral, incluyendo la presentación de pruebas y la

solicitud de suspensión de la relación laboral en caso necesario. Se resalta la importancia de mantener relaciones de respeto y equidad en el ámbito laboral, así como la obligación de denunciar cualquier tipo de abuso o acoso.

- López Cortés, Ó. et. al (2020). *El acoso laboral entre lo teórico y lo legal una mirada multidisciplinaria* (Libro productivo de investigación). El estudio de la información se ejecuta mediante listados libres y análisis de contenido temático, así como técnicas estadísticas como pile sort. Resalta la relevancia de la calidad de los datos informáticos y aspectos éticos en la investigación, como la triangulación de datos y el consentimiento informado de los participantes. Este libro ofrece una fundamentación firme para entender, prevenir y manejar el acoso en diversos entornos laborales, brindando herramientas para abordar este problema de manera efectiva.
- Lanata Fuenzalida, R. G. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, *31*(1), 105-126. En el artículo se proporcionado se aborda la importancia de la responsabilidad de seguridad laboral para evitar el acoso en el trabajo. Se destaca que el deber empresarial de prevenir los riesgos laborales no implica eliminar todos los riesgos, pero sí asumir un rol activo en las labores preventivas. Se menciona que factores como el entorno de trabajo, la satisfacción laboral y las situaciones organizativas, junto con las capacidades y necesidades de los trabajadores, influyen en la salud y el rendimiento laboral. Además, se señala que la declaración explícita en el reglamento interno de conductas que puedan derivar en acoso laboral es un método para cumplir la responsabilidad de prevención.

Palabras claves y conceptos nucleares:

Los conceptos nucleares dentro de mi investigación se relacionan con:

Acoso laboral: Es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005, pág. 26)

Empleador: El término empresario o empleador se refiere a la persona o entidad, independientemente de su naturaleza, bajo cuya dirección se realiza una obra o a quien se presta un servicio. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005, pág. 7)

Trabajador: Es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005, pág. 7)

Trabajo digno: Es la ooportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Derecho laboral: Es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. (MENDOZA, 2012, pág. 16)

Normativa jurídica

Para el progreso de la investigación se aplicará la normativa legal pertinente, tomando como referencia lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No 449, lunes 20 de octubre del 2008. "…Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptados.

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Registro Oficial Suplemento N° 294, 06 de octubre del 2010. "Innumerado Art. 24.- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerase (sic) como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial." (pág. 18)

El Código del Trabajo en Ecuador es una normativa legal que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el país, además puede ser relevante en la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se ven afectados por situaciones de acoso laboral, discriminación o condiciones laborales indignas. La aplicación adecuada de las disposiciones del Código del Trabajo, es fundamental para garantizar el respeto de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores en el país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como: "La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".

Así también la declaración universal de los derechos humanos, "Derecho al trabajo sobre la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo." Normas y jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (2010).

Estas normativas contienen disposiciones relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral, así como la protección de los derechos de los trabajadores y servidores públicos en Ecuador.

Metodología

Las fuentes de información con las que se cuenta para desarrollar esta investigación, son de tipo bibliográfico las mismas que, son parte de la biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica y de mi librería particular.

Los métodos de investigación a aplicarse son:

Estudio de caso: Es un informe de carácter exploratorio, descriptivo y explicativo sobre el proceso de investigación cualitativa desarrollada para el estudio extensivo e intensivo de una determinada situación, en lo relativo a sus interacciones causales, de organización, interdependencia y correspondencia, por lo que el trabajo debe explicitar el marco epistemológico y metodológico desde donde se produce el estudio. La narrativa académica llamada también informe del estudio de caso, se estructura a partir de la exposición de los procesos de indagación, interpretación y conclusión y está orientado a generar un enfoque desde donde reflexionar acerca de la situación estudiada".

Descripción del estudio

El presente estudio de caso, en base al acoso laboral y su vinculación con el rendimiento profesional en el país acorde a la sentencia N° 986-19-JP/21, está desarrollado con el método cualitativo, enfocado en las experiencias, perspectivas y procesos involucrados, para comprender sus características, contextos y resultados, con la finalidad de llevar al lector a identificar las medidas necesarias para abordar este problema y fomentar un entorno de trabajo saludable y eficiente.

El acoso en el trabajo es un suceso que trasciende fronteras y afecta la salud mental y emocional, el bienestar y el desempeño profesional de las/os trabajadores, por ello se analizará el acoso laboral desde sus características, rasgos, implicaciones, condicionantes y consecuencias, con la finalidad de describir su incidencia en el desempeño laboral y profesional, ya que es un problema creciente y trasciende las fronteras.

El Ecuador, como país que protege y promueve los derechos humanos, establece en su Constitución, específicamente en el Título II de Derechos, sección octava, el derecho al trabajo, donde se reconoce no solo como un derecho fundamental, sino también como un deber social y un derecho económico, constituyendo un motor para el desarrollo personal y un pilar esencial de la economía. Principalmente, en el artículo 33 sostiene que "el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones

justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

En la (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948) en su artículo 23 se manifiesta sobre el derecho al trabajo, donde se reconoce la importancia de los trabajadores a tener garantías, condiciones equitativas sin discriminación alguna y que así puedan gozar la libre elección de su trabajo. Enfocándose en lo esencial que es, que toda persona que labora tiene derecho a una remuneración justa y gratificante, que le garantice junto con su familia, una vida acorde a la dignidad humana.

La (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados) emitida por la Corte Constitucional del Ecuador aborda la revisión de cuatro casos surgidos en demandas de acción de protección, en los que se argumentaron infracciones a los derechos constitucionales por acciones de acoso en el lugar de trabajo. En estos casos, se evaluó si se vulneraron los derechos constitucionales de los demandantes, considerando que la acción de protección procede únicamente cuando se demuestra una afectación a estos derechos y no existe otro recurso judicial adecuado y eficaz para garantizar su defensa.

La sentencia examina detalladamente cada caso, considerando el marco legal aplicable a cada situación laboral, ya sea regulada por el Código del Trabajo o por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Se destaca que el acoso en el trabajo es una conducta repetitiva que vulnera la dignidad del individuo, con efectos negativos potenciales que pueden implicar daño, maltrato, humillación o amenaza para la persona afectada.

Estas presuntas vulneraciones de derechos constitucionales resaltan la necesidad de abordar el acoso en el trabajo como una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores y funcionarios públicos, y la importancia de asegurar la salvaguarda y respeto de estos derechos en el contexto laboral en el Ecuador.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. ACOSO LABORAL

1.1 ORIGEN Y DEFINICIONES DEL ACOSO LABORAL

El acoso en el trabajo, también conocido como mobbing, si bien ha sido reconocido y estudiado de manera más formal en tiempos recientes, es un fenómeno que ha prevalecido a través de la historia. Tiene sus orígenes en los años 80 en los países nórdicos, donde se inició la investigación de este suceso en el contexto de las organizaciones, este interés se propago a otras naciones europeas durante los años 90, lo que llevó a un fuerte auge en la investigación sobre el tema.

El término "mobbing" tiene su origen en el comportamiento observado en animales, específicamente en grupos de animales de tamaño reducido que ponen en peligro a un animal de mayor tamaño, esta idea fue tomada por el etólogo Konrad Lorenz en 1966. Posteriormente, el término "mobbing" fue utilizado por primera vez en la década de 1980 por el psicólogo alemán Heinz Leymann para describir un tipo de acoso laboral que implicaba un comportamiento hostil y persistente hacia un individuo en el lugar de trabajo. (Leymann, 1996, pág. 6)

Según Leymann (1996), una de las primeras personas que analizo el termino mobbing, en su trabajo “The Content and Development of Mobbing at work”, manifiesta la siguiente definición sobre acoso laboral:

> El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. (pág. 7)

Conforme a la definición establecida, Leymann destaca la importancia de investigar este tema con el fin de incrementar la conciencia acerca de los impactos adversos del acoso en el trabajo en las personas. Además, señala que es fundamental abordar este problema para prevenirlo y salvaguardar la salud mental de los trabajadores en el ambiente de trabajo.

El término "acoso laboral" tiene su origen en el ámbito jurídico y hace referencia a un tipo de violencia psicológica en el trabajo. En el ámbito jurídico, se ha identificado el acoso en el trabajo como un problema que impacta en la integridad y la salud de los trabajadores. En Ecuador, está

figura fue oficialmente reconocida en la legislación en 2017, mediante la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso.

Desde entonces, el concepto ha evolucionado y se ha estudiado en diferentes contextos y culturas, lo que ha llevado a una mayor comprensión de sus razones, efectos y acciones preventivas. El término ha sido adoptado en diversos idiomas y culturas, contribuyendo a la concienciación sobre la importancia de promover ambientes de trabajo sanos y exentos de acoso laboral.

El concepto de mobbing se popularizó a nivel internacional como una forma de describir el acoso en el trabajo que implica un comportamiento hostil y reiterado hacia un empleado por parte de uno o varios individuos en el entorno laboral. Este término ha sido fundamental para identificar y abordar el problema del acoso laboral en diversas organizaciones y países.

Para comprender de mejor modo el acoso laboral, es necesario definir el termino acoso laboral de acuerdo a diferentes autores y normativas. Según el diccionario de la (Real Academia Española, 2014) define acoso laboral como "Practica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación". De acuerdo a la definición establecida, se puede entender el acoso laboral es un comportamiento abusivo y perjudicial en el lugar de trabajo llegando a ser una problemática seria que puede influir en el bienestar y la salud de los empleados.

A través del Acuerdo Ministerial N°.MDT-2017-0169 publicado en el Registro Oficial el día 10 de noviembre de 2017, se incorporó en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP (2010), establece la siguiente definición de acoso laboral:

> "Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerase (sic) como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial." (pág. 15)

El Código del Trabajador establece el acoso en el trabajo en términos parecidos a la LOSEP, por lo tanto, es necesario resaltar que el acoso en el trabajo no se restringe únicamente a la interacción negativa en el lugar de trabajo, sino que implica un patrón persistente de conducta

abusiva que tiene un impacto perjudicial en el trabajador. El acoso aboral es una vulneración de los derechos laborales y puede tener consecuencias legales y financieras para el empleador. (pág. 23)

Según la Organización Internacional de Trabajo, el acoso en el trabajo se define como la "acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta". (pág. 1)

De acuerdo a la definición abordada, acoso en el trabajo es considerado una manera de intimidación en el trabajo que afecta la salud y seguridad de los empleados. Además, la Organización Internacional del Trabajo (2019), reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su libro "Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo" se enfoca en el acoso psicológico en base al entorno laboral y manifiesta la siguiente definición:

> "forma de abuso del empleador que surge de comportamientos no éticos y conduce a la victimización del trabajador. Es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social." (pág. 6)

Comprender el acoso en el trabajo es esencial para fomentar ambientes de trabajo que sean seguros, saludables y respetuosos, además de salvaguardar la salud física y emocional de los empleados. La conciencia y la comprensión del acoso en el trabajo son acciones esenciales para prevenir conductas violentas en el ámbito laboral y construir una cultura organizacional centrada en la dignidad y el respeto mutuo.

Tanto a nivel nacional como internacional definen el acoso laboral como un comportamiento destructivo que vulnera los derechos del trabajador, así mismo, existen clasificaciones, elementos y características del acoso laboral, además de normativas y leyes que resguardan a los empleados contra el acoso en el trabajo y la vulneración de sus derechos.

1.2.Clasificación del acoso laboral

Es importante destacar que el acoso en el trabajo puede manifestarse de diversas formas, como acciones hostiles diarias relacionadas con la comunicación, el control, las tareas, el aislamiento, la interrelación y la vigilancia continua, lo cual puede generar consecuencias significativas tanto en la salud física como en el bienestar psicológico de las personas involucradas.

El acoso en el trabajo también denominado mobbing, puede clasificarse en diferentes tipos según la naturaleza de las conductas y las relaciones involucradas. A continuación, se presenta la clasificación del acoso en el trabajo de acuerdo a la Resolución No. 986-19-JP/21 y acumulados:

1. **Acoso Vertical Descendente:** Se presenta cuando un superior jerárquico adopta conductas abusivas, intimidantes o discriminatorias en contra de un subordinado. Esto puede manifestarse en forma de humillaciones, amenazas, asignación de tareas injustas, entre otros.

2. **Acoso Horizontal:** Consiste en conductas de acoso que ocurren entre compañeros de trabajo que ocupan un mismo nivel laboral. Puede incluir conductas de exclusión, difamación, sabotaje laboral, chismes malintencionados, entre otros comportamientos que buscan perjudicar a un colega.

3. **Acoso Ascendente:** En este caso, un subordinado ejerce conductas abusivas o de acoso hacia su superior jerárquico. Aunque menos común que el acoso vertical descendente, el acoso ascendente puede manifestarse en forma de desafíos constantes, desobediencia, falta de respeto, entre otros.

4. **Acoso Mixto o Lateral:** Se refiere a situaciones en las que el acoso involucra tanto a superiores como a compañeros de trabajo en un mismo contexto laboral. Puede darse cuando varios individuos se unen para hostigar a un compañero o cuando se generan alianzas para perjudicar a un colega.

Estas clasificaciones permiten comprender mejor las dinámicas y manifestaciones del acoso laboral en el entorno laboral. Es importante identificar y abordar adecuadamente cada tipo de acoso para prevenir sus impactos negativos en la salud y el entorno laboral de los trabajadores.

1.3. Elementos del acoso laboral

En base a las definiciones del acoso laboral que se manifiestan en la normativa legal de la LOSEP y CDT, la Corte Constitucional del Ecuador (2021), expresa que el acoso laboral se caracteriza por la presencia de varios elementos:

- **"Sujeto activo**: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso.
- **Sujeto pasivo:** Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento.
- **Características del comportamiento o acto:**
  - **Naturaleza:** Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona.
  - **Frecuencia:** Es realizado de forma reiterada.
  - **Lugar y momento:** Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación.
  - **Resultado para la persona afectada:** menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral." (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, pág. 15)

Estos elementos del acoso en el trabajo son esenciales para identificar, anticipar y tratar esta situación en el ámbito laboral, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de agresión. Es fundamental identificar y abordar estas conductas para proteger a los empleados, promover ambientes laborales saludables y garantizar el cumplimiento de las normativas legales.

El acoso en el trabajo es una problemática compleja que trasciende las interacciones individuales en el lugar de trabajo, teniendo impactos profundos en la salud, el bienestar, el desempeño laboral y los derechos fundamentales de los individuos afectadas. Es fundamental abordar el acoso laboral de manera integral, implementando medidas preventivas, brindando apoyo a las víctimas y promoviendo entornos laborales saludables y respetuosos para asegurar la total realización de los derechos laborales y humanos.

1.4. Características del acoso laboral

El acoso laboral presenta diversas características que lo distinguen como un tipo de violencia en el entorno de trabajo. Según los estudios de Ayala, (2019); Piñuel y García (2015) y Rodríguez

et al. (2013), como se citó en Carhuaz (2020), se mencionan la existencia de seis características que permiten la identificación del acoso en el centro de trabajo:

- "Comportamientos irracionales, agresivos y discriminatorios que busquen ocasionar daño en la persona afectada. Se generan impactos negativos no solo en el individuo receptor, sino también en todos aquellos colaboradores que presencian dicha situación.
- La conducta hostigadora debe haberse presentado durante mínimo seis meses y con una frecuencia semanal.
- La discriminación sexual, religiosa y xenofóbica, si bien no califican como acoso, constituyen otras modalidades de abuso de poder.
- Existen dos tipos de conflicto. En el primero, el acosado no ejerce ningún acto que provoque el comportamiento hostil, mientras que en el segundo es parte de algún conflicto que se ha ido acrecentando en el transcurso del tiempo.
- El acosador en un principio puede asumir distintos tipos de conducta, que en el largo plazo terminan convirtiéndose en acoso laboral, tales como restringir los canales de comunicación, conformar grupos para aislar a la víctima, generar desprestigio y cualquier tipo de abuso en las condiciones laborales.
- El propósito es lograr que, por cualquier medio posible, la persona abandone su puesto de trabajo." (Carhuaz, 2020, pág. 6)

Estas características del acoso laboral son fundamentales para comprender la gravedad de esta problemática y la importancia de establecer acciones preventivas y correctivas en los entornos laborales para asegurar que se respete los derechos de los empleados, para desarrollar y mantener un buen ambiente de trabajo.

El acoso en el trabajo, por parte de los empleadores es un asunto serio que puede tener un efecto considerable en la vida de los trabajadores. Este tipo de comportamiento puede presentarse de diversas formas, incluyendo la intimidación, el abuso verbal, la discriminación, las represalias y la privación de oportunidades laborales legitimas. Esta forma de abuso puede generar un efecto relevante en la salud mental y emocional del individuo afectado, además de su rendimiento laboral y su bienestar general.

Tanto a nivel nacional como internacional definen el acoso laboral como un comportamiento destructivo que vulnera los derechos del trabajador, así mismo, existen normativas y reglamentos que salvaguardan a los empleados contra el acoso laboral y la vulneración de sus derechos.

2. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

De acuerdo a la Corte Nacional de los Derechos Humanos "Los derechos fundamentales son derechos inherentes a todos los seres humanos", reconocidos y protegidos por la ley, en el ámbito nacional se encuentran en la Constitución del Ecuador, acuerdos ministeriales, leyes, códigos, entre otros y en el ámbito Internación se encuentran en los tratados internacionales, convenios, organizaciones, entre otros. Estos derechos son universales, inalienables e irrenunciables, con la finalidad de asegurar la libertad, la dignidad y la equidad de todos los individuos.

La persecución en el lugar de trabajo es cualquier acto cometido de manera continua, donde el acosador logra los fines deseados a través de una conducta repetida y persistente, como el acoso laboral. De esta manera es crucial resaltar que el acoso en el trabajo por parte de empleadores representa una evidente vulneración de los derechos de los trabajadores y la dignidad de los mismos.

Por otro lado, cabe señalar que el foco del trabajo está en el proyecto aspiracional humano individual, el cual es visto como el principal medio para satisfacer las necesidades básicas, mejorando la calidad de vida y alcanzando los objetivos de autosatisfacción personal. Cada persona se convierte en un aspecto crucial para el bienestar de las personas debido al enfoque en el contexto social considerado como un medio de desarrollo socioeconómico colectivo.

Según lo establecido en la (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008), en el artículo 326. núm. 2 "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario." Es decir, que estos derechos bajo ninguna circunstancia se podrían mudar, cambiar o modificar por beneficios particulares que pretendan vulnerar el derecho laboral. (pág. 101)

La vulneración de los derechos fundamentales en relación al acoso en el trabajo por parte de empleadores es un asunto de gran relevancia en el contexto de los derechos de los trabajadores y la salvaguarda de los empleados. El acoso laboral por parte de los empleadores puede comprometer diversos derechos fundamentales y de acuerdo al caso N°.986-19-JP/21 de la (Corte Constitucional del Ecuador, 2021) se manifiestan los siguientes:

> **Derecho al trabajo en condiciones dignas:** el acoso en el trabajo en condiciones dignas, afecta el derecho de los empleados a actuar en un entorno laboral que respete su dignidad, seguridad y bienestar emocional. El maltrato, la intimidación y la discriminación en el trabajo atentan contra este derecho fundamental y pueden crear condiciones laborales dignas.

Derecho a la integridad personal y moral: puede afectar a la integridad personal y moral de los trabajadores, generando un impacto negativo en su salud mental, autoestima y estabilidad emocional. La exposición a un ambiente laboral toxico y abusivo, vulnera el derecho de los trabajadores a preservar su integridad tanto individual como moral.

Derecho a la no discriminación: se basa en aspectos como el género, la raza, orientación sexual, la discapacidad de una persona y otras características protegidas por la ley constituye una vulneración de este derecho. Es responsabilidad de los empleadores asegurar un entorno laboral inclusivo y libre de cualquier forma de exclusión o trato desigual.

Derecho a la igualdad de oportunidades: busca garantizar que todas las personas, sin importar sus diferencias o particularidades, puedan acceder a las mismas condiciones y oportunidades para desarrollarse y alcanzar sus metas en la vida. Este derecho se basa en la idea de que cada persona debe ser evaluado por su capacidad y méritos, no por sus características ajenas a su esfuerzo o capacidades.

Estas vulneraciones de derechos fundamentales no solo afectan a los trabajadores a nivel individual, sino que también tienen un impacto en el ambiente de trabajo y en la sociedad en su conjunto. La violación de estos derechos fundamentales contribuye a la creación de un clima laboral toxico, desmotivador y poco saludable, lo que afecta la productividad, el bienestar general y la cohesión social.

En cualquier caso, el acoso en el trabajo es una vulneración de la dignidad y los derechos de los trabajadores, además de que su prevención y abordaje son fundamentales para garantizar entornos laborales seguros y saludables. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que los casos de acosos laborales no siempre son iguales y por ende no siempre se vulneran los mismos derechos y son procesados de la misma forma.

Es relevante resaltar que el acoso laboral es una conducta inaceptable que no tiene justificación y que puede tener serias repercusiones en la salud mental, emocional y física de quienes lo padecen. La prevención y la intervención temprana son fundamentales para combatir el acoso laboral y promover entornos laborales seguros y respetuosos.

3. DESEMPEÑO LABORAL

Según Rojas Zelaya, (2018) citado por Mamani Avendaño, (2019) “El desempeño Laboral es la forma como cada trabajador lleva a cabo sus tareas o labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la que permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas.” (pág. 5)

El desempeño laboral se refiere a cómo los empleados llevan a cabo sus funciones y responsabilidades dentro del entorno de trabajo. Se considera un aspecto fundamental en la gestión de recursos humanos y en la evaluación del rendimiento de los trabajadores en una organización. El desempeño laboral puede influir en la productividad, eficiencia y calidad de los resultados obtenidos en el trabajo.

Algunos aspectos clave del desempeño laboral incluyen:

1. **Cumplimiento de objetivos:** Los empleados deben alcanzar las metas y objetivos establecidos por la entidad en la que labora, cumpliendo con los estándares de calidad y eficiencia esperados.
2. **Competencias y habilidades:** El desempeño laboral está vinculado con las competencias, destrezas y conocimientos que los empleados aplican en sus funciones diarias.
3. **Actitud y compromiso:** Una disposición positiva, junto con la motivación y el compromiso de los empleados, impacta directamente en su desempeño laboral y contribuye al cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización.
4. **Relaciones interpersonales:** La capacidad de colaborar con colegas, clientes y otros miembros de la organización es importante para un buen desempeño laboral y para mantener un ambiente de trabajo armonioso.
5. **Innovación y mejora continua:** Los trabajadores que generan ideas innovadoras, sugieren mejoras y muestran flexibilidad ante los cambios tienen un impacto positivo desempeño laboral y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Es fundamental que las organizaciones gestionen y evalúen el desempeño laboral de manera objetiva y equitativa, brindando retroalimentación constructiva a los empleados para su

desarrollo profesional. El desempeño laboral puede ser medido a través de evaluaciones periódicas, indicadores de rendimiento, entre otros métodos, con el objetivo de fomentar la mejora continua en la eficacia y eficiencia del trabajo.

El desempeño laboral puede ser gravemente afectado por situaciones de acoso en el entorno de trabajo. Este tipo de conductas genera un ambiente hostil, estresante y desfavorable, lo que afecta negativamente la capacidad de los empleados afectados para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente.

Según la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, se detallan algunas maneras en que el acoso laboral puede influir negativamente en el rendimiento laboral, tales como:

1. **Distracción y Disminución de la Productividad:** El acoso laboral puede distraer a los trabajadores, haciéndolos sentir ansiosos, preocupados o inseguros en el trabajo. Esta distracción constante puede afectar su concentración y rendimiento laboral, disminuyendo su productividad 9.

2. **Baja Autoestima y Falta de Confianza:** El acoso laboral puede minar la autoestima y la confianza en sí mismo de los empleados, lo que puede llevar a una depreciación en la calidad de su trabajo y en su capacidad para enfrentar desafíos laborales.

3. **Aislamiento y Pérdida de Motivación:** Los trabajadores que sufren acoso laboral pueden sentirse aislados, desmotivados y desinteresados en su trabajo. Esta falta de impulso puede llevar a una reducción en la iniciativa y el compromiso, impactando negativamente su rendimiento general.

4. **Problemas de Salud Física y Mental:** El acoso en el trabajo puede tener un efecto considerable en la salud mental y física de los empleados, lo que puede resultar en ausentismo laboral, fatiga, estrés, ansiedad, depresión u otros problemas de salud que afectan su capacidad para desempeñarse adecuadamente en el trabajo.

5. **Conflictos Interpersonales y Ambiente Laboral:** El acoso laboral puede generar conflictos interpersonales en el lugar de trabajo, creando un ambiente laboral conflictivo y poco colaborativo que dificulta la comunicación efectiva, la cooperación entre colegas y el trabajo en equipo.

El acoso en el trabajo puede influir de manera considerable en el rendimiento laboral de los empleados perjudicado, reduciendo su productividad, autoestima, motivación, salud mental y relaciones laborales. Es fundamental abordar el acoso laboral de manera efectiva para salvaguardar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y respetuosos.

3.1. Normativa jurídica

Las normas jurídicas son normas de comportamiento fijadas por una autoridad competente que regulan la convivencia en la sociedad, y cuyo incumplimiento puede dar lugar a sanciones. En el contexto del acoso laboral, existen normas jurídicas tanto a nivel nacional como internacional que protegen a los trabajadores y establecen medidas para prevenir y sancionar esta práctica.

En Ecuador, la Constitución de la República del año 2008, reconoce y resguarda los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, estableciendo principios esenciales para asegurar un entorno laboral justo, equitativo y seguro. Estas disposiciones constitucionales buscan promover el desarrollo humano, la dignidad personal y la justicia social en el ámbito laboral.

Según lo establecido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo se considera tanto un derecho como un deber social y económico, siendo una fuente de realización personal y la base de la economía. El Estado garantizará a los trabajadores el respeto total a su dignidad, una vida digna, salarios justos y condiciones laborales saludables, además de permitirles elegir libremente su empleo o aceptarlo. (pág. 17)

En Ecuador, existen diferencias significativas entre el sector público junto con el sector privado en términos de normativas laborales, condiciones de trabajo y derechos de los empleados. Hay que tomar en cuenta que la normativa que rige sobre el Sector público es la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP) y en cuanto al Sector privado se basa en el Código de Trabajo (CT).

El marco constitucional y legal en Ecuador, que abarca el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, incluye disposiciones relacionadas con la violencia y el acoso en el entorno laboral.

El (articulo 42) del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de garantizar un trato digno los empleados, evitando cualquier forma de abuso verbal o físico. Asimismo, el

artículo 173 (árticulo 173) de la misma normativa legal considera como causal para la terminación del contrato las lesiones graves infligidas por el empleador o sus representantes.

La Ley Orgánica del Servicio Público, en sus (árticulos 23 y 48), aborda el acoso y la violencia en el ámbito laboral. El artículo 23 establece los derechos incuestionables de los funcionarios públicos con la finalidad de garantizar un desempeño establece dentro de un entorno laboral. Por otro lado, el artículo 48 establece las causales de destitución de los funcionarios públicos, dando por terminado sus funciones definitivamente.

3.1.1. Sector público

Los trabajadores del sector público están sujetos por la normativa de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la cual define sus derechos y responsabilidades, además de regular los procesos relacionados con la selección, contratación, evaluación y desvinculación de los servidores públicos.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) aborda varios aspectos relacionados con el trabajo, como la clasificación de puestos públicos, la regulación de remuneraciones y supervisión de regímenes especiales de administración de personal por parte del Ministerio del Trabajo, la prohibición de ingerir licor o usar sustancias estupefacientes en el lugar de trabajo, la autorización para trabajar en horarios diferentes a los establecidos en el horario ordinario de trabajo con aprobación correspondiente, la modalidad de teletrabajo y sus regulaciones, y la definición de conflicto colectivo como incumplimiento de acuerdos o causal para declarar huelga.

Estos aspectos reflejan la importancia de regular el trabajo en el sector público para garantizar condiciones laborales adecuadas, el cumplimiento de responsabilidades y la salvaguarda de los derechos de los empleados.

La normativa de la entidad pública en Ecuador, principalmente regida por la LOSEP, establece el marco jurídico que rige las relaciones de trabajo y el ejercicio de la función pública, garantizando derechos y deberes tanto para los servidores públicos como para las entidades estatales. Es fundamental para asegurar la eficiencia, transparencia y calidad en la prestación de servicios al sector público.

3.1.2 Sector privado

Los empleados del sector privado están regidos por el Código de Trabajo y otras disposiciones legales aplicables a las empresas privadas. Estas normativas determinan las condiciones

laborales, los derechos y responsabilidades tanto de empleados como de empleadores, además de establecer los procedimientos para la resolución de conflictos laborales.

El Código del Trabajo de Ecuador aborda diversos aspectos relacionados con el trabajo, entre los cuales se destaca el derecho del empleado a decidir libremente en que actividad desea emplear su esfuerzo en el trabajo que escoja, y nadie puede ser obligado a trabajar sin un contrato y la correspondiente remuneración, salvo en casos de urgencia extraordinaria o necesidad de auxilio inmediato.

Así mismo se establece que las partes pueden pactar la modalidad de teletrabajo, la cual puede ser autónoma donde los empleados hacen uso de su propio hogar o un sitio seleccionado para trabajar o puede ser móvil en la cual los empleados sin un lugar de trabajo establecido utilizan tecnologías de la información.

Además, en la normativa privada se establece que un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando las funciones, condiciones profesionales, formación exigida, desempeño y condiciones laborales sean equivalentes, sin discriminación por diversos factores.

El Código del Trabajo en Ecuador es una normativa legal que rige las relaciones de trabajo entre empleadores y empleados, además puede ser relevante en la salvaguarda de los derechos laborales de los empleados que se ven afectados por situaciones de acoso laboral, discriminación o condiciones laborales indignas. La aplicación adecuada de las disposiciones del Código Laboral, es esencial para garantizar el respeto a los derechos laborales y la dignidad de los empleados.

La regulación del sector privado en Ecuador, encabezada por el Código de Trabajo, define el marco legal que rige las relaciones laborales entre empleados y empleadores en empresas privadas. Esta normativa asegura derechos y obligaciones para ambas partes, fomentando condiciones laborales justas y equitativas, y es clave para ordenar el mercado laboral privado y proteger los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

GUÍA DE ESTUDIO DE CASO

En la (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados) se define el acoso laboral como "todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral". Asimismo, se señala que el acoso laboral constituye una forma de violencia que vulnera la dignidad humana y los derechos fundamentales, manifestándose de forma persistente en el entorno laboral o en las interacciones entre los miembros de dicha relación.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como instituciones dedicadas a fomentar la salud y el bienestar, reconocen la seriedad del acoso en el trabajo y los efectos negativos que este tiene en la salud y calidad de vida de las personas.

La OMS señala que el acoso en el trabajo puede afectar gravemente la calidad de vida y la salud de las personas afectadas, particularmente en términos emocionales y psicológicos. Además, resalta que este problema trasciende a las víctimas directas, impactando también a la sociedad al incrementar la presión sobre los sistemas de atención y bienestar social.

Por su parte, la OIT ha abordado el tema del acoso laboral a través del Convenio N.° 190 sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral, en el que se reconoce que este acto puede constituir una vulneración de los derechos humanos, comprometiendo la igualdad de oportunidades y afectando la salud física, psicológica y emocional de las personas, así como su dignidad y su ambiente social.

Las dos entidades internacionales destacan la relevancia de tratar el acoso en el trabajo como un asunto grave que impacta no solo a las personas directamente afectadas, sino también a la sociedad en general. Asimismo, se resalta la necesidad de garantizar vías de recurso y mecanismos efectivos para evitar y tratar el acoso en el ámbito laboral.

La sentencia de revisión emitida por la Corte Constitucional del Ecuador examina cuatro acciones de protección presentadas por personas que denunciaron la vulneración de sus derechos constitucionales debido a actos de acoso en el trabajo cometidos por sus empleadores. En el caso identificado como B, el demandante es un empleado cuyo vínculo laboral se rige por el Código

del Trabajo (CDT). Por otro lado, los casos A, C y D, se rigen por la normativa legal de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), dado que las personas accionantes desempeñan funciones como servidores públicos.

1. HECHOS PROBADOS DE LOS CASOS

En el presente proceso legal los hechos probados son aquellos eventos o circunstancias que han sido confirmados y aceptados como ciertos por el tribunal, basándose en la evidencia presentada durante el juicio. La identificación de estos hechos es esencial para el avance del caso y la emisión de decisiones judiciales. A continuación, se detallan los hechos probados de cada caso:

Caso A

En diciembre de 2017, la señora Yolanda del Rocío Cando (en adelante, "la accionante") comenzó a desempeñarse como secretaria en la Casa de la Cultura Núcleo de Cotopaxi (CCENC). Posteriormente, en julio de 2019, presentó una denuncia formal por acoso laboral contra Germán Alvear, quien se desempeñaba como director de la CCENC. La accionante afirmó que había sido víctima de conductas que vulneraban su dignidad y sus derechos laborales, dirigiendo su queja a las instancias administrativas competentes.

El señor Stalin Garzón con el cargo de inspectoría del trabajo, tomó conocimiento de la denuncia y solicitó a la accionante que proporcionara información adicional, conforme al artículo 142 del COGEP. Aunque la accionante cumplió con este requerimiento, el inspector archivó la denuncia argumentando que no reunía los requisitos necesarios para ser tramitada. Tras una solicitud de aclaración y ampliación, la autoridad precisó que era necesario determinar si los hechos denunciados correspondían a acoso o discriminación laboral.

A pesar de las gestiones realizadas, no se inició una investigación formal sobre los hechos, donde la denuncia fue enviada a distintas instancias de la Casa de la Cultura, pero no se llevó a cabo alguna acción efectiva. Finalmente, el caso fue devuelto al Directorio de la CCENC, presidido por el mismo director señalado en la denuncia.

Ante la falta de respuesta efectiva y considerando que su denuncia no había sido debidamente atendida, la accionante presentó una demanda de acción de protección y el expediente fue remitido a la Corte Constitucional del Ecuador.

En la acción de protección, la accionante demando la violación de sus derechos constitucionales debido al acoso laboral atribuido a Germánico Alvear, en su calidad de director

de la CCENC, y señaló también la omisión e inacción de Stalin Garzón, inspector del Ministerio de Trabajo de Cotopaxi, frente a la demanda inicial de acoso laboral.

Caso B

En este caso, el señor Juan Carlos Delgado, quien tiene una discapacidad visual, trabajaba como administrador en la Estación de Servicios Vidal, perteneciente a la compañía "Gerardo Vidal", ubicada en Cuenca. Tras la defunción del señor Gerardo Vidal, la empresa cambió su denominación a "Auto Servicios Vidal Gevidal", donde el accionante continuó desempeñando sus funciones laborales.

El accionante afirmó que, con la llegada de una nueva administración en la empresa, sus responsabilidades laborales se modificaron de forma que no se tomaba en cuenta su discapacidad visual. Esto lo obligaba a realizar tareas frente a una computadora sin contar con las adaptaciones necesarias, además de experimentar un retiro paulatino de sus funciones habituales.

Posteriormente, el accionante fue desvinculado de su puesto mediante una solicitud de visto bueno presentada por la empresa, la cual fue aceptada por el inspector del trabajo bajo la causal contemplada en el (árticulo 172.7) del Código del Trabajo.

Frente a esta circunstancia, el señor Delgado interpuso una acción de protección ante la Corte Constitucional. En su demanda, señaló como responsables a Xavier Bermúdez representante de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca, y a Ximena Ávila Vidal representante de la empresa. El accionante argumentó que se habían vulnerado sus derechos a la igualdad, a no ser discriminado y a trabajar en condiciones dignas, debido a actos de acoso en el trabajo relacionados con su discapacidad visual, la asignación de tareas incompatibles con su situación y la falta de adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.

Caso C

En este caso, la señora Natali Andrade, en adelante "la accionante", inició su trayectoria laboral en la Guardia Ciudadana de Cuenca bajo un contrato de servicios ocasionales. Sin embargo, al superar exitosamente un concurso de méritos y oposición, obtuvo la titularidad del cargo de contadora en la misma institución.

En una evaluación psicológica realizada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a la accionante se le diagnostico problemas derivados de conflictos con su superior y compañeros de trabajo, trastorno de ansiedad y otros síntomas emocionales. Según el

diagnóstico, estas afecciones estaban vinculadas a situaciones de hostigamiento que podrían calificarse como acoso en el trabajo y violencia psicológica, supuestamente ejercidas por el director de Talento Humano y la directora financiera.

Al informar estos hechos al Comandante General de la Guardia Ciudadana, las autoridades dispusieron un cambio administrativo, asignándole un puesto que no correspondía a su formación ni a las responsabilidades inherentes a su cargo.

Debido a estas circunstancias, la accionante interpuso una acción de protección ante la Corte Constitucional del Ecuador, en contra de Paul Delgado en su rol de Comandante General de la Guardia Ciudadana del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cuenca, alegando que estaba siendo objeto de acoso laboral. La accionante consideró que esta situación vulneraba su derecho fundamental a trabajar en condiciones dignas y justas.

Caso D

El presente caso involucra a Julio Toscano como el accionante, quien desempeño la función de secretario de fiscalía en la provincia de Tungurahua, sin embargo, después de haber trabajado en mencionada institución por más de catorce años, su relación laboral terminó a raíz de la renuncia que él mismo presentó.

Este caso se distingue por la demanda interpuesta por el accionante, quien alegó haber sido víctima de acoso en el trabajo, provocando su renuncia obligatoria. En consecuencia, presentó una acción de protección en contra del Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y la Procuraduría General del Estado, argumentando la transgresión de sus derechos constitucionales dado a los presuntos actos de acoso en el trabajo.

2. PRETENSIONES DE LOS ACCIONANTES

Las pretensiones en el presente contexto legal se refieren a las demandas o solicitudes que la parte accionante presenta ante un tribunal o autoridad competente. Estas pretensiones cuentan con los objetivos de lograr que se reconozca y satisfaga los requerimientos que se busca alcanzar a través de una acción legal, con la finalidad que se reconozcan derechos, se ordenen acciones o se otorguen reparaciones.

Caso A

En este caso se pretendía que se reconozca la vulneración de varios derechos constitucionales, incluyendo el derecho al trabajo (Art. 33, CRE), a la tutela judicial efectiva (Art. 75, CRE), al debido proceso en la garantía de motivación (Art. 76.7(1), CRE), a la seguridad jurídica (Art. 82, CRE), debido a que la denuncia de acoso laboral que presentó la accionante no fue tramitada con la debida diligencia por las instancias administrativas correspondientes. A pesar de haber denunciado los presuntos actos de acoso laboral, no se realizó una investigación exhaustiva ni se llegó a una conclusión sobre dichos hechos. Esta omisión de atención en el proceso de la demanda afectó directamente los derechos de la accionante como son:

La tutela judicial eficaz asegura el acceso pleno a la justicia de manera efectiva y sin obstáculos injustificados, lo cual implica que las demandas presentadas deben ser investigadas de manera adecuada y oportuna. En este caso, al no haberse realizado una investigación exhaustiva sobre la demanda de acoso en el trabajo, se vulneró el derecho de la parte actora a obtener una respuesta judicial eficiente y efectiva.

La seguridad jurídica implica la certeza y previsibilidad en las actuaciones de las autoridades respecto a los derechos de las personas. La ausencia de una atención adecuada y una respuesta oportuna frente a la demanda de acoso laboral puede considerarse una vulneración de este derecho, ya que la accionante no obtuvo la protección ni las garantías necesarias para salvaguardar sus derechos laborales.

La presunta situación de acoso en el trabajo, sumada a la falta de una reacción apropiada por parte de las autoridades competentes, pudo haber vulnerado el derecho al trabajo de la parte actora, al crear un ambiente laboral hostil e inseguro que impactó negativamente en su desempeño laboral y en su integridad personal.

Esta situación evidencia una serie de obstáculos y la ausencia de responsabilidad parte de las autoridades competentes en el trámite de la demanda de acoso en el trabajo presentada por la accionante. La ausencia de una respuesta adecuada y la falta de claridad en la competencia para tratar el caso han contribuido a la transgresión de sus derechos a la tutela judicial eficaz, al trabajo y a la seguridad jurídica, al no al no garantizar una respuesta adecuada y oportuna.

En el presente caso además de solicitar el reconocimiento de la vulneración de sus derechos, se pretende que se ordene medidas de reparación específicas, como la publicación de la sentencia con el propósito de dar visibilidad a la resolución del caso y a la vulneración de derechos que se ha identificado, fomentando la transparencia y al conocimiento público de los hechos.

Otra medida solicitada es la implementación de un curso dirigido tanto al Ministerio de Trabajo (MDT) como a la CCENC con una duración de tres meses, teniendo como objetivo brindar formación y concienciación a las partes involucradas sobre la importancia de gestionar adecuadamente las denuncias de acoso en el trabajo y asegurar la protección de los derechos de los empleados.

Como última pretensión se plantea como medida de reparación la emisión de disculpas públicas en la cual se busca reconocer públicamente la vulneración de derechos sufrida por la accionante y asumir la responsabilidad por las fallas ocurridas en el trámite de su denuncia, contribuyendo a reparar el daño ocasionado y a restaurar la dignidad de la persona afectada.

Caso B

En este caso, el accionante busca que se reconozca la vulneración de varios derechos constitucionales, incluyendo el derecho al trabajo (artículo 33 de la CRE), a la estabilidad laboral reforzada, a la atención prioritaria para personas con discapacidad (artículo 35 de la CRE), y a la integridad personal y una vida libre de violencia (artículo 66.3.a y b de la CRE). El accionante argumenta que ha sido víctima de acoso laboral y discriminación debido a su discapacidad visual.

En relación con el derecho al trabajo, establecido en el (artículo 33 de la CRE), este garantiza el acceso a un empleo en condiciones de igualdad y dignidad. Según el accionante, su derecho fue vulnerado porque no se consideró su condición de salud y discapacidad, además la estabilidad en el empleo laboral reforzada, destinada a proteger a los trabajadores con discapacidad contra despidos injustificados, no fue respetada en su caso.

El derecho a la igualdad y no discriminación, esencial para garantizar una igualdad de trato para todas las personas, sin importar su condición, también se habría visto afectado. El accionante señala que fue discriminado debido a su discapacidad, asignándole funciones que requerían estar frente a un computador la mayor parte del tiempo, lo que contraviene este principio.

En relación con la atención preferente para personas con discapacidad, regulada en el (artículo 35 de la CRE), esta establece que quienes tienen discapacidades deben recibir atención especial en diversas áreas, incluyendo el ámbito laboral. En este caso, el accionante afirma que no se consideró su condición, lo que constituye una posible violación de este derecho.

Por otro lado, el principio de estabilidad laboral reforzada protege a los trabajadores con discapacidad de despidos arbitrarios, asegurando que su condición no sea un motivo para la

terminación de su contrato. Finalmente, el derecho a la integridad personal y a una vida libre de intimidación, contemplado en el (artículo 66.3.a y b de la CRE), protege a las personas contra cualquier forma de violencia, incluido el acoso laboral. La accionante denuncia haber sido víctima de acoso en el trabajo y discriminación debido a su discapacidad, actos que constituyen vulneración en el entorno laboral.

El accionante solicita el reconocimiento de estas vulneraciones y la implementación de medidas de reparación, entre ellas:

1. **Indemnización por parte de la compañía:** Reclama una compensación económica por los daños sufridos.
2. **Disculpas públicas:** Pide que tanto la Dirección Regional de Trabajo del Azuay y la empresa emitan disculpas públicas mediante un medio de comunicación de amplia difusión para reparar el daño moral causado.
3. **Investigaciones administrativas:** Solicita que se inicien procedimientos para identificar y establecer la responsabilidad de los funcionarios que participaron en las violaciones de sus derechos, con el objetivo de evitar situaciones similares en el futuro.

Estas medidas buscan tanto reparar los daños sufridos por el accionante como garantizar el respeto y la protección de sus derechos a largo plazo.

Caso C

En este caso, la accionante solicita que se reconozca la vulneración de varios derechos constitucionales. Entre ellos, el derecho a la salud (artículo 32 de la CRE), argumentando que las condiciones laborales, marcadas por acoso laboral y estrés, afectaron su bienestar físico y mental, contribuyendo a su deterioro emocional y físico. También reclama la transgresión del derecho al trabajo (artículo 33 de la CRE), señalando que sufrió actos de acoso laboral y fue objeto de un cambio administrativo que no respetó su formación profesional.

Además, la accionante alega que se infringió su derecho a desempeñar funciones públicas basadas en méritos y capacidades (artículo 61.7 de la CRE), ya que, aunque ganó un concurso para un cargo específico, fue reasignada a un puesto que no correspondía con su perfil profesional, lo cual considera una violación a este principio. Por último, señala la afectación de su derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia (artículo 66.3.a y b de la CRE), dado que denunció haber sido víctima de acoso y vulneración psicológica por parte de sus superiores.

Asimismo, la accionante propone cinco medidas para proteger sus derechos y promover un entorno laboral seguro y respetuoso:

1. **Cese de actuaciones perjudiciales:** Solicita la suspensión inmediata de todas las acciones y disposiciones que estén afectando sus derechos laborales, su integridad física y su salud emocional.
2. **Cumplimiento de medidas de prevención del IESS:** Exige que se implementen las medidas de seguridad y prevención laboral establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para garantizar un ambiente de trabajo saludable.
3. **Revocación del cambio administrativo:** Pide que se anule la resolución de cambio administrativo que la trasladó a un cargo incompatible con su formación y funciones.
4. **Disculpas públicas:** Requiere que la institución emita disculpas públicas, reconociendo las acciones que vulneraron sus derechos y el impacto ocasionado en su integridad personal.
5. **Capacitación en violencia psicológica laboral:** Se dispone que el Comandante General, el Director de Talento Humano y la Directora Financiera participen en un programa de formación sobre violencia psicológica en el entorno de trabajo, con el propósito de sensibilizarlos y prevenir futuros casos de acoso y discriminación

Caso D

En este caso, el accionante solicita que se reconozca la transgresión de algunos derechos constitucionales. Entre ellos, el derecho al debido proceso (artículo 76 de la CRE)argumentando que las decisiones que afectaron su situación laboral no siguieron un procedimiento adecuado; la violación del derecho a la seguridad jurídica (artículo 82 de la CRE), debido a la falta de claridad y protección en su situación laboral, lo que impactó su estabilidad y confianza en el entorno de trabajo; la afectación del derecho a una vida libre de intimidación (artículo 66.3 de la CRE), señalando que fue víctima de acoso laboral y expuesto a un ambiente hostil que comprometió su integridad y bienestar; la violación del derecho a trabajar en condiciones adecuadas (artículo 326.5 de la CRE), al enfrentar acoso laboral y condiciones adversas que obstaculizaron su desarrollo profesional y personal en un entorno laboral inseguro.

En cuanto a las medidas de reparación integral, el accionante plantea tres solicitudes:

1. **Reincorporación al cargo anterior:** Pide ser restituido en el puesto de trabajo que desempeñaba antes de que su renuncia fuera aceptada.
2. **Pago de remuneraciones no percibidas:** Exige la compensación económica por los sueldos y beneficios dejados de recibir a partir de su renuncia hasta su eventual reintegración al puesto.
3. **Compensación de costos y gastos:** Solicita el reembolso de los costos y gastos en los que incidió debido a la situación laboral injusta vivida.

Estas medidas buscan restaurar los derechos vulnerados, compensar las pérdidas económicas sufridas y reparar los daños ocasionados por las condiciones laborales adversas experimentadas por el accionante.

3. PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

La Corte examina cuatro acciones de protección en las que los accionantes sostienen que sus derechos constitucionales fueron vulnerados debido a situaciones de acoso en el trabajo por parte de sus empleadores. En el caso B, el accionante es un empleado cuyo vínculo laboral se encuentra regido por el Código del Trabajo (CDT), lo que implica que deben aplicarse las disposiciones del derecho laboral privado para analizar su situación y las denuncias de acoso laboral. En los casos A, C y D, los accionantes son servidores públicos, por lo que las causas se rigen por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), esto implica que se deben tener en cuenta las normativas y procedimientos específicos del sector público al evaluar las denuncias de acoso laboral.

La sentencia se enfoca en determinar si las conductas denunciadas como acoso laboral constituyen una violación de los derechos constitucionales de los accionantes, tomando en cuenta las características de cada régimen laboral. El objetivo es establecer si las autoridades administrativas competentes procedieron de manera adecuada en el manejo de las denuncias y si se garantizó el acceso a los servicios de justicia y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y servidores públicos involucrados.

A continuación, se detallará el planteamiento especifico de los problemas jurídicos de cada caso:

Caso A

En este caso, se plantea la cuestión jurídica de si se ha infringido el derecho de la accionante a una tutela administrativa efectiva, al no haberse tratado su demanda de acoso laboral con la

atención adecuada. A pesar de que la accionante presentó la denuncia ante las autoridades competentes, no se realizó una investigación adecuada ni se llegó a una conclusión respecto a los hechos denunciados. Esto lleva a la necesidad de evaluar si se garantizó el acceso a un proceso justo y efectivo para la resolución de su queja.

El problema jurídico se enfoca en determinar si las autoridades encargadas cumplieron con su responsabilidad de tramitar la denuncia de acoso laboral de manera adecuada y eficaz, asegurando así el derecho de la accionante a una eficaz tutela administrativa. Con base en estos hechos, la Corte Constitucional planteó el siguiente problema jurídico:

CASO A

"¿Se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva de Yolanda Cando porque la denuncia de acoso laboral que presentó no fue tramitada con la debida diligencia?" (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 20)

Cuadro 1: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21
Fuente: Elaborado del autor
Elaborado: Milena Jaramillo

Caso B

El caso plantea una controversia jurídica relacionada con Juan Carlos Delgado, un trabajador con discapacidad visual, quien denunció la violación de varios derechos fundamentales. Según el accionante, sostiene que se vulneraron sus derechos a la igualdad y no discriminación, a desempeñar su trabajo en condiciones dignas y a recibir una protección especial, debido a presuntos actos de acoso laboral por parte de la empresa, presuntamente relacionados con su discapacidad visual.

El accionante sostiene que se le asignaron tareas incompatibles con su condición, que no se implementaron las adaptaciones necesarias para facilitar su desempeño laboral y que finalmente fue desvinculado mediante un procedimiento de visto bueno. Este procedimiento plantea interrogantes sobre si se respetaron sus derechos laborales y si se cumplieron los protocolos adecuados, especialmente considerando las denuncias de discriminación y acoso.

El caso busca determinar si la empresa incurrió en conductas discriminatorias hacia Juan Carlos Delgado a causa de su discapacidad visual, vulnerando así sus derechos a un trabajo digno, a la igualdad y a una protección especial. En este contexto, la Corte deberá evaluar si las acciones de la compañía constituyen acoso laboral y discriminación por discapacidad, y si se respetaron las garantías laborales del trabajador.

Para ello, es necesario analizar en profundidad los hechos del caso, la respuesta de la empresa frente a las denuncias de acoso, y si las medidas implementadas fueron suficientes para garantizar un ambiente laboral inclusivo que respete los derechos de los individuos con discapacidad. A partir de estos elementos, se formula el problema jurídico del caso.

CASO B

"¿Se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial de Juan Carlos Delgado debido a que habría sufrido actos de acoso laboral por parte de la compañía accionada por motivo de su discapacidad visual?" (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 20)

Cuadro 2: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21
Fuente: Elaborado del autor
Elaborado: Milena Jaramillo

Caso C

Este caso plantea una cuestión jurídica relacionada con la posible violación del derecho de Natali Andrade Villalta a desempeñar su labor en condiciones dignas. La accionante señala haber sido objeto de acoso laboral, lo que afectó su bienestar psicológico, al verse forzada a asumir un puesto para el cual no contaba con la preparación adecuada y que no correspondía a sus funciones habituales. Es necesario examinar la naturaleza de estos hechos, su impacto en la salud mental y emocional de la trabajadora, y su conexión con el entorno laboral.

El caso incluye un cambio administrativo que derivó en la asignación de un cargo ajeno a la formación y experiencia de la accionante. Dicho cambio podría interpretarse como una forma de acoso u hostigamiento, especialmente si se realizó sin una justificación válida y sin considerar las competencias y derechos de la trabajadora.

La cuestión principal radica en establecer si estas acciones, incluyendo el cambio administrativo y los presuntos actos de acoso, constituyeron una violación al derecho de la accionante a un trabajo digno. Esto requiere un análisis detallado de los hechos, la respuesta de la institución frente a las denuncias de acoso, y la correspondencia entre el cargo asignado, la formación profesional de la trabajadora y las funciones que desempeñaba previamente. Con base en estos elementos, la Corte Constitucional aborda el problema jurídico planteado.

CASO C

"¿se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de la accionante en razón de que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que causaron una afectación psicológica en ella, y que consistieron en un cambio administrativo dispuesto por las autoridades para la ocupación de un cargo que no correspondía con su formación ni con las funciones que desempeñaba en el puesto del que era titular?" (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 20)

Cuadro 3: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21
Fuente: Elaborado del autor
Elaborado: Milena Jaramillo

Caso D

El presente caso plantea una controversia jurídica relacionada con la renuncia del accionante, quien sostiene que esta no fue una decisión voluntaria, sino consecuencia directa de presuntos actos de acoso laboral. Según su alegato, estas acciones vulneraron su derecho al trabajo al forzarlo a abandonar su cargo bajo presión.

El accionante argumenta que su renuncia fue forzada por la presión ejercida a través de actos de acoso laboral. Es fundamental analizar e investigar si existieron condiciones que hicieron que el trabajador se sintiera obligado a dejar su puesto, además de los actos de acoso laboral que el accionante alega haber sufrido por parte de autoridades y servidores públicos.

El punto clave consiste en determinar si los actos de acoso alegados por el accioante constituyeron a una vulneración a su derecho al trabajo. Esto requiere un análisis detallado de las circunstancias que rodearon su renuncia, la naturaleza de los supuestos actos de hostigamiento, y la actuación de la institución frente a las denuncias presentadas. La Corte Constitucional aborda el siguiente problema jurídico como el eje central del caso:

CASO D

"¿Se vulneró el derecho al trabajo del accionante en virtud que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que lo presionaron a presentar su renuncia al cargo?" (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 21)

Cuadro 4: SENTENCIA NO. 986-19- JP/21
Fuente: Elaborado del autor
Elaborado: Milena Jaramillo

4. RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

En la sentencia revisada, la Corte analizó varias consideraciones preliminares relevantes para abordar los casos presentados. Entre ellas, destacó la definición de acoso laboral propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que lo describe como un modo de abuso ejercido por el empleador mediante comportamientos poco éticos, resultando en la victimización del trabajador. Este concepto sirvió como referencia para valorar la gravedad de las denuncias realizadas por los accionantes.

Se subrayó la importancia de proteger derechos constitucionales fundamentales, como el derecho a trabajar en condiciones dignas. La Corte enfatizó que cualquier afectación a estos derechos debe ser examinada con rigor, especialmente en situaciones donde se señalan actos de acoso laboral. También se consideraron precedentes judiciales que refuerzan la salvaguarda de los derechos laborales y resaltan la importancia de establecer mecanismos de reparación frente a vulneraciones comprobadas.

Asimismo, la Corte evaluó si las pruebas contenidas en el expediente eran suficientes para dictar una resolución sin necesidad de convocar a audiencia, priorizando la claridad de los hechos y la eficiencia en el desarrollo del proceso judicial. Estas consideraciones iniciales fueron determinantes para analizar los casos y concluir si los derechos de los accionantes fueron vulnerados en relación con el acoso laboral y las condiciones laborales denunciadas.

Caso A

La resolución del problema jurídico planteado por la Corte se enfocó en determinar si se transgredió el derecho de Yolanda Cando a una tutela administrativa efectiva. En particular, se analizó si la denuncia de acoso laboral presentada por la accionante fue tramitada de manera adecuada, si se cumplieron los procedimientos establecidos para garantizar un proceso justo y si las autoridades actuaron con la diligencia necesaria para investigar y resolver el caso. Asimismo, se evaluó si se implementaron medidas de protección hacia la denunciante durante el desarrollo del proceso, considerando si la omisión en la atención de su denuncia constituyó una violación a sus derechos.

Con base en los hechos del caso, Yolanda Cando presentó una demanda de acoso en el trabajo ante la Inspectoría del Trabajo, que le requirió complementar la información. La accionante respondió con un escrito, pero el inspector decidió archivar la denuncia argumentando que no cumplía con los requerimientos establecidos del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), considerando que la misma no era formalmente válida. Tras esta decisión, la

accionante pidió aclaraciones, momento en el cual se le indicó que debía especificar si los hechos denunciados correspondían a discriminación laboral o acoso. Posteriormente, presentó su demanda ante la Comisión de la Casa de la Cultura (CCENC), que la remitió a varias instancias internas de la organización. Sin embargo, no se inició ninguna investigación hasta que el caso fue devuelto al Directorio de la CCENC, cuyo director era precisamente el denunciado.

La corte determinó que el requisito impuesto por la inspectoría del trabajo de solicitar que la denuncia cumpliera con los mismos requisitos que una demanda judicial no son apropiados para la naturaleza de la denuncia de acoso laboral, en cuanto al pronunciamiento de especificar si los hechos correspondían a acoso o discriminación se estableció que se cometió un error, ya que la definición legal de acoso en el trabajo contempla actos discriminatorios como parte de su alcance, sin que sean excluyentes. También se señaló que esta solicitud fue comunicada tardíamente, durante el proceso de aclaración de la resolución, y no desde el inicio del procedimiento, lo que generó confusión.

La Corte concluyó que las deficiencias en la tramitación de la denuncia, sumadas a los obstáculos enfrentados por la accionante para que su caso fuera tratado de manera efectiva, vulneraron su derecho a una tutela administrativa efectiva, además la falta de una respuesta adecuada, la confusión en los procedimientos y las dificultades impuestas afectaron significativamente sus derechos.

Caso B

La resolución del caso se centra en evaluar si los actos denunciados por el accionante constituyeron acoso laboral y si estos estuvieron vinculados a su discapacidad visual, entre las situaciones reportadas se incluyen cambios en sus funciones, la falta de adaptaciones necesarias para el desempeño de su trabajo, su desvinculación laboral y la omisión de atención a sus necesidades específicas. El objetivo es determinar si se vulneraron sus derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas y a contar con una protección en razón de su discapacidad visual.

De acuerdo con los hechos, el accionante enfrentó dificultades significativas tras un cambio en la administración de la empresa, donde se le asignaron tareas incompatibles con su discapacidad visual, como trabajar largas horas frente a un computador sin contar con las adaptaciones necesarias, lo que afectó su desempeño. Frente a estas irregularidades, presentó citación de comparecencia ante la Inspectoría del Trabajo del Azuay. En la primera, solicitó explicaciones sobre descuentos salariales, aclaraciones sobre sus funciones como administrador,

denunció hostigamiento laboral y pidió la instalación de cámaras en su área de trabajo. En la segunda, reiteró que se le habían retirado funciones, además de haber sido sancionado con una multa equivalente al 10% de su sueldo, impuesta por supuestamente incumplir órdenes al colaborar en el despacho de combustible. A pesar de sus denuncias, el empleador solicitó el visto bueno para desvincularlo, y esta solicitud fue aceptada.

La Corte destacó que la discapacidad visual del accionante no fue considerada en la asignación de sus tareas, ya que estas requerían un uso intensivo de la computadora sin que se le proporcionaran las adaptaciones necesarias. Esta omisión no solo afectó su capacidad para cumplir con sus funciones, sino que también puso en riesgo su salud, además la falta de medidas inclusivas contraviene el derecho de las personas con discapacidad a desempeñar su labor en condiciones dignas y constituye una práctica discriminatoria al ignorar sus capacidades y necesidades específicas.

Además de las condiciones laborales inadecuadas, el accionante reportó ser víctima de hostigamiento en su lugar de trabajo y según el concepto de acoso laboral, el artículo innumerado del Código del Trabajo (CDT), los comportamientos reiterados que atentaron contra su dignidad califican como acoso laboral y constituyen una violación a sus derechos fundamentales. La decisión de desvincularlo mediante el visto bueno, pese a las denuncias de acoso y el trato discriminatorio que sufrió, también vulnera el principio de estabilidad laboral reforzada, el cual protege a las personas con discapacidad frente a despidos injustificados.

La Corte concluyó que las acciones de la empresa violaron varios derechos fundamentales del accionante, entre ellos, el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a trabajar en condiciones respetuosas y su derecho a recibir una protección especial debido a su discapacidad. La desvinculación laboral se llevó a cabo en un contexto de acoso y discriminación, agravando la situación y confirmando que el despido no solo fue injusto, sino también discriminatorio, lo que constituye una clara transgresión de sus derechos laborales y humanos.

Caso C

La resolución del caso se enfocó en analizar si se trasgredió el derecho de la accionante a trabajar en condiciones dignas, evaluando si los hechos denunciados constituían acoso laboral y si estos impactaron negativamente su salud mental y emocional. Además, se examinó si el cambio en sus funciones laborales fue justificado y adecuado a su formación y competencias, y si la modificación representaba una forma de hostigamiento. Asimismo, se consideró si las condiciones laborales, junto con el presunto acoso, implicaban una violación a sus derechos

laborales, tomando en cuenta evidencias como evaluaciones psicológicas que indicaban riesgos significativos para su salud.

Con base en los hechos del caso, la accionante afirmó haber comunicado a las autoridades los resultados de una valoración psicológica llevada a cabo por el IESS, la cual identificó riesgos para su salud relacionados con su entorno laboral. También denunció ser objeto de acoso por parte de las autoridades de la institución, en respuesta se decidió realizar un cambio administrativo, supuestamente para acatar con las sugerencias del psicólogo. No obstante, la accionante argumentó que dicho cambio no solo no estaba alineado con su perfil profesional como contadora, sino que tampoco correspondía a su formación ni competencias, siendo interpretado como una forma de desestabilización laboral y personal.

La Corte destacó que el informe psicológico del IESS evidenciaba un efecto considerable en la salud mental de la accionante debido a su entorno laboral. A pesar de que la suprema autoridad de la entidad estaba al tanto de las circunstancias, no se implementaron medidas adecuadas para abordar el presunto acoso laboral, en cuanto al cambio administrativo que se realizó, asignando a la accionante a funciones que no correspondían a su perfil profesional, puede ser interpretado como una forma de hostigamiento y desestabilización laboral.

En cuanto a la normativa aplicada, la Corte utilizó la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que define y regula el acoso en el trabajo, junto con la Constitución, cuyo artículo 66 numeral 3 literal b establece que el Estado debe prevenir y sancionar toda forma de intimidación, tanto en el contexto público como en el privado. Asimismo, el artículo 33 de la Constitución reconoce el trabajo como una fuente de realización personal, y exige al Estado garantizar condiciones laborales dignas y adecuadas. También se tomó en cuenta el Convenio de Seguridad y Salud de los Trabajadores de la OIT, que amplía el concepto de salud laboral para incluir factores físicos y mentales que puedan afectar a los trabajadores.

Finalmente, aunque la Corte no encontró pruebas suficientes para demostrar actos reiterados de acoso conforme al artículo innumerado 24 de la LOSEP, sí reconoció que el IESS había identificado una transgresión psicológica en la accionante relacionada con su situación laboral. Además, determinó que el cambio administrativo perjudicó sus derechos, al asignarla a un puesto no relacionado con su formación ni con las funciones que desempeñaba previamente. Esto constituyó una violación de su derecho al trabajo en condiciones dignas, esto llevó a la Corte a admitir la acción de protección interpuesta por la accionante.

Caso D

La resolución del problema jurídico en el caso D se enfoca en determinar si se infringió el derecho laboral del accionante, examinando si los hechos denunciados constituían acoso laboral y si este presunto acoso generó un entorno hostil que lo llevó a renunciar. Para ello, se analizaron las circunstancias específicas del caso y las pruebas aportadas por el accionante, con el objetivo de establecer si las presuntas acciones de acoso influyeron de manera indebida en su decisión y afectaron su derecho a desempeñar su trabajo en condiciones dignas.

La Corte destacó la definición de acoso laboral contemplada en la (Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP), la cual describe este fenómeno como un comportamiento perjudicial, ejercido de manera reiterada, que genera daño psicológico, emocional o físico, y afecta la dignidad del trabajador mediante maltrato, humillación, amenazas o interferencias en su situación laboral.

En la sentencia, se identificaron tres eventos señalados por el accionante como actos de acoso laboral:

1. **Inicio de un sumario administrativo**: Se determinó que este procedimiento se realizó conforme a las normativas aplicables, y el Pleno del Consejo de la Judicatura (CJ) ratificó la inocencia del accionante. Por tanto, se concluyó que el sumario no constituía un acto de acoso laboral.

2. **Solicitud de informes mensuales**: La Corte señaló que, de acuerdo con los artículos 22 literal b) e i) de la LOSEP, los servidores públicos están obligados a cumplir con las responsabilidades inherentes a sus funciones, incluyendo la entrega de informes. Por ello, esta solicitud se consideró parte de las labores normales del puesto y no un acto de acoso.

3. **Renuncia del accionante**: Aunque este argumentó que su decisión de renunciar fue consecuencia de acoso laboral, no se encontraron pruebas de comportamientos reiterados que atentaran contra su dignidad. Por lo tanto, se concluyó que su renuncia no fue resultado de acoso.

La Corte sostuvo que los hechos analizados no cumplían con los criterios necesarios para ser considerados acoso laboral, según su definición en la LOSEP y tanto el sumario administrativo como la solicitud de informes se calificaron como procedimientos laborales ordinarios que no vulneraron la dignidad del trabajador.

En cuanto a la renuncia, la Corte recordó que los funcionarios públicos tienen el derecho constitucional a decidir libremente sobre su relación laboral, tal como lo establece el (artículo 33

de la CRE), que garantiza el derecho a trabajar en condiciones dignas y elegidas voluntariamente. Dado que no se estableció una relación causal entre la renuncia y el supuesto acoso laboral, y considerando que el sumario administrativo y las solicitudes de informes fueron actos legítimos, se concluyó que no hubo una transgresión del derecho al trabajo del accionante.

Finalmente, la Corte resolvió que la renuncia del accionante fue una decisión personal y que no existieron condiciones que vincularan su decisión a un entorno de acoso laboral. Por lo tanto, se determinó que no se produjo una afectación a su derecho constitucional al trabajo.

5. REPARACIÓN DE LOS CASOS

Según lo dispuesto en el párrafo 11 de la sentencia N.° 159-11-JH/19, se aclara que "la Corte expedirá jurisprudencia con efectos para el caso concreto y podrá establecer mecanismos de reparación adecuada a este, cuando haya constatado la vulneración de derechos constitucionales cuyos efectos perduran al momento de expedir la sentencia; de no ser así, se emitirá pronunciamiento para casos posteriores y no para el que se está juzgando". (pág. 3)

Hace referencia a las medidas y acciones destinadas a restablecer los derechos de una persona que se ha visto afectada por vulneraciones a sus derechos humanos o constitucionales, este enfoque busca no solo compensar económicamente, sino también abordar de manera holística las diversas dimensiones del daño sufrido.

En casos específicos, las reparaciones integrales pueden incluir:

- Devolver a la víctima al estado en el que se encontraba antes de la violación de sus derechos, lo que podría abarcar la reincorporación a su puesto de trabajo o la revocación de decisiones administrativas que afectaron sus derechos.
- Reconocer formalmente la transgresión de derechos constitucionales.
- Diseñar e implementar estrategias para prevenir el acoso laboral en los sectores público y privado, para evitar la recurrencia de este tipo de situaciones.

Además, se determina que la Defensoría del Pueblo debe supervisar el cumplimiento de las medidas de reparación y presentar informes semestrales a la Corte sobre su implementación. En ciertos casos, como medida de satisfacción para la víctima, se puede ordenar que las entidades responsables emitan disculpas públicas por las violaciones a los derechos.

Caso A

Se acepto la acción de protección al reconocer la vulneración del derecho de la accionante a una tutela administrativa efectiva. Esto se debió a que la demanda de acoso en el trabajo presentada, no fue gestionada con la diligencia requerida, afectando su derecho a recibir una contestación adecuada y pertinente por parte de las autoridades competentes.

En primera instancia, el tribunal estableció cuatro medidas de reparación:

1. **Anulación de actuaciones previas**: Se dejó sin efecto la decisión del Inspector del Trabajo de Cotopaxi de archivar la denuncia, permitiendo la reapertura del caso y garantizando que las alegaciones de acoso laboral sean investigadas de manera adecuada.
2. **Suspensión de tiempos de caducidad**: Se determinó que el período transcurrido desde el archivo de la denuncia no será considerado para el cálculo de plazos de caducidad o prescripción en los procesos administrativos, asegurando que la accionante pueda ejercer plenamente su derecho a una efectiva protección administrativa sin que el tiempo opere en su contra.
3. **Capacitación**: Se ordenó la implementación de un curso de Derecho Constitucional con enfoque laboral dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo y otras instituciones. Esta medida busca sensibilizar y formar a los funcionarios en la adecuada gestión de denuncias de acoso laboral.
4. **Disculpa pública**: Se dispuso que la Casa de la Cultura y el Ministerio de Trabajo presenten una disculpa pública a la accionante, como reconocimiento institucional de la transgresión de sus derechos con el objetivo de reparar el daño moral ocasionado.

En la sentencia de segunda instancia, se reafirmó que el Ministerio de Trabajo debe dar gestión a la demanda presentada, enfatizando su responsabilidad como entidad competente para llevar a cabo sumarios administrativos y aplicar sanciones disciplinarias.

Finalmente, las medidas de reparación dispuestas se consideraron suficientes para atender las pretensiones de la accionante. Esto llevó a la ratificación de la sentencia y de las acciones adoptadas, asegurando así una reparación integral por la vulneración de sus derechos.

Caso B

En este caso, aunque se alegó la transgresión de derechos, la acción de protección fue rechazada. Esto indica que, a pesar de las acusaciones de acoso laboral y discriminación, la Corte consideró que las pruebas o argumentos presentados no eran suficientes para acreditar una vulneración de derechos.

En contraste, en el caso de Juan Carlos Delgado, la Corte determinó que se habían violado varios de sus derechos, lo que llevó a la adopción de medidas específicas para reparar el daño. Las conclusiones y decisiones principales fueron las siguientes:

1. **Reconocimiento de vulneraciones**: La Corte concluyó que Juan Carlos sufrió discriminación y vulneración a su derecho a la igualdad, condiciones dignas de trabajo y protección especial. Estas vulneraciones ocurrieron en un contexto de acoso laboral que culminó en su despido, en el que se evidenció un trato discriminatorio debido a su discapacidad visual.

2. **Medidas de reparación**:

    - **Anulación de decisiones previas**: Se dejó sin efecto la sentencia emitida por la Corte Provincial de Justicia del Azuay y la resolución que otorgó el visto bueno a su despido. Esto permite una revisión del caso considerando el contexto de acoso laboral y garantizando un análisis adecuado de las circunstancias.

    - **Disculpas públicas**: Se ordenó que tanto el Ministerio de Trabajo (MDT) como la empresa Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. Ltda. ofrezcan disculpas públicas accesibles y adaptadas a su discapacidad visual, reconociendo el trato discriminatorio y la falta de medidas para facilitar su inclusión laboral. Además, se dispuso que las disculpas sean publicadas en lugares destacados de los sitios web del MDT y de la empresa durante un año, asegurando visibilidad y reconocimiento público de las violaciones.

    - **Reparación económica**: Se estableció una indemnización cuya cuantía será determinada por la autoridad competente de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y la Familia de Cuenca, de acuerdo con la normativa aplicable, como compensación por la vulneración de los derechos del accionante.

3. **Medidas de prevención y no repetición**: La Corte instruyó al MDT a desarrollar y efectuar un plan para prevenir el acoso en el trabajo en los sectores público y privado.

Este informe debe ser presentado a la Corte en un plazo de tres meses y se deben entregar informes semestrales sobre su implementación, asegurando un enfoque preventivo para evitar futuras situaciones de acoso laboral.

Estas medidas buscan reparar los daños sufridos por el accionante y establecer garantías de no repetición, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

Caso C

En el caso de Natali Andrade Villalta, la accionante solicitó varias medidas para restablecer sus derechos, incluyendo su reincorporación inmediata al puesto de contadora administrativa financiera en la Guardia Ciudadana, también pidió la suspensión inmediata de las actividades que perjudicaban sus derechos, que se anulara la resolución que ordenó su cambio administrativo considerado perjudicial para su bienestar, y que se implementaran medidas preventivas para garantizar un ambiente laboral saludable. Asimismo, solicitó que se publicaran disculpas públicas como reconocimiento de la vulneración de sus derechos.

La Corte concluyó que se había vulnerado el derecho de la accionante a trabajar en condiciones dignas, principalmente debido a las afectaciones psicológicas derivadas del cambio administrativo impuesto. Como parte de las medidas de reparación, se ordenó a la Guardia Ciudadana que publicara en su sitio web oficial, durante un período de seis meses, un mensaje de disculpas públicas dirigido a la accionante del caso. Este texto debía reconocer explícitamente la transgresión de su derecho a un trabajo en ambientes dignos, así como el impacto negativo del cambio administrativo, que no respetó su formación profesional ni el cargo que ocupaba.

DECISIÓN

La Corte Constitucional del Ecuador adoptó decisiones significativas en relación con varias acciones de protección presentadas por ciudadanos que alegaron vulneraciones de derechos laborales. Estas resoluciones reflejan un compromiso activo para garantizar la protección de dichos derechos y establecer medidas preventivas frente a posibles vulneraciones futuras.

1. **Aceptación de Acciones de Protección:**

    - Las acciones de protección interpuestas por Yolanda Cando Salmé (caso A), Juan Carlos Delgado Valdivieso (caso B) y Natali Andrade Villalta (caso C) fueron admitidas.

2. **Reconocimiento de Vulneraciones:**

    - En el caso A, se constató la transgresión del derecho de Yolanda Cando a una tutela administrativa efectiva.
    - En el caso B, se reconoció la transgresión del derecho de Juan Carlos Delgado a la igualdad y no discriminación, además de sus derechos al trabajo en condiciones dignas y a la protección especial por su discapacidad.
    - En el caso C, se declaró que el derecho de Natali Andrade a trabajar en condiciones dignas había sido vulnerado.

3. **Desestimación de una Acción:**

    - La acción de protección interpuesta por Julio Toscano Moya (caso D) fue desestimada debido a la falta de fundamentos suficientes.

4. **Ratificación y Modificación de Sentencias:**

    - Se ratificaron las sentencias en los casos de Yolanda Cando Salmé (caso A) y Natali Andrade Villalta (caso C).
    - En el caso B, se anuló la sentencia emitida por la Corte Provincial de Justicia del Azuay.

5. **Medidas de Reparación:**

    - La sentencia misma se consideró una forma de reparación para las víctimas.
    - Se instruyó al Ministerio de Trabajo a desarrollar y efectuar un plan de prevención del acoso laboral tanto en el sector público como en el privado, con informes semestrales para verificar su avance.
    - Se estableció que la Defensoría del Pueblo debía supervisar el cumplimiento de las medidas de reparación ordenadas y enviar reportes semestrales a la Corte sobre su implementación.

CONCLUSIONES

- Es importante implementar medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso laboral y sus afectaciones en el desempeño laboral, dado que no solo salvaguarda los derechos de los trabajadores, sino que también mejora el desempeño laboral al fomentar ambientes de trabajo más saludables, inclusivos y productivos. La Corte, subraya la importancia de implementar estrategias de reparación y prevención, incluyendo el desarrollo de planes específicos para combatir el acoso laboral. Estas acciones tienen como objetivo no solo brindar apoyo a las víctimas, sino también asegurar que los espacios de trabajo sean inclusivos, respetuosos y seguros para todos los trabajadores.
- Los casos estudiados demuestran las características, implicaciones y consecuencias del acoso laboral, a través de comportamientos hostiles y reiterados, creándose un ambiente de trabajo desfavorable que afecta de manera considerable la salud física y emocional de los empleados, teniendo un impacto directo en el desempeño profesional y entorno laboral. Varios casos demuestran como el acoso laboral, a través de comportamientos hostiles y reiterados, crea un ambiente de trabajo desfavorable que afecta de manera considerable la salud física y emocional de los empleados. Esto tiene un impacto directo en su rendimiento profesional, generando mayores niveles de estrés, incremento en el ausentismo y una disminución de la productividad, lo que perjudica tanto a los individuos como a las organizaciones. La sentencia reconoce el acoso laboral como una manera de violencia que no solo afecta la dignidad y bienestar de los trabajadores, sino que también constituye una vulneración a los derechos fundamentales.

- El impacto del acoso en el rendimiento laboral ecuatoriano, no solo afecta a los trabajadores a nivel individual, sino que también tienen un impacto en el ambiente de trabajo y en la sociedad en su conjunto, contribuyendo a la creación de un clima laboral toxico, desmotivador y poco saludable, lo que afecta la productividad, la cohesión social y el desempeño laboral. La normativa ecuatoriana, como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo (CDT), establecen medidas para prevenir y sancionar estas conductas, aunque su aplicación efectiva continúa siendo un desafío. La ausencia de sensibilización y formación sobre el acoso en el trabajo, junto con la escasez de métodos de denuncia seguros y accesibles, perpetúan esta problemática y dificultan su abordaje, además, cuando el acoso en el trabajo incluye elementos de discriminación, se añade una mayor complejidad al problema.

RECOMENDACIONES

- Diseñar e implementar un programa que aborde de manera detallada las características, factores y consecuencias del acoso laboral, con el propósito de educar a todo el personal, desde los niveles gerenciales hasta los operativos. Este programa debe enseñar qué constituye el acoso laboral, cómo identificarlo y las repercusiones que tiene tanto para las víctimas como para el ambiente laboral. Además de prevenir estas conductas, este enfoque promoverá un entorno laboral más sano y respetuoso, donde cada empleado se sienta valorado y seguro.

- Entender y estructurar adecuadamente las actividades y responsabilidades de los trabajadores es crucial para su desempeño laboral y profesional. Las organizaciones deben fomentar un entorno que promueva el desarrollo y la capacitación, asegurando que los empleados no solo cumplan con sus deberes, sino que también se sientan motivados y comprometidos con su crecimiento. La claridad en las expectativas, la evaluación constante y el apoyo al progreso profesional son pilares fundamentales para maximizar el potencial de los trabajadores y alcanzar los objetivos organizacionales. En este contexto, un ambiente laboral saludable y estimulante contribuye a la efectividad y el éxito tanto individual como colectivo.

- En el contexto ecuatoriano, es esencial mejorar las vías para que las víctimas de acoso laboral puedan denunciar estos casos sin temor a represalias, esto incluye la creación de métodos de denuncia confidenciales, accesibles y efectivos, que estén disponibles en el sector público y privado y sean ampliamente difundidos entre los trabajadores. Al garantizar que estas herramientas estén operativas y sean confiables, se fomenta un entorno seguro donde los empleados se sientan respaldados al reportar situaciones de acoso, lo cual puede reducir la incidencia del acoso laboral. Esto, a su vez, tiene el potencial de mejorar el desempeño profesional, ya que un entorno laboral respetuoso y saludable promueve la motivación, aumenta la productividad y favorece el bienestar general de los trabajadores, estas acciones contribuyen a la creación de un espacio de trabajo más justo y equitativo, adaptado a las necesidades del contexto ecuatoriano.

BIBLIOGRAFÍA

CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. (21 de diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.* Obtenido de Sentencia: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Arce Torres, Y. (2023). *El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador.* Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5563

Asamblea General de las Naciones Unidas . (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Obtenido de art.23: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Asamblea Nacional. (06 de Octubre de 2010). *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP* . (R. O. 294, Ed.) Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). *Codigo del Trabajo.* Obtenido de artículo innumerado: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). *Código del Trabajo.* Obtenido de Art. 10 Concepto de empleador: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). *Código del Trabajo.* Obtenido de Art. 9 Concepto de trabajador: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo.* Obtenido de articulo 42: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo.* Obtenido de árticulo 173: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo.* Obtenido de árticulo 172.7: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). *Código del Trabajo.* Obtenido de Art. 42 y 173: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitucion de la República del Ecuador.* Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la Republica del Ecuador.* Recuperado el 2024, de Art. 326. núm. 2.

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 66.3 de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* (A. N. Ecuador, Ed.) Obtenido de artículo 33: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 33 de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 35 de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 66.3.a y b de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 61.7 de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 326.5 de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 33: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Contitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 76 de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Contitución de la República del Ecuador.* Obtenido de artículo 82 de la CRE: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de Octubre de 2010). *La Ley Orgánica del Servicio Público.* Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de octubre de 2010). *La Ley Orgánica del Servicio Público.* Obtenido de árticulos 23 y 48: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de Octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP*. Recuperado el 2024, de art. ...-Definición de acoso laboral: https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/04/ECLEX-PRO-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf

ASAMBLEA NACIONAL REPÚBLICA DEL ECUADOR. (9 de Noviembre de 2017). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL.* Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf

Carhuaz, D. E. (15 de Abril de 2020). *Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas.* (R. S. Gregorio, Ed.) Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n38/2528-7907-rsan-38-00180.pdf

Coba Quintana, L. M. (marzo de 2019). *EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR.* (R. C. Sociales, Ed.) Obtenido de https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html

Corte Constitucional del Ecuador. (26 de Noviembre de 2019). *Sentencia N.° 159-11-JH/19.* Obtenido de http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/51439a86-3d29-4b4e-bfea-4ff1e0d54b51/159-11-JH-19%20(0159-11-JH)-razon-sent.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de Diciembre de 2021). *Caso N°. 986-19-JP/21.* Recuperado el 2024, de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de Diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21*. Recuperado el 2024, de Elementos y caracteristicas del acoso laboral: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de Diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados*. Recuperado el 2024, de Elementos y caracteristicas del acoso laboral:

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.* Obtenido de acoso laboral: https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/896-19-jp.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de Diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.* Obtenido de Pregunta A: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de Diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.* Obtenido de Pregunta B: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de Diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.* Obtenido de Pregunta C: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de Diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.* Obtenido de Pregunta D: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Giraldo, J. (julio-diciembre de 2005). *Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano.* (R. D. Psicología, Ed.) Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf

Hermosa Torre, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el.* (U. A. Bolívar, Ed.) Obtenido de

https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf

La Organización Internacional del Trabajo. (3 de Agosto de 2005). *Acoso Laboral hacia las mujeres.* Obtenido de https://www.ilo.org/es/media/344166/download#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,o%20amedrenta%20(OIT%202000).

Lanata Fuenzalida, R. G. (Junio de 2018). *El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo.* Obtenido de https://www.scielo.cl/pdf/revider/v31n1/0718-0950-revider-31-01-00105.pdf

Leymann, H. (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo.* (E. J. PSYCHOLOGY, Ed.) Obtenido de https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf

Leymann, H. (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* . (E. J. PSYCHOLOGY, Ed.) Obtenido de https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf

Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at work.* Obtenido de https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf

Loor, K. P. (4 de Diciembre de 2023). *Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica.* Obtenido de https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3591/7869

López Cortés, e. a. (2020). *El acoso laboral entre lo teórico y lo legal una mirada multidisciplinaria.* Obtenido de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18679/El%20acoso%20laboral.%20Entre%20lo%20te%c3%b3rico%20y%20lo%20legal.%20Una%20mirada%20multidisciplinaria..pdf?sequence=5&isAllowed=y

López Moya, D. F. (2021). *El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador.* (4. 7.-9. Revista Sociedad & Tecnología, Ed.) Obtenido de https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313

Mamani Avendaño, Y. M. (1 de Diciembre de 2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica.* Obtenido de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MENDOZA, L. R. (2012). *Derecho laboral.* Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64597189/libro_Derecho_Laboral-libre.pdf?1601861058=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDerecho_laboral_LIBIA_REYES_MENDOZA_Red.pdf&Expires=1729618264&Signature=CD54gox1EouNseV5pdua2CtK7-R5hmvNOwmrgNi11

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). *El acoso laboral.* (R. U. Sociedad, Ed.) Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (9 de Agosto de 2004). *Concepto de trabajo decente.* Obtenido de https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#:~:text=Significa%20la%20oportunidad%20de%20acceder,organicen%20y%20participen%20en%20las

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo.* Obtenido de https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Sensibilizando-sobre-el-Acoso-Psicol%C3%B3gico-en-el-Trabajo-OMS.pdf

PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. (21 de Diciembre de 2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.* Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. (2. ed., Editor, & RAE, Productor) Recuperado el 2024, de "acosar".

Trabajo, O. I. (2019). *OIT*. Recuperado el 2024, de Convenio N.° 190 sobre la violencia y el acoso: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Urdaneta, J. G. (10 de Septiembre de 2020). *El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales.* (R. C. Uisrael, Ed.) Obtenido de https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331