



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE DERECHO

**EL ACOSO LABORAL COMO VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES, ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA SENTENCIA NO. 986-19-
JP/21 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
título de Abogada

AUTORA: DORIS LUCIA GUAMÁN SALTO

TUTORA: ABG. JESSICA ADRIANA VERHAGEN CABRERA, MGS.

Cuenca - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Doris Lucia Guamán Salto con documento de identificación N° 0106136583, manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 18 de enero del 2026.

Atentamente,



Doris Lucia Guamán Salto

0106136583

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Doris Lucia Guamán Salto con documento de identificación N° 0106136583, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del Análisis de caso: “El acoso laboral como vulneración de los derechos laborales, análisis jurisprudencial de la sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador.”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogada, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 18 de enero del 2026.

Atentamente,



Doris Lucia Guamán Salto

0106136583

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jessica Adriana Verhagen Cabrera con documento de identificación N° 0103061032, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: EL ACOSO LABORAL COMO VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES, ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA SENTENCIA NO. 986-19-JP/21 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR., realizado por Doris Lucia Guamán Salto con documento de identificación N° 0106136583, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Análisis de caso que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 18 de enero del 2026.

Atentamente,

JESSICA ADRIANA VERHAGEN
VERHAGEN
CABRERA



Firmado digitalmente por
JESSICA ADRIANA VERHAGEN
CABRERA
Fecha: 2026.01.18 22:08:08
-05'00'

Abg. Jessica Adriana Verhagen Cabrera
0103061032

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por las fuerzas que me ha dado para seguir adelante, ya que es quien nunca me ha abandonado, él me ha ayudado en muchos aspectos de mi vida y esta no es una excepción, me ha brindado sabiduría y perseverancia lo cual me permitió mantenerme firme ante cualquier adversidad en este camino universitario y a culminar esta etapa de muy importante de mi vida.

También quiero agradecer de todo corazón a mis padres quienes han sido un motor en este camino, a mi madre Lucia Salto quien me inspira a cumplir mis sueños y quien es un ejemplo a seguir, quiero agradecerle a ella principalmente porque es la persona que más ha creído en mí, gracias a su esfuerzo es que estoy aquí, y espero algún día poder devolverle todo lo que ella me ha brindado. A mi padre Manuel Guamán, por su respaldo, gracias a él, su confianza y a su esfuerzo es que puedo cumplir una de mis metas.

A mi hermana Tatiana Guamán, por ser un ejemplo de residencia y superación, ella es parte importante de mi vida ya que siempre ha estado cuando yo la he necesitado, quiero agradecerle porque es mi guía y mi motivación para seguir y nunca rendirme. A ella y a mis demás hermanos gracias por todo.

A mi compañera de universidad, Melissa Betancourt, a quien agradezco profundamente por su amistad, por su compañía en este camino académico y por las largas noches de estudio compartidas, en las que su apoyo y solidaridad fueron fundamentales para alcanzar esta meta.

De manera especial, expreso mi sincero agradecimiento a mi tutora de tesis, la doctora Jessica Vergaguen, por su acompañamiento, orientación, comprensión y paciencia durante el desarrollo del trabajo de titulación, así como por sus valiosos aportes académicos que contribuyeron de manera significativa a la culminación del presente trabajo.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra forma, formaron parte de este proceso y contribuyeron a que este logro sea posible.

RESUMEN

Este estudio evalúa como forma de infracción de derechos laborales en el puesto de trabajo: una visión basada en el juicio de la Sentencia 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador. El acoso laboral es una forma de violencia estructural que atenta contra la dignidad de las personas, su salud física y psicológica, así como el derecho a trabajar en condiciones dignas, libres de cualquier forma de violencia y seguras. Aunque es incorporado explícitamente en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público, en la práctica su aplicación, investigación y sanción sufren de vacíos normativos e institucionales. A partir de una base cualitativa y dogmática legal, la investigación se encauza a través de un análisis normativo-doctrinal-jurisprudencial con el propósito de identificar principios cruciales que la sentencia de la Corte Constitucional establece. En su fallo, identifica al acoso laboral como violencia que infringe una serie de derechos fundamentales y se imponen ciertas exigencias a gran escala tanto al Estado como a los empleadores, ya sean públicos o privados, en cuanto a prevención, riguroso comportamiento institucional, prueba prima facie y resarcimiento. Por otra parte, el estudio examina la relación entre la Sentencia No. 986-19-JP/21 y la No. 19-23-IS/24, a fin de mostrar la consolidación de una línea jurisprudencial progresiva con miras a garantizar fuertes garantías constitucionales para los derechos laborales y visualizar la violencia en el entorno laboral como un fenómeno estructural. Se proponen principios orientadores para mejorar la aplicación de leyes y estructuras ya existentes sin reformas en la legislación, orientados a facilitar el establecimiento de un entorno de trabajo que favorezca el disfrute de los derechos humanos, seguro y agradable.

Palabras claves: Acoso laboral, Derechos laborales, Dignidad humana, Jurisprudencia constitucional, Trabajo digno.

ABSTRACT

This study evaluates a form of infringement of labor rights in the workplace: a vision based on the judgment of Ruling 986-19-JP/21 of the Constitutional Court of Ecuador. Workplace harassment is a form of structural violence that undermines people's dignity, their physical and psychological health, as well as the right to work in dignified conditions, free from any form of violence and safe. Although it is explicitly incorporated into the Constitution of the Republic of Ecuador, the Labor Code, and the Organic Law on Public Service, in practice its application, investigation, and sanction suffer from regulatory and institutional gaps. Based on a qualitative and legal-dogmatic foundation, the research is conducted through a normative-doctrinal-jurisprudential analysis with the purpose of identifying crucial principles established by the ruling of the Constitutional Court. In its decision, it identifies workplace harassment as violence that infringes a series of fundamental rights, and certain large-scale requirements are imposed on both the State and employers, whether public or private, regarding prevention, rigorous institutional conduct, prima facie evidence, and redress. On the other hand, the study examines the relationship between Ruling No. 986-19-JP/21 and No. 19-23-IS/24, in order to show the consolidation of a progressive line of case law aimed at guaranteeing strong constitutional safeguards for labor rights and at viewing violence in the work environment as a structural phenomenon. Guiding principles are proposed to improve the application of existing laws and structures without reforms to the legislation, aimed at facilitating the establishment of a work environment that fosters the enjoyment of human rights, safe and pleasant.

Keywords: Workplace harassment, Labor rights, Human dignity, Constitutional jurisprudence, Decent work.

Índice de Contenido

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	3
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	4
DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
Índice de Contenido	8
1. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Problema de Investigación	11
1.2 Justificación	15
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo General	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Metodología	17
CAPITULO I	18
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
1.1. El acoso laboral: conceptualización y elementos jurídicos	18
1.2. Derechos laborales vinculados al acoso laboral.....	20
1.3. Marco jurídico ecuatoriano aplicable al acoso laboral	21
1.4. Jurisprudencia constitucional sobre acoso laboral en el Ecuador	22
1.5 Antecedentes de la Sentencia 19 – 23 – IS / 24	23
CAPITULO II	26
2.1 Análisis de los criterios jurisprudenciales establecidos por la Sentencia No. 986-19-JP/21. 26	
2.1.1 Antecedentes de Sentencia No. 986-19-JP/21.....	26
2.1.2 El acoso laboral como forma de violencia y su relación con el derecho al trabajo digno.....	30
2.1.3 La carga probatoria y los estándares de valoración de la prueba en casos de acoso laboral.....	33
2.1.4 El rol del Estado y de los empleadores en la prevención del acoso laboral.....	35
2.1.5 Relación entre la Sentencia 19-23-IS/24 y la Sentencia 986-19-JP/21	38
CAPITULO III	41
3.1 Normativas e institucionales existentes en la prevención y sanción del acoso laboral....	41
3.2 Ley Orgánica del Servicio Público	47

3.3 Derechos esenciales del trabajador vulnerados por el acoso laboral.....	48
3.4 Aspectos legales disponibles para el trabajador en la prevención y sanción del acoso laboral	50
3.5 Lineamientos orientativos para fortalecer la aplicación efectiva de las normativas e instituciones en la prevención y sanción del acoso laboral en el Ecuador	53
3.5.1 Exposición de motivos.....	53
3.5.2 Justificación	54
3.5.3 Objetivo de la propuesta.....	55
3.5.3 Lineamientos orientativos para fortalecer la aplicación efectiva de las normativas e instituciones en la prevención y sanción del acoso laboral en el Ecuador	55
3.5.4 Cierre de los lineamientos.....	57
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
Bibliografía	61

1. INTRODUCCIÓN

La Sentencia Nro. 986-19-JP/21 (del 2021) y sus resoluciones vinculadas de la Corte Constitucional del Ecuador, emitida en diciembre de 2021, constituyen un hito para el desarrollo progresivo de la jurisprudencia en acoso laboral. Sobre la base de cuatro acciones de protección relacionadas al acoso laboral, el Tribunal ha elaborado una serie de criterios interpretativos que colocan el acoso laboral en el marco de una violencia estructural. Por violar la dignidad humana, deja de respetar los derechos a un trabajo digno, la igualdad y la no discriminación, la integridad personal y el justo procedimiento en administración de justicia.

En este orden de ideas, el análisis y estudio de este caso son un aspecto significativo para mejorar la comprensión jurídica, constitucional y práctica del acoso laboral, así como para evaluar el funcionamiento de los organismos tanto públicos como privados encargados de defender los derechos de los trabajadores y garantizar el derecho a un trabajo digno. Con el reconocimiento del Tribunal Constitucional de que el acoso constituye una de las formas de violencia que consolida la subordinación y lesiona ampliamente al trabajador, establece para otros tribunales las pautas de conducta para autoridades administrativas, empleadores y entidades públicas. Además, al condenar medidas integrales de reparación y no repetición, el Tribunal reconoce la necesidad de promulgar políticas públicas sobre la prevención del acoso y modificar los sistemas administrativos actualmente vigentes.

Así, el objetivo particular de esta investigación será el análisis del acoso laboral como forma de vulneración de derechos de los trabajadores en el Ecuador, a partir del estudio jurisprudencial de la Sentencia del 986-19-JP/21 (2021), donde se reconocen sus aportes, sus limitaciones y sus implicaciones en la efectiva protección de los derechos de

los trabajadores. Desde un enfoque jurídico y dogmático, el estudio analiza la normativa, los criterios de la Corte Constitucional, y las carencias que existen en la práctica de la orden institucional. Además, se analiza la situación del país en relación con la violencia y el acoso en el trabajo en el contexto de la ratificación del 2019 de la OIT del Convenio C190 (Organización Internacional del Trabajo, 2019), que obliga a los Estados a desarrollar políticas y acciones de prevención y abordaje integrales.

En virtud de esto, un problema que se hace cada vez más evidente en la actualidad, y que constituye parte de la preocupación social, jurídica y académica de esta investigación, se relaciona con el hecho de la consideración del conjunto de respuestas que se requieren para abordar el acoso laboral, que necesitan plantearse como cambios en la normativa, configuración institucional y cultura organizacional que aseguren lugares de trabajo donde se respete la dignidad, y la violencia está ausente.

1.1 Problema de Investigación

El acoso laboral constituye uno de los hechos más graves que se puede producir dentro del ámbito del derecho al trabajo, ya que trae como consecuencia que se afecte tanto de manera directa como indirecta derechos como la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones justas y equitativas, así como también la integridad psicológica de un trabajador. En el contexto ecuatoriano, si bien es cierto existe una normativa que sanciona este tipo de conductas, existen vacíos de carácter legal y procedimental que traen como consecuencia que no se pueda prestar una respuesta oportuna frente a este tipo de situaciones, y a las denuncias que presentan las víctimas de este tipo de hechos.

Al efectuar un análisis de la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador, se analizan cuatro acciones de protección en las cuales alegan

actos de acoso laboral, trayendo como consecuencia, la vulneración de los derechos de los trabajadores, demostrando igualmente la existencia de una violencia estructural y sistemática, que se caracteriza por elemento como el abuso de poder, la omisión de carácter institucional y la desprotección de las víctimas frente al acoso laboral.

En este aspecto se evidencia que existe una ineficiencia de los mecanismos tanto de prevención como de sanción del acoso laboral, demostrando que existe una diferencia importante entre las normas que de carácter laboral y su materialización, especialmente en el rol que juega el Ministerio de Trabajo y cada uno de los entes de las Administraciones Internas que forman parte de la administración pública, Frente a esta problemática, surge la interrogante:

¿De qué manera la Sentencia No? 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador contribuye a la protección efectiva de los derechos laborales frente al acoso laboral en el marco jurídico ecuatoriano?

Antecedentes

En relación a instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos que hagan referencia al presente tema de investigación, es importante destacar el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso, si bien es cierto, no aborda exactamente el término acoso laboral, se evidencia un conjunto de conceptos que engloban el acoso moral o psicológico (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Es valioso destacar que el Ecuador ratificó este Convenio en el año 2021, por lo cual está integrado en el bloque de constitucionalidad del Ecuador, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 417 de la Constitución de la República de Ecuador.

Este mismo orden de ideas, es valioso hacer referencia a la recomendación número 206 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2019, ya que la misma es un instrumento complementario al Convenio 190 descrito anteriormente, en ella se amplía un conjunto de medidas preventivas, con la finalidad de evitar, reparar y sancionar aquellas conductas en la que exista la vulneración o un daño al trabajador. Ella insta a cada uno de los Estados miembros de esta organización, a generar de manera permanente políticas públicas y mecanismos de denuncia, para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en su entorno de trabajo (Organización Internacional del Trabajo., 2019).

De todas formas, mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos también es importante, porque en su artículo 23 reconoce el derecho de todo trabajador a una ocupación decente y justa y, más de acuerdo con el artículo 1 de este instrumento internacional, toda persona nace libre, tiene igualdad de dignidad y derecho. Además, ninguna organización debe hacer asistencia al formular actividades o políticas que fuerzan o discriminan a cualquiera de sus subordinados (Organización de las Naciones Unidas, 1948). El acoso laboral si no se reconoce como un delito en cualquier parte de esta declaración, esa conducta directamente contradice los principios anteriores.

De igual manera, es útil referirse al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, donde en el artículo 7 se prevé que deben proporcionarse condiciones justas de trabajo para trabajadores; a la vez, también establece la reforma constitucional que es indispensable para todos los países con tal ley de garantizar y perspectiva política pública para que en el trabajo exista un entorno sin abusos, discriminación ni acoso por parte del empleador hacia sus empleados. En este sentido, queda claro que acciones como el acoso laboral van en contra de esta tutela internacional

de derechos económicos que es el Pacto Internacional de Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1966).

También en Ecuador es conveniente referirse a la Constitución del Ecuador. Si después de una estricta inspección de sus disposiciones laborales se concluye que, en el artículo 33, por ejemplo, se garantiza el trabajo como un derecho, y el artículo 326 numeral dos prohíbe toda clase de acosos y violencia en el ámbito del empleo, así como los artículos 66 numerales 3 y 17 reconocen el derecho a integridad personal y la prohibición de cualquier forma de violencia para cualquier persona en cualquier lugar de la sociedad; entonces se puede concluir que las leyes constitucionales son claras en cuanto a sus lineamientos sobre las relaciones laborales y muestran cómo el acoso laboral se opone a los derechos de los trabajadores que la misma habla (Asamblea Constituyente, 2008).

Dentro de las investigaciones que hacen referencia al presente tema, es importante, citar la realizada por López (2021), en la cual señala parte del criterio que el acoso laboral es una institución que se encuentra contemplada en múltiples sistemas jurídicos del ámbito internacional, partiendo del criterio que atenta directamente contra la dignidad humana, contra aspectos como el físico, psicológico, sexual y morales del individuo, lo que trae como consecuencia que existe una vulneración directa al derecho laboral que posee todo trabajador. En este aspecto, el investigador profundiza en que la mayoría de las Administraciones Públicas, no establecen un conjunto de medidas preventivas para este delito, así como también cuando ocurren, las sanciones son muy leves.

De igual forma, destaca la investigación realizada por Salazar (2024), en la cual señala que el acoso laboral, es una vulneración directa del derecho al trabajo de esta formada por humillaciones, maltratos, menosprecio que se generan a un trabajador. Ahora

bien, el autor profundiza y señala que el tratamiento jurídico que se efectúa en el Ecuador es muy leve en relación a las connotaciones que manifiesta este delito, ya que la prevención es poca y las medidas correctivas generalmente no ejerce una influencia de tal naturaleza en la persona responsable, en consecuencia, existe una legislación, pero la aplicación no se efectúa de la manera correcta.

1.2 Justificación

Sin duda, esta investigación se justifica por la necesidad de desarrollar un examen crítico y exhaustivo del acoso laboral en el Ecuador, entendido como una manifestación de violencia que vulnera de manera directa los derechos laborales de las personas trabajadoras. Pese a que existe un marco jurídico orientado a sancionar estas conductas, aún se evidencian vacíos legales, debilidades institucionales y falencias procedimentales que obstaculizan una protección laboral efectiva, dejando a los trabajadores expuestos a consecuencias graves derivadas de prácticas de hostigamiento en el empleo.

El acoso laboral constituye una de las agresiones más severas contra la dignidad humana dentro del entorno de trabajo, y afecta de forma significativa la integridad física y psicológica de quienes lo padecen. Sus efectos trascienden al individuo, pues deterioran el clima organizacional y tensionan las relaciones entre compañeros y equipos. En este marco, resulta esencial examinar el contenido de los fallos de la Corte Constitucional del Ecuador, dado que tales decisiones aportan criterios que orientan la comprensión de la tutela de derechos en casos donde se configura el acoso laboral, especialmente desde la perspectiva del control constitucional.

Este trabajo adquiere relevancia tanto en el plano académico como en el social, porque busca impulsar una reflexión que fortalezca la conciencia sobre la existencia del acoso laboral en los distintos espacios del mundo del trabajo. Asimismo, pretende

contribuir a la construcción de mecanismos claros y funcionales para la prevención, la denuncia y la tramitación jurídica de estas situaciones, tanto en el sector público como en el privado. De manera complementaria, promueve una cultura laboral basada en los derechos humanos como eje transversal, sustentada en valores como la dignidad, la igualdad y la justicia, reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador.

En consecuencia, la investigación posee un valor jurídico, pero también ético y social, al proponerse identificar las deficiencias que presenta la normativa laboral ecuatoriana —independientemente de las reformas y variaciones históricas que haya experimentado— y plantear un conjunto de propuestas orientadas a mejorar la respuesta frente al acoso laboral. Dichas propuestas apuntan a fortalecer no solo el marco normativo, sino también las capacidades institucionales y los procedimientos que permiten prevenir, investigar, sancionar y reparar este tipo de vulneraciones en el ámbito laboral.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Examinar el acoso laboral como una vulneración de los derechos laborales en el Ecuador, mediante el análisis jurisprudencial de la Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional, a fin de determinar su alcance, límites y efectos en la protección constitucional de las personas trabajadoras.

1.3.2 Objetivos específicos

- Examinar los fundamentos laborales que sustentan la protección frente al acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

- Analizar los criterios jurisprudenciales establecidos por la Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional y su contribución a la garantía de los derechos laborales.
- Identificar las deficiencias normativas e institucionales existentes en la prevención y sanción del acoso laboral, proponiendo lineamientos para fortalecer su aplicación efectiva.

1.4 Metodología

La metodología que se empleará en la presente investigación estará basada en el enfoque cualitativo y efectuará un análisis jurídico y documental sobre los problemas de estudio. El método puede ser descriptivo, analítico y jurídico porque es el que mejor permite la descripción específica de los hechos relacionados con el acoso laboral y que, a su vez, opera en textos jurídicos, jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador y doctrina relacionada con el acoso laboral.

Los métodos que se emplearán para la realización de los objetivos de la presente investigación serán: el jurídico dogmático, ya que se hará una interpretación de las normas y leyes directamente relacionadas con el acoso laboral en el derecho ecuatoriano; el método analítico sintético, puesto que se tratará cada uno de los elementos relacionados con el acoso laboral y se efectuará un análisis integral del problema a fin de generar conclusiones sobre el tema de investigación. Como técnicas utilizadas para la recopilación de la información, se recurrirá a la revisión bibliográfica, así como al análisis de la sentencia a la que se refiere la investigación, y, por otra parte, cabe mencionar que de igual forma se revisará doctrina laboral vinculada a casos de acoso laboral.

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. El acoso laboral: conceptualización y elementos jurídicos

Definido como una forma de violencia psicológica, física o simbólica, el acoso laboral se hiere la dignidad de la persona trabajadora, atenta contra su integridad psicológica o genera condiciones que dificultan el normal desempeño de sus funciones. Para la nueva doctrina, acoso laboral corresponde a actos hostiles como humillaciones, agresiones, ostracismos, e ilusiones, cargas de trabajo caprichosas, o descalificaciones, que atentan de manera desproporcionada contra el clima laboral y la salud física y psicológica de la persona trabajadora. En el contexto latinoamericano, este fenómeno se ha abordado como una forma de abuso de poder y desequilibrio en la relación de trabajo (López, 2021).

El acoso laboral, que también es conocido como mobbing o acoso en el lugar de trabajo, es la manifestación de un fenómeno legal complejo que abarca actos frecuentes y repetitivos de hostilidad, dirigidos contra la estabilidad emocional, mental y psicológica del trabajador, así como contra su dignidad. Desde una perspectiva legal contemporánea, el término «acoso» engloba cualquier comportamiento, acción, omisión o expresión que una persona realice o a la que sea sometida de manera constante, con el propósito de deteriorar el ambiente laboral, aumentar la intimidación, provocar humillación o, en general, menoscabar el bienestar personal de un individuo (Ochoa Altamirano, 2024).

A diferencia de los actos de violencia que pueden denominarse "físicos", el acoso laboral es mucho más sutil, lento y progresivo, lo que en sí mismo hace que el acto sea mucho más difícil de detectar y castigar. La literatura reciente enfatiza que este tipo de

acoso es tan grave como su eslabón más débil; en este caso, el eslabón más débil es el contexto de un lugar de trabajo lleno de dependencia económica asimétrica, donde la compulsión a subordinarse es más excesiva (Pinzón Hau, 2024). Tales actos definen el acoso laboral como una forma perversa de violencia.

Existen diferentes formas de este tipo de acoso, entre ellas:

- Esta es la forma en la que se infringe la dignidad de un subordinado únicamente en función de su posición inferior como subordinado, en un entorno laboral.
- Esta es la forma en la que se coloca a un individuo en una posición de privilegio, a diferencia de sus compañeros, donde hay un cambio visible y drástico en la jerarquía laboral.
- Esta es la forma que se centra exclusivamente en un compañero de trabajo situado en el mismo nivel jerárquico que ellos.

A nivel internacional, el Convenio 190 de la OIT de (2019) amplió la noción de violencia y acoso en el trabajo al incluirla en un conjunto de prácticas, incidentes o comportamientos inaceptables que infligen daño físico, psicológico, sexual o económico. Este instrumento es de particular importancia porque fue ratificado por Ecuador en 2021 e incorporado al bloque constitucional. En su recomendación complementaria n.º 206 (2019), la OIT afirma que los Estados miembros deben emprender la definición e implementación de políticas públicas, investigaciones efectivas y marcos reparadores para abordar este tipo de prácticas

La violencia psicológica en el trabajo es un fenómeno que viola la dignidad del ser humano, dado que somete a la persona a un estado de menosprecio permanente, tal como lo indica la doctrina actual. Salazar (Salazar, 2024), de su parte, indica que el acoso es un fenómeno que afecta de manera compleja la integridad personal, el derecho al

trabajo en condiciones dignas y la salud emocional del afectado. Es por esto que el acoso laboral no constituye un problema administrativo o de disciplina, sino que es fenómeno multifacético que toca los pilares fundamentales del derecho.

En el marco jurídico ecuatoriano, el acoso laboral está reconocido en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución y en la normativa laboral aplicable, la cual prohíbe expresamente cualquier forma de hostigamiento en el entorno laboral. Sin embargo, pese a la existencia de normas, estudios recientes señalan que se mantienen vacíos institucionales y procedimentales que debilitan la tutela efectiva, especialmente en lo relacionado con la prevención, la investigación y las sanciones (Guala Mayorga, 2024).

1.2. Derechos laborales vinculados al acoso laboral

La Constitución del Ecuador e Instrumentos internacionales establecen varios derechos como fundamentales, por ello el acoso laboral vulnera no un derecho si no varios. Dentro de estos derechos incluyen el derecho a la integridad personal, el derecho a trabajar en condiciones que cuenten con seguridad y salud en el trabajo, así como también el derecho a la igualdad y no discriminación. Existen varias sentencias dentro de La Corte Constitucional que afirman que estos derechos están interrelacionados y deben interpretarse bajo el principio de dignidad humana, el núcleo esencial del orden constitucional.

El trabajo es un derecho esencial para la vida cotidiana de los ciudadanos por ende el ambiente laboral debe garantizar condiciones humanas, justas y equitativas, art.33 de la Constitución (2008) . Además, el Artículo 66, números 3 y 17, garantiza la integridad física y psicológica y el derecho a una vida libre de violencia. Desde esta perspectiva, el

acoso laboral no es un conflicto interno entre trabajadores. Se trata de una violación constitucional que involucra la responsabilidad del Estado y de los empleadores.

Es necesario que, en la jurisprudencia, el acoso laboral sea reconocido como una violación del derecho a un entorno saludable y seguro para el desarrollo del trabajador. Dicho así, La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021) destaca que la violencia laboral obstaculiza el disfrute efectivo de los derechos económicos y sociales, afectando especialmente a las personas vulnerables, incluidas las mujeres, las personas con discapacidades y los empleados jerárquicamente subordinados.

Cabe destacar que el Ecuador forma parte del Convenio 190 OIT que exige que los Estados miembros garantizar ambientes de trabajo sanos libres de violencia y acoso, lo que fortalece la responsabilidad institucional de adoptar medidas preventivas como lo son canales de denuncia accesibles y procedimientos de sanción eficaces garantizando el derecho a un trabajo digno. Los derechos son propios de cada persona, lo que significa que son irrenunciables. En contextos de acoso laboral, no puede analizarse únicamente desde el ámbito disciplinario, sino desde un enfoque de derechos humanos.

1.3. Marco jurídico ecuatoriano aplicable al acoso laboral

Dentro de la legislación ecuatoriana podemos encontrar diferentes normas que prohíben y sancionan específicamente el acoso laboral. La Constitución es el fundamento jurídico, que establece que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y a estar libre de violencia. Además, el (LOSEP, 2010) y el (Código del Trabajo, 2005) complementan el marco jurídico al proporcionar mecanismos destinados a la prevención, investigación y sanción del acoso en los sectores público y privado.

El artículo 326, numeral 2 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que el acoso laboral en todas sus formas está prohibido. En el sector público, el LOSEP ha desarrollado un marco disciplinario dentro del cual se pueden imponer sanciones a los funcionarios públicos por la comisión de actos reiterados de acoso. En el sector privado, el Código del Trabajo contiene disposiciones destinadas a la protección del bienestar físico y mental del empleado, lo que puede resultar en sanciones administrativas impuestas por el Ministerio del Trabajo

A pesar de lo anterior, existe una falta de uniformidad en la interpretación de estas normas, así como la debilidad de los procedimientos administrativos para garantizar la debida diligencia en la tramitación de las quejas Pilco et al. (2025). En este contexto, la jurisprudencia constitucional ha sido fundamental para aclarar conceptos, crear criterios y garantizar una protección jurídica efectiva a los trabajadores afectados por este problema.

La Sentencia No. 986-19-JP/21 establece reglas vinculantes sobre la definición, alcance y consecuencias del acoso laboral. Esta conducta se considera una forma de violencia estructural que puede infringir múltiples derechos básicos, vulnerando de esta forma la constitución y demás normas que protegen este derecho.

1.4. Jurisprudencia constitucional sobre acoso laboral en el Ecuador

El acoso, en el ámbito de conflictos organizacionales y sociales, se ha definido en un sentido considerablemente más amplio, incluyendo las relaciones jerárquicas y estructurales en el lugar de trabajo, según las recientes decisiones de la Corte Constitucional de Ecuador. La (Sentencia No. 986-19-JP/21, 2021) analiza cuatro

acciones de protección presentadas por la existencia de conductas abusivas constantes incluyendo el abuso de poder y negligencia dentro del área laboral, evidenciando que los organismos administrativos no protegieron adecuadamente a los empleados.

En esta sentencia, la Corte estableció que:

-El acoso laboral es una forma de violencia que vulnera los derechos básicos, especialmente cuando proviene desde posiciones de poder jerárquico.

-Las instituciones públicas tienen la obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso, especialmente cuando la víctima forma parte del grupo de atención prioritaria.

-El Ministerio de Trabajo está obligado a asegurar procedimientos efectivos para el manejo de reclamos que tengan que ver con el acoso laboral.

-El análisis del acoso debe ser un estudio a fondo, en donde se considere el contexto y la repetición y no solo incidentes aislados.

Estos aspectos son necesarios para aplicar e interpretar las normas laborales, ya que establecen bases que ayudan a visualizar desde otro punto el acoso en el área de trabajo y definen normas de conducta para los empleadores y las autoridades administrativas. El Tribunal establece que la interpretación de las leyes laborales debe hacerse a la luz de la dignidad, la igualdad y la protección judicial efectiva.

1.5 Antecedentes de la Sentencia 19 – 23 – IS / 24

EL Tribunal Constitucional de Ecuador (2024) en la sentencia, recalca la importancia del desarrollo de la protección laboral, la lucha contra la corrupción y la eliminación de la violencia en el lugar de trabajo. Aunque no se centra directamente en el acoso laboral, permite evaluar el manejo del Tribunal sobre la dignidad humana, la

responsabilidad de las instituciones y la prevención de incumplimiento a situaciones que atentan contra los derechos laborales.

El proceso de inconstitucionalidad se inicia cuando se impugnan las regulaciones sobre procedimientos administrativos de la administración pública, que, en opinión del demandante, no garantizaban derechos fundamentales como la integridad y la igualdad ante la ley. El Tribunal, tras el proceso, evaluó la validez constitucional de las regulaciones impugnadas. Su atención se centró en cómo tales regulaciones incidían en los derechos de los trabajadores públicos que dependen de una empresa del Estado como empleador.

El Estado adquiere el compromiso de crear condiciones de trabajo satisfactorias y sin violencia ni abusos de ningún tipo para los trabajadores, lo cual ha sido sancionado por el Tribunal Constitucional. En la (Sentencia No. 19-23-IS/24.) se destaca que el gobierno debe establecer políticas preventivas y mecanismos para denunciar actos de violencia, a lo cual no debe responder con represalias.

En la decisión, el Tribunal revisó y analizó problemas estructurales organizativos que afectan la garantía de los derechos laborales. Aquí se presentan tres fallas institucionales que el Tribunal encontró:

- Denuncias gestionadas tarde o ineficazmente.
- Falta de instrucción en expedientes disciplinarios.
- Falta de objetividad e independencia en las unidades administrativas.
- Falta de protocolos claros para identificar riesgos psicosociales y violencia institucional.

Este diagnóstico es crucial, ya que muestra que la violación de derechos laborales ocurre no solo por acoso directo, sino también por la falta de mecanismos institucionales para prevenir y sancionar estas conductas. La Corte menciona que la violencia laboral no solo forma parte de las personas como individuos si no que existe dentro de las estructuras institucionales y su funcionamiento.

La Corte Constitucional de Ecuador () no solo se enfoca en la legislación ecuatoriana, si no también señala la contribución del Convenio 190 de la OIT para su análisis. La Corte aplica este instrumento internacional en el estudio de la constitucionalidad de las normas, mencionando que el concepto de violencia en el lugar de trabajo adquiere dimensiones psicológicas, económicas, simbólicas que afectan a la vida de los trabajadores. La OIT (2019) destaca que el Estado no solo debe intervenir cuando ocurre la violencia, sino que debe adoptar iniciativas de políticas públicas integrales para mantener entornos seguros y saludables para los trabajadores.

En la sentencia se reconoce a la violencia institucional y el acoso están como relaciones de poder desiguales, especialmente en relación con:

- Mujeres
- Personas de grupos vulnerables.
- Funcionarios con contratos precarios
- Trabajadores en jerarquías bajas.

Este razonamiento se relaciona con los argumentos de la Sentencia 986-19-JP/21, que considera el acoso laboral como una forma de violencia estructural y una violación de derechos fundamentales.

Previo a la emisión Sentencia 19-23-IN/24, La Corte Constitucional analizo la necesidad de que el Estado integre la aplicación estandarizada de tratados y convenios

internacionales, junto a los estándares constitucionales, de modo que no se limiten injustificadamente los derechos laborales. El razonamiento desarrollado en la sentencia muestra cómo la Corte sostiene una jurisprudencia progresista sobre la dignidad laboral que es crucial para entender la Sentencia 986-19-JP/21.

La violencia en el lugar de trabajo significa un comportamiento antiético que involucra Estado como empleador (Sentencia 19-23-IN/24, 2024). La Corte se centra en la idea de que el trabajo debe ser un espacio de dignidad y bienestar, no uno en donde exista humillación o miedo. Estas bases fundamentan la interpretación de decisiones posteriores, incluida la decisión central de esta tesis.

CAPITULO II

2.1 Análisis de los criterios jurisprudenciales establecidos por la Sentencia No. 986-19-JP/21

2.1.1 Antecedentes de Sentencia No. 986-19-JP/21

La Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador es importante para el estudio del acoso laboral porque aborda este tema de manera sistemática desde una perspectiva constitucional. Esta decisión surge de la acumulación de cuatro acciones de protección que son presentadas por personas trabajadoras que denunciaron haber sido víctimas de conductas reiteradas de hostigamiento en sus espacios de trabajo, estos hechos ocurrieron tanto en instituciones públicas como en el sector privado.

La Corte encuentra un problema estructural compartido al analizar los casos juntos que son: la insuficiencia de los mecanismos regulatorios y administrativos existentes para prevenir, investigar y sancionar eficazmente el acoso laboral, lo que genera una vulneración directa al derecho de trabajar en

condiciones dignas. Esto se entiende no solo como el acceso al empleo, sino también como el derecho a desarrollarlo en un entorno que respete la dignidad humana (Sentencia No. 986-19-JP/21, 2021).

El aspecto central de la sentencia es claro, antes de este pronunciamiento, el acoso laboral se trataba principalmente de un asunto legal y administrativo que se manejaba mediante procedimientos disciplinarios o sancionadores, únicamente y sin un estudio y desarrollo constitucional. Este enfoque limitado ha recibido grandes críticas por parte de la doctrina laboral que sostiene que el acoso no puede minimizarse a una infracción administrativa; porque es un tipo de violencia que implica una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador (Hirigoyen, 2002).

En la mayoría de los casos estudiados, las personas demandantes inicialmente acudieron a organismos competentes administrativos, como el Ministerio de Trabajo o procedimientos internos de las instituciones empleadoras como talento humano, sin recibir respuestas oportunas que ayuden a solucionar el tema del acoso. La falta de actuación institucional dilato las situaciones de acoso y profundizó los efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, creando escenarios que van en contra los de los principios y derechos que garantiza la constitución en tema laboral, asiéndolos incompatibles con un estado constitucional de derechos, donde la protección efectiva es un principio rector del sistema legal (Ferrajoli, 2011).

Uno de los temas destacados de los antecedentes es que los comportamientos expuestos no se manifestaron como agresión verbal o trato humillante abierto, sino como lo que se percibe como decisiones organizacionales racionales como, por ejemplo, cambios en funciones, reasignación de puestos de trabajo, aperturas de sumarios administrativos, procesos de aprobación, presiones que trataban de llevar a la renuncia, las cuales eran todas legítimas. Según la Organización Internacional del Trabajo, vivimos

en una realidad en que la violencia y el acoso experimentados en el entorno laboral son muy a menudo normalizados, y difíciles de identificar apartadamente de los hechos (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Por lo que el Tribunal se centra en que una lectura enfocada en cada uno de los eventos en esta área llevaría a la incapacidad de reconocer el acoso como un patrón repetido de violencia.

Dentro de manera similar, un trabajador con discapacidad se presenta en la información de fondo del caso, lo que llevó a la Corte a incluir un análisis reforzado tomado del principio de igualdad material y prohibición de discriminación. En este caso el acoso laboral se manifestó en comportamientos hostiles que llevaron al trabajador a realizar actividades que son incompatibles con su área de trabajo, lo que demuestra formas de exclusión y discriminación laboral. Este razonamiento tiene similitud con los lineamientos planteados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que obliga a los Estados y empleadores a garantizar condiciones de trabajo inclusivas y accesibles, que al no aplicarlo constituye una pena de discriminación (ONU, 2006). Así es como la Corte vincula el acoso en el trabajo con una falta a los derechos de los grupos de atención prioritaria, ampliando el alcance de la supervisión constitucional.

Dentro de los criterios del El Tribunal Constitucional se establece que el acoso laboral no es una disputa interpersonal, sino una forma de violencia arraigada en las relaciones de poder de nivel jerárquico inherente al lugar de trabajo. La perspectiva del análisis de la doctrina contemporánea es muy importante de señalar y reconocer ya que sostiene, que, debido a la subordinación laboral, los escenarios estructurales crean situaciones de vulnerabilidad y requieren el fortalecimiento de los derechos fundamentales (Hirigoyen, 2002).

Por ello el acoso se define como una práctica que afecta y cohibe al trabajador poniendo en riesgo la dignidad humana, deteriorando así el ambiente laboral y socavando los derechos fundamentales como lo son la salud y el derecho a un digno. Esta representación proporciona una justificación para la intervención del juez constitucional cuando los mecanismos o arreglos existentes no pueden o son inadecuados para proteger los derechos que han sido afectados.

El contexto que rodea la Sentencia No. 986-19-JP/21 también señala una debilidad estructural del Estado en la prevención del acoso laboral. El Tribunal observó que, si bien existen medidas regulatorias para clasificar estos comportamientos, no se han creado políticas públicas integrales destinadas a su erradicación, particularmente en el contexto del sector público. Este fallo del Estado contraviene la obligación de asegurar los derechos fundamentales, que no se limita a abstenerse de violaciones, sino que requiere acciones positivas para prevenirlas (Carbonell, 2016). Como tal, la falta de prácticas preventivas, como resultado, ayuda a perpetuar ambientes laborales hostiles y normaliza comportamientos contrarios a la Constitución.

Como resultado, la situación de fondo que respalda este fallo no solo da cuenta de la admisibilidad de las acciones de protección presentadas, sino que también señala una problemática general sobre cómo el sistema legal ecuatoriano ha abordado históricamente el acoso laboral. En este contexto, la Corte Constitucional adopta una posición activa al establecer criterios jurisprudenciales que sirven como garantía de los derechos laborales, superando un enfoque meramente formal y reafirmando la naturaleza vinculante de la dignidad humana en las relaciones laborales, como eje a través del cual estructurar el constitucionalismo contemporáneo.

2.1.2 El acoso laboral como forma de violencia y su relación con el derecho al trabajo digno

La sentencia analizada ilustra un cambio en la definición jurídica del acoso laboral, convirtiéndolo específicamente en una forma de violencia que acontece en el entorno de trabajo. Este cambio tácito rompe con la concepción convencional que lo trata como un problema de indisciplina o un conflicto entre trabajador y empresario a nivel privado, y lo incluye en el ámbito de las transgresiones a derechos constitucionales. Al reconocer el acoso laboral de esta forma, la Corte Constitucional del Ecuador está ampliando el marco interpretativo de las normas, y lo vincula de forma diferenciada con la dignidad humana, designándolo como eje transversal del Estado constitucional de derechos y justicia (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Por esta razón, el acoso laboral se entiende como un conjunto de comportamientos repetitivos, ya sea directa o indirectamente, que buscan avergonzar a la persona que trabaja. La Corte hizo hincapié al argumentar este punto, porque la violencia no siempre es manifiesta o instantánea, sino que puede tomar manifestaciones insidiosas y, por tanto, progresivas, como asignar actividades degradantes, el aislamiento en el trabajo, una constante depreciación del esfuerzo realizado, así como utilizar procedimientos administrativos como medios de presión sobre el empleado.

El estudio de la doctrina sobre el acoso laboral ha señalado que este tipo de conductas no siempre se muestran de forma evidente ya que suelen repetirse y normalizarse dentro del espacio de trabajo, lo que resulta una dificultad al detectar antes de que se arraigue en la estructura (Hirigoyen, 2002). En consecuencia, la violencia dentro del área de trabajo no se limita solo a la agresión física o verbal, sino que abarca prácticas que afectan directamente en la estabilidad emocional y profesional del trabajador.

Esta relación muestra el contenido sustancial de este derecho, si lo desglosamos en los componentes de acoso laboral y dignidad. El Tribunal Constitucional es claro en que el derecho al trabajo no se agota en la capacidad de obtener un empleo o incluso una remuneración, sino que incluye una garantía de condiciones laborales que sean coherentes con la dignidad humana. Esta concepción, está respaldada por la interpretación constitucional de la nueva lectura constitucionalista del trabajo digno como un derecho intrincado que comprende aspectos materiales, sociales y personales (Hirigoyen, 2002).

Un entorno de trabajo en el que se repite el acoso no da lugar a una situación de trabajo digno, ya que convierte el lugar de trabajo en un teatro de dolor, miedo y vulnerabilidad. Así, el acoso en el lugar de trabajo llega a ser una violación abierta del derecho al trabajo porque elimina su dimensión humana y social.

Es probable que la contribución más original de este caso sea reconocer la salud mental, en especial, como un aspecto central en el concepto de trabajo digno. Por otra parte, el Tribunal afirma que el acoso laboral menoscaba la salud psicológica de los trabajadores, con efectos tales como ansiedad, depresión, estrés crónico y toda una turba de otros trastornos que no solo perjudican los resultados del trabajo, también van a parar a la vida privada y la vida social de las víctimas.

Este enfoque se adhiere a las normas globales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo representan serios riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo., 2019). Al llamar la atención sobre estos efectos, el Tribunal refuerza aún más la conclusión de que la violencia en el trabajo no puede ser tolerada o minimizada en nombre de la eficiencia o la productividad porque compromete bienes constitucionales de suma importancia.

De manera similar, el fallo enfatiza que la violencia a través del acoso en el lugar de trabajo se agrava por la relación de subordinación que caracteriza el vínculo laboral. Tal asimetría de poder coloca al trabajador en una posición vulnerable en la que no tiene recursos para defenderse, por lo que si denuncia los incidentes es más probable que enfrente comportamientos de represalia.

Así, es aquí donde el Tribunal reconoce que el silencio de las víctimas no debe interpretarse como consentimiento o ausencia de violencia, sino como un resultado concreto de su miedo a perder el empleo o sufrir un daño mayor. Este razonamiento puede alinearse con la teoría de las garantías (Ferrajoli, 2011), en la que las relaciones de poder desiguales llevan a las personas a considerar la necesidad de fortalecer la salvaguarda de los derechos fundamentales para que no se produzca su agotamiento práctico.

El Tribunal además vincula el acoso laboral con otras formas de violencia estructural, especialmente cuando se relaciona con categorías protegidas como la discapacidad, el género o la condición de salud. En estos casos, el acoso no solo viola el derecho al trabajo digno, sino que también refuerza patrones de discriminación y exclusión, reproduciendo desigualdades históricas dentro del mercado laboral. El fallo enfatiza que cuando el acoso se dirige contra personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria, el análisis constitucional debe ser más estricto y la protección más intensa, en atención al principio de igualdad material, conforme a los estándares establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).

En este marco, la Corte Constitucional establece que la violencia derivada del acoso laboral genera obligaciones tanto negativas como positivas para el Estado y para los empleadores. Por un lado, se impone el deber de abstenerse de incurrir en prácticas que menoscaben la dignidad de las personas trabajadoras; por otro, surge la obligación de adoptar medidas efectivas de prevención, detección y sanción del acoso. El estudio de la

doctrina refuerza la idea de que los derechos humanos no solo son derechos, sino también imponen deberes que deben ser cumplidos para garantizar la protección (Carbonell, 2016).

Al conceptualizar el acoso laboral como una forma de violencia incompatible con el derecho al trabajo digno, la (Sentencia No. 986-19-JP/21, 2021) resalta el alcance de la protección de derechos constitucionales en el ámbito laboral. Esta perspectiva no solo fortalece la protección de los trabajadores contra prácticas que vulneran sus derechos siendo acciones abusivas, sino que obliga a formular las dinámicas de poder que existen en la actualidad referente a los lugares de trabajo, fomentando áreas laborales basadas en el respeto, la dignidad e igualdad. Desde este criterio jurisprudencial establece una contribución al desarrollo del derecho laboral constitucional en Ecuador y sienta las bases para una interpretación correcta, y protectora de las relaciones laborales.

2.1.3 La carga probatoria y los estándares de valoración de la prueba en casos de acoso laboral

A pesar de la falta de reconocimiento directo, una de las contribuciones más fuertes y significativas de la Sentencia No. 986-19-JP/21 se deriva del manejo por parte del Tribunal Constitucional de las preocupaciones probatorias en casos de acoso laboral. Históricamente ha sido difícil demostrar este tipo de conducta, dado que es repetitiva, progresiva y, en muchos casos, encubierta. Con esto en mente, el Tribunal se plantea un enfoque flexible respecto al estándar probatorio sin comprometer la seguridad jurídica para evaluar la violencia laboral de una manera que haga justicia a su contexto característico.

El tribunal señaló que el acoso en el lugar de trabajo rara vez ocurre en una forma específica y fácilmente identificable, como lo demuestra un solo acto registrable. Típicamente no ocurre como un solo incidente, sino que ocurre a través de una progresión

de comportamientos que, si se ven individualmente y por separado unos de otros, pueden parecer benignos o incluso justificados, pero examinados colectivamente, presentan un conjunto sistemático de patrones de acoso. En este sentido, el Tribunal, al decidir que el entorno laboral merece una representación más completa, no se sentiría satisfecho ya que la ausencia de pruebas contundentes de cada acto de acoso sería irrazonable y desproporcionada para el trabajador; por lo tanto, favorecería una representación más completa del entorno laboral.

En consecuencia, el Tribunal realiza una sutil redefinición de la carga de la prueba al reconocer una situación especial de vulnerabilidad en la que se encuentran como víctimas dentro de una relación empleador-empleado. La subordinación y la dependencia económica crean un escenario asimétrico que limita la capacidad de la víctima para reunir pruebas, denunciar de manera oportuna o resistir comportamientos hostiles sin temor a represalias. Desde esta perspectiva, la prueba plena y directa del acoso puede convertirse en un obstáculo insuperable para obtener justicia y, por lo tanto, la garantía constitucional de su contenido se vacía.

La valoración de la prueba conlleva a una decisión importante para el análisis jurisprudencial. El Tribunal considera como evidencias de acoso laboral, los informes psicológicos, los cambios repetidos en las funciones, las sanciones disciplinarias sucesivas, los testimonios indirectos o la falta de respuesta institucional a quejas previas, que son suficientes para afirmar que existe una vulneración. Este enfoque de la prueba está sujeto a los estándares internacionales de derechos humanos que prueban el uso de pruebas circunstanciales para demostrar la violencia estructural.

La aplicación de la evaluación de la prueba refuerza la posición de los trabajadores en entornos constitucionales; también otorga nuevas responsabilidades a los empleadores y a las instituciones competentes. Cuando existes indicios razonables de acoso, las

entidades tienen la obligación de explicar la razonabilidad y proporcionalidad de su conducta antiética, y deben demostrar que se han tomado las medidas preventivas y correctivas adecuadas. Al aplicar esta evaluación el Tribunal ayuda a restablecer el equilibrio procesal y a disuadir las prácticas laborales violentas y abusivas que están protegidas por la dificultad de prueba.

Para lograr que se garanticen los derechos laborales esta implementación de flexibilidad de estándares probatorios significa una evolución para la efectiva práctica de la ley. Así la protección constitucional reforzará la aplicación y se volverá efectiva evitando complejidad en las pruebas. Además, refuerza la idea de que los procedimientos judiciales deben adaptarse a la realidad social del conflicto, especialmente cuando están en juego los derechos fundamentales y las situaciones de violencia que afectan la dignidad humana.

2.1.4 El rol del Estado y de los empleadores en la prevención del acoso laboral

La (Sentencia No. 986-19-JP/21, 2021) marca un cambio significativo en la concepción de las obligaciones del Estado y los empleadores en relación con el acoso laboral, pasando del análisis de una lógica de respuesta puramente reactiva hacia una lógica preventiva y estructural. Este cambio en la interpretación del marco de garantía de los derechos humanos que, en materia de protección de derechos laborales, no se limita a integridad material y resarcimiento, más bien exige una serie de medidas precautorias adelantadas para impedir daños postergados.

La salvaguardia de derechos fundamentales afrentados por la Constitución impone tareas preventivas activas. La responsabilidad que eso supone radica en el deber de organizar, ejecutar y supervisar políticas públicas orientadas a erradicar el acoso laboral como una forma de violencia, informa la Corte. La Corte se refiere a que no basta con la

mera existencia de leyes que tipifiquen el acoso, si no se establecen mecanismos eficaces para su aplicación efectiva y oportuna.

La resolución evidencia que la ley ecuatoriana tiene una vulnerabilidad intrínseca, los procedimientos preventivos para luchar contra el acoso laboral no han sido implementados de forma correcta en el sector público. El Código de Trabajo incluye regulaciones sobre detección y capacitación de conductas de acoso, pero las que se encuentran relacionadas con el sector público no precisan de políticas o normas definidas para su prevención. Más que ser una simple laguna legal, esta asimetría regulatoria impacta directamente en la reproducción de condiciones laborales adversas al limitar la capacidad institucional para identificar situaciones de violencia de forma temprana y actuar con rapidez.

Por lo que, el Tribunal Constitucional no solo indica la existencia del problema, sino que también obliga a aplicar una acción proactiva por parte del Estado a través de sus órganos competentes. Es parte del deber del Estado de establecer espacios de trabajo seguros y de armonía que respeten los derechos humanos. Esto significa que la responsabilidad implica a promover información y educación continua a los servidores públicos y empleadores privados, creando vías accesibles y confiables para la denuncia, así como también la implementación de protocolos para evitar la revictimización de los trabajadores.

A su vez el fallo también modifica la función de los empleadores, ya que estos dejan de ser vistos como posibles sujetos pasivos del control estatal, y pasan a ser actores clave en la protección de los derechos laborales. La Corte afirma que debido a su posición de control y poder sobre el ambiente de trabajo, es deber de los empleadores, tanto públicos, prevenir el acoso en sus organizaciones. Esta obligación no consiste solamente

en evitar conductas de acoso, sino que implica tomar acciones internas que fomenten una cultura organizacional que valore la dignidad humana, la igualdad y el respeto.

Desde esta perspectiva, el empleador cuenta con una nueva posición para asumir una mayor responsabilidad de cuidado hacia sus trabajadores, especialmente en lo que respecta a los grupos prioritarios. Si se permite el acoso, no se toman acciones ante las denuncias de acoso o se dejan de aplicar medidas preventivas, puede haber responsabilidad no solamente en los ámbitos laboral o administrativo, sino también en el constitucional. El Tribunal, hasta cierto punto, aplica un modelo de corresponsabilidad en el cual la erradicación del acoso laboral depende de las acciones conjuntas entre el empleador y el Estado.

En la práctica, este análisis jurídico genera un cambio en la forma en que obliga a replantear la gestión de recursos humanos como un tema de derechos humanos. Las políticas internas de las instituciones y empresas no pueden limitarse exclusivamente a los términos de eficiencia y productividad, ya que ahora es esencial considerar la dignidad y la salud de los trabajadores como una consideración central. En este sentido, la prevención del acoso laboral se convierte en una parte integral del derecho al trabajo decente en lugar de un elemento secundario o discrecional.

La articulación de la jurisprudencia constitucional con la política pública presentada en la Sentencia No. 986-19-JP/21 al final, y el aspecto transformador de la doctrina del control constitucional se ilustra aquí. Al exigir al Estado y a los empleadores que asuman un papel activo en la prevención del acoso laboral, el Tribunal contribuye a un modelo de relaciones laborales más justo e inclusivo, en línea con las normas internacionales de derechos humanos. Este enfoque refuerza tanto la protección de los trabajadores contra la violencia en el lugar de trabajo como consolida una visión del

trabajo como un ámbito de realización personal y social que es compatible con la dignidad humana y los ideales del estado constitucional de derechos y justicia.

2.1.5 Relación entre la Sentencia 19-23-IS/24 y la Sentencia 986-19-JP/21

La relación entre la (Sentencia No. 19-23-IS/24., 2024) y la (Sentencia No. 986-19-JP/21, 2021) radica en la consolidación de una línea jurisprudencial orientada a la consolidación de la protección de los derechos laborales y la comprensión de la violencia en el lugar de trabajo como un fenómeno estructural de responsabilidad estatal. La primera sentencia establece los parámetros de interpretación judicial del deber reforzado del Estado empleador y la segunda aborda la conceptualización progresiva del acoso laboral como una violación múltiple de los derechos fundamentales (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Es este continuo jurisprudencial el que permite el reconocimiento de una tendencia progresiva en la expansión de la protección constitucional en las relaciones laborales

El énfasis en la dignidad humana como principio rector abarca ambas decisiones. En la sentencia 19-23-IS/24, la Corte destaca que la dignidad es un límite que no se puede cruzar en ningún caso y, como tal, debe ser parte integral de cualquier actividad administrativa pública que afecte a los trabajadores Yugsi y Pinos (2021). En la (Sentencia No. 986-19-JP/21, 2021), este principio se aplica directamente al acoso laboral, en el entendido de que cualquier forma de acoso atenta directamente contra la dignidad de una persona y altera la relación laboral de manera fundamental. Estas decisiones, por lo tanto, demuestran que la dignidad humana es un límite real para la acción estatal en esta área del derecho y debe ser un criterio para todas las decisiones administrativas

También se entiende que la violencia y el acoso laboral tienen una dimensión estructural que incluye prácticas organizacionales, vacíos administrativos y relaciones de poder desbalanceadas. La (Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia 67-23-IN/24, 2024) mostró que la falta de protocolos adecuados y la ineficiencia institucional crean condiciones para que la violencia se produzca en el trabajo (Garzón Carrera, 2024). La Sentencia 986-19-JP/21 reafirmó la perspectiva, expresando que el acoso laboral es un hecho que involucra las relaciones interpersonales y que debe abordarse en términos de reiteración, abuso de poder y falta de soluciones por parte del Estado.

Estos dos elementos analizados son compatibles con las normas internacionales establecidas en el Convenio 190 de la OIT, donde se reconoce que la violencia y el acoso en el ambiente laboral requieren una acción estatal que traspase todas las barreras con el fin de asegurar este derecho (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Por ello, considero que es importante realizar un estudio meticuloso de la normativa aplicable en este caso, generando así alternativas que ayuden a erradicar el patrón continuo de niveles de jerarquía que generan violencia dentro del ámbito laboral.

En la (Sentencia No. 19-23-IS/24., 2024), esta herramienta se utilizó para cuestionar la validez de las regulaciones administrativas que no garantizaban entornos laborales seguros, ya que los casos presentados fueron ignorados por las autoridades. En la (Sentencia No. 986-19-JP/21, 2021), el Convenio 190 dirigió el análisis para concluir que la falta de respuesta por parte de las instituciones a las denuncias de acoso representa un agravio a los derechos establecidos como fundamentales. Es así como ambas sentencias refuerzan la normativa del bloque de constitucionalidad en la materia laboral.

Además, la relación entre estos dos casos es evidente en cuanto a la idea del deber de cuidado reforzado. Como resultado de la posición de la última jurisdicción como empleador y garante, el Fallo 67-23-IN/24 sostiene que el Estado tiene la obligación de

prestar especial atención a las denuncias de violencia institucional (Fuentes Chinchón, 2024). Este mismo criterio es aplicado en la Sentencia 986-19-JP/21 al determinar que los organismos administrativos deben investigar, sancionar y prevenir el acoso laboral con celeridad, imparcialidad y perspectiva de derechos humanos. Ambas decisiones, por tanto, ratifican que la inacción estatal es en sí misma una vulneración constitucional.

La Sentencia 19-23-IS/24 sirve como fundamento conceptual y jurídico para el desarrollo realizado en la Sentencia 986-19-JP/21. Mientras la primera se enfoca en analizar la corrección normativa y administrativa de los procedimientos internos del Estado, la segunda profundiza en cómo estas deficiencias se manifiestan cuando las víctimas denuncian acoso laboral. La Sentencia 986-19-JP/21 aplica los principios previamente establecidos y los amplía, concluyendo que las instituciones públicas no solo deben evitar la violencia, sino también garantizar mecanismos efectivos de reparación y no repetición (Urgilés Pineda, 2025). Así, ambas sentencias se articulan como parte de una misma línea evolutiva que fortalece la protección de los derechos laborales en Ecuador.

CAPITULO III

3.1 Normativas e institucionales existentes en la prevención y sanción del acoso laboral

El acoso laboral en Ecuador ha sido objeto de reglamentaciones y disposiciones legales a través de la Constitución, leyes orgánicas y normas específicas del ámbito laboral. En términos de la Constitución, hay en la Constitución de la República del Ecuador del 2008 un reconocimiento de las condiciones de vida humana decentes para aquellos que trabajan y un lugar seguro y saludable para vivir, libre de violencia. Además, la Carta establece los principios de igualdad, nada de discriminar por motivos de sexo o religión y el derecho a la integridad personal. La Ley Orgánica de Reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo de 2017 especificó explícitamente el acoso laboral, con sistemas de protección y sanción claros tanto para empleados del sector público como del privado. Las normativas por lo general se encuentran en el Código del Trabajo, que regula derechos, deberes, prohibiciones y terminación del trabajo, y también en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que dicta las responsabilidades y sanciones de sus agentes públicos. En cuanto a la aplicación de estas normas y su control, compete al Ministerio de Trabajo y a las autoridades administrativas y judiciales correspondientes exactamente a esto, quienes se encargan de asegurar el cumplimiento efectivo de todas las disposiciones legales del ámbito laboral y de la protección real de los derechos de cada persona trabajadora.

A partir de 2017, la legislación ecuatoriana incorporó por primera vez el acoso laboral como institución jurídica, integrándola en la Ley Orgánica de Servicio Civil (2017) para que pudiera aplicarse al ámbito estatal y –aunque en mayor grado– privado, mediante el Código del Trabajo. Arce (2022), con anterioridad sí había preceptos que

prohibían los malos tratos y protegían el derecho a un entorno laboral saludable. Lo actual relevante del concepto radica en que se considere hoy un riesgo psicosocial manifiesto. De este modo, la sociedad ecuatoriana cuenta ya con un marco legislativo general para el sector público y el privado que prohíbe y sanciona directamente conductas que atentan contra la integridad y la salud de los trabajadores.

En el caso del Ecuador, los derechos laborales se encuentran interrelacionados, a la par que este principio con otros yuxtapuestos dentro de la Carta Constitucional: el derecho al medio ambiente saludable está garantizado por su derecho precedente. Sin embargo, esa imagen se limita por el acoso laboral o mobbing que, al ser incorporado en la relación de trabajo, llega a tener en muchos casos un papel principal en su desenlace. La violencia laboral es una vulneración grave de los derechos fundamentales del trabajo en cuanto ataca la integridad y la salud física y mental de los trabajadores, pudiendo llegar a la renuncia o el despido forzoso. Por eso urge seguir una política preventiva y de tratamiento que permita hacer frente a esta problemática y garantizar plenamente la vigencia efectiva de los derechos laborales en el Ecuador.

En 2022, el Estado ecuatoriano se convertía en uno de los primeros países en ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT. El instrumento se había convertido en ley en mayo de 2022, más de un año después de que Ecuador lo ratificara.

Como este instrumento internacional es un apoyo para la formulación de políticas públicas que tienen como objetivo la prevención, protección y aplicación de la norma jurídica sobre acoso laboral.

Del mismo modo, por medio del Acuerdo Ministerial MDT-244 de noviembre de 2020, las autoridades correspondientes han expedido el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o todas las formas de violencia

contra la mujer en los lugares de trabajo”, a través del Acuerdo Ministerial MDT-244 de noviembre 25, 2020 (Ministerio de Trabajo del Ecuador).

Pero con estas reformas, la noción de acoso laboral se ha introducido en el artículo sin rótulo que sigue al Artículo 46 del Código del Trabajo.

“Se entenderá por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial” (Ley Orgánica Reformatoria, 2017).

Se entiende por acoso laboral cualquier conducta que atenta contra la dignidad de las personas, se repite y tiene capacidad para causar un daño; se produce en el ámbito laboral o simplemente por circunstancias vinculadas a las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador o entre los propios compañeros. Hangzhou Envest Law Firm nos dice al respecto, o bien, estos hechos llevan a la persona afectada a una situación humillante o de menoscabo. Incluso ponen en peligro su estabilidad laboral.

Al tiempo que Arce (2022) puntualiza en este sentido, se repite como elemento esencial de actos que vulneran la dignidad de una persona y tienen carácter potencialmente dañino. Lo anterior implica que para que una conducta se pueda considerar como acoso laboral, debe darse repetición de los actos perjudiciales, por lo que

no basta un solo hecho atentatorio si este no tiene consecuencias físicas o psicológicas en la víctima.

En consecuencia, la Orden Suprema de la OIT sobre Convenios y Recomendaciones, número 190, afirma también que los actos de violencia en el ámbito laboral pueden provenir ya sea de conductas inaceptables aisladas o reiteradas. A estos no es necesario, en cambio, que provoquen un daño en concreto; por el solo hecho de ser susceptibles de provocarlo, tiene que ser considerado, al menos, por las autoridades del gobierno.

El artículo 42 del Código del Trabajo define cuáles son las responsabilidades de los empleadores. El artículo 42 del Código laboral establece las obligaciones del empleador.

- a) Darle al trabajador las cantidades que señale el contrato.
- b) Indemnizar a cualquier empleado por los accidentes que sufra en el lugar de trabajo.
- c) Instalar comedores para los trabajadores, cuando ocupen el número de 50 o más personas en una empresa.
- d) Mantener escuelas primarias para los hijos de los trabajadores.
- e) Llevar un registro de los trabajadores en el cual consten su edad, sexo, lugar de nacimiento, estado civil, fecha en la que ingresaron a trabajar y la que salen de él, dirección particular y correo electrónico.
- f) Proveer a cada trabajador de los instrumentos y materiales adecuados para su labor.

El artículo 42 del Código del Trabajo fija obligaciones precisas para el empleador, orientadas a asegurar condiciones laborales que resguarden el bienestar, la seguridad y la dignidad de la persona trabajadora. Estas reglas no se limitan a la gestión económica y administrativa del vínculo laboral: incorporan deberes que, por su naturaleza, se relacionan con la protección integral en el trabajo y con garantías asociadas a la seguridad social y a la prevención de riesgos. El cumplimiento de estas obligaciones reduce la aparición de situaciones perjudiciales para el clima laboral —incluidas las que afectan la dignidad humana, como el acoso laboral— y contribuye a consolidar un entorno basado en el respeto, el apego a la norma y la seguridad.

Como referencia complementaria, el artículo 44 del Código del Trabajo regula las prohibiciones aplicables al empleador, entre las que se incluyen:

- a) Imponer sanciones que no estén previstas en el reglamento interno.
- b) Retener más del 10% de la remuneración como castigo.
- c) Obligar al trabajador a comprar productos o bienes en tiendas o lugares predeterminados.
- d) Exigir o aceptar obsequios de los trabajadores, ya sea dinero o especies.
- e) Obligar, por cualquier medio, a un profesional a retirarse de una asociación.
- f) Restringir o interferir en reuniones realizadas por los trabajadores, o en aportaciones vinculadas a suscripciones y acciones colectivas.

Las prohibiciones previstas en el artículo 44 del Código del Trabajo delimitan el ejercicio del poder de dirección del empleador, impidiendo prácticas abusivas que puedan vulnerar los derechos y la dignidad del trabajador. Estas restricciones buscan prevenir conductas arbitrarias o coercitivas dentro de la relación laboral, garantizando un trato

justo y equitativo. En este contexto, dichas prohibiciones adquieren especial relevancia en la prevención del acoso laboral, ya que limitan actuaciones que podrían constituir formas de presión, hostigamiento o abuso de autoridad, contribuyendo así a la protección del ambiente laboral y al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Con su adición a este listado como una de las llamadas “causales de vistos buenos” para dar por finalizado el contrato, el acoso laboral se convierte no solo en causa de terminación del contrato laboral por parte del empleador, sino además en crimen castigado por el sistema legal. De acuerdo con el artículo 172 del Código del Trabajo ecuatoriano, “el acoso laboral puede ser cometido por uno o más individuos en conjunto, hacia un compañero o compañera de trabajo; hacia el empleador o empleadora; hacia sus subordinados o subordinadas en la empresa”. De la misma forma, el artículo 173 numeral 4 reconoce al trabajador el derecho de resolver la relación laboral por sí solo cuando “al trabajador se le acose en su lugar de trabajo, lo practiquen o permitan la empleadora o empleador y los representantes legales de ella” (Código del Trabajo, 2023, art. 173). A partir de estos dos artículos se desprende que el acoso laboral tiene una relevancia jurídica que le otorga efectos legales.

La necesidad de un marco regulatorio concreto para la prevención, identificación y sanción penal del acoso laboral fue lo que impulsó su inclusión explícita en la legislación ecuatoriana. A medida que el sistema judicial ecuatoriano ha ido consolidando las reformas iniciadas en 2017, se han establecido criterios fijos para los agentes responsables y las autoridades competentes. Esto ha fortalecido en gran medida los regímenes legales existentes de prevención frente a esta conducta en el trabajo.

Los cuerpos legales ecuatorianos como el Código Laboral definen el acoso laboral como una acción o comportamiento perjudicial que afecta directamente a los derechos humanos, por lo que la protección legal debe estar dirigida a salvaguardar los intereses

legales relacionados con la dignidad del trabajador, en los que se encuentran la integridad, la privacidad y el derecho a la igualdad y no discriminación. Esta definición sirve como guía para la aplicación de la norma en los procesos de prevención y sanción.

Igualmente, las normas laborales ecuatorianas determinan que los actos de acoso laboral pueden ocurrir en cualquier momento relacionado con la actividad laboral, siempre que exista un vínculo directo con la relación de empleo y un área de control por parte del empleador. Esta disposición normativa amplía el alcance de la protección legal y refuerza la responsabilidad institucional en la supervisión y control de estos comportamientos.

3.2 Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010) es un cuerpo que regula el funcionamiento, la organización y gestión de las instituciones que conforman el sector público en Ecuador. En su artículo 23, sección 1, reconoce que todo servidor público tiene "el derecho a realizar su trabajo en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar" lo que respalda que existe una base legal para la protección del lugar de trabajo y para la prevención de conductas que disminuyan la dignidad del servidor y que conlleven acoso laboral.

Esta disposición refleja el compromiso del legislador de crear condiciones laborales que protejan la integridad de los servidores públicos, generando la responsabilidad del Estado de garantizar entornos de trabajo seguros y respetuosos. La LOSEP (2010) se establece como un instrumento legal fundamental que fortalece la acción institucional y apoya la adopción de medidas administrativas contra comportamientos que violen los derechos laborales en el sector público.

3.3 Derechos esenciales del trabajador vulnerados por el acoso laboral

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que el trabajo es un derecho social básico, garantizado por su propia legislación y los derechos individuales de cada ciudadano. En esa línea, el acoso en el trabajo contra los empleados es una muestra de infracciones a derechos esenciales, entre ellos la dignidad humana, la igualdad, vivir dignamente y la no discriminación. Es por esta razón que se requiere un nivel de protección constitucional frente a estas conductas.

En materia de derecho al trabajo, el artículo 326 de la Constitución establece los principios que lo sustentan, indicando en su numeral 5: “toda persona tendrá derecho a realizar su trabajo en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Constituyente, 2008). Esta disposición constitucional asegura que las actividades laborales se realicen en condiciones óptimas, protegiendo especialmente el derecho a la salud, el cual suele verse directamente afectado cuando el trabajador es víctima de acoso laboral, generando daños de carácter psicológico, físico y moral. El reconocimiento constitucional de este principio le otorga un carácter preventivo, orientado a evitar la vulneración de los derechos laborales.

Los principios establecidos constitucionales cumplen una finalidad representativa dentro del ordenamiento jurídico, al constituirse como directrices que orientan la creación, interpretación y aplicación de las normas, así como la solución de situaciones no previstas expresamente en la ley (Americo, 1978, p. 9). En este sentido, si bien la figura del acoso laboral fue incorporada de manera expresa en el año 2017, ya existían principios constitucionales destinados a proteger al trabajador frente a conductas hostiles, aunque sin una regulación específica que permitiera abordar de forma precisa el mobbing en el Ecuador.

Del mismo modo, el artículo 3 de la Constitución establece que el deber primordial del Estado es garantizar, sin discriminación alguna, el pleno goce de los derechos reconocidos en la Constitución y los instrumentos internacionales (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 3).

Semejante mandato se suma por el artículo 11 numeral 2, que garantiza el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier clase de discriminación, asegurando que todas las personas gocen de iguales derechos, deberes y oportunidades, sin previa distinción de ninguna clase por razones personales, sociales, económicas u otra índole (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

Esta clase de disposiciones son especialmente necesarias para el trabajo, puesto que la discriminación puede presentarse a través de diversas formas dentro del ámbito laboral y puede estar fundada en aspectos como la edad, la religión, el sexo o características físicas del trabajador.

Por último, desde el punto de vista de que el derecho a la igualdad y a no ser discriminado actúa frente a acciones que afectan desproporcionadamente a ciertos grupos, como las personas con discapacidad o aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. El derecho a la integridad personal, según lo establecido en el artículo 66 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), convierte en inalienable el derecho a la integridad personal. Cuando se producen situaciones de acoso laboral, este derecho suele ser el más violado.

El derecho al trabajo, considerado como un derecho básico y universal, garantiza que los individuos puedan obtener de la manera apropiada un ingreso económico adecuado para cubrir sus necesidades mínimas.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) determina que el empleo forma, a la vez, parte como un deber y como un derecho social y económico. Es comprendido como una fuente para la realización personal y también como uno de los cuatro pilares principales de la economía global. Asimismo, establece que el Estado debe asegurar a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad, el acceso a una vida decorosa, remuneraciones justas en el ejercicio de un trabajo de alta calidad y libremente seleccionado por ellos o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esta garantía social se complementa con el reconocimiento de la vida digna como derecho personal: “aquel que asegure salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda con saneamiento ambiental apropiado incluido en ella misma como parte de su entorno físico normal, educación y trabajo y empleo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66), todos derechos que son inherentes a la condición de los ciudadanos ecuatorianos.

Desde una óptica constitucional no cabe duda de que el acoso laboral o mobbing supone una violación directa de los derechos fundamentales aludidos con anterioridad, ya que afecta considerablemente la dignidad de la persona trabajadora y al libre ejercicio del derecho al trabajo. Estas actitudes crean un ambiente de trabajo hostil en el que el acosado puede verse obligado a dejar su puesto de trabajo; con ello se vulnera su libertad de elección y permanencia en el empleo. En consecuencia, el acoso laboral es una práctica incompatible con los preceptos constitucionales que garantizan dignidad en el trabajo, condiciones saludables y respetuosas para vivir, y que lesionan el pleno desarrollo de las capacidades del trabajador en su propio entorno laboral.

3.4 Aspectos legales disponibles para el trabajador en la prevención y sanción del acoso laboral

En el Ecuador, si bien existe un marco jurídico específico que regula el acoso laboral, este aún resulta insuficiente para erradicar por completo este tipo de conductas, lo que exige la articulación de normas nacionales con principios y estándares

internacionales. El Artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece que no se le infringirá a nadie tortura ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, lo que refuerza la protección de del acoso laboral. Estos lineamientos intencionales, combinados como recomendaciones comparación y antecedentes, demuestran que necesario fomentar mecanismos legales eficaces para proteger de los derechos laborales.

Un trabajador víctima de acoso laboral según las estructuras legales del Ecuador, tiene la opción de optar por diferentes caminos jurídicos e instituciones para tratar esa clase de conducta. No obstante, lo primero es presentar una queja interna al empleador, exponiendo de manera formal y específica la prueba del acoso laboral. El empleador tiene la facultad legal de examinar los hechos y tomar acciones para solucionar el problema y evitar que vuelva a suceder, una vez que recibe esta queja.

Cuando los actos de acoso son persistentes o más severos, el trabajador puede acudir a las autoridades judiciales para presentar una denuncia. Para esto, es necesario proporcionar evidencias adecuadas que prueben dicha acción como correos electrónicos, mensajes, fotografías o testimonios. En circunstancias más extremas, el juez tiene la facultad de ordenar medidas cautelares que salvaguarden la integridad física y emocional de la víctima, por ejemplo, trasladar al lugar de trabajo o suspender al supuesto acosador.

Desde la perspectiva administrativa y sancionadora, el hostigamiento laboral puede ser tratado por el Ministerio de Relaciones Laborales o el Inspector de Trabajo, fundamentándose, en bases legales respaldadas por doctrina internacional. Para que estas acciones sean pertinentes, deben estar presentes dos componentes fundamentales, la presencia de un daño identificable derivado como resultado del acoso laboral y verificación de la relación causal entre el comportamiento del acosador y el perjuicio sufrido por la víctima.

El acoso laboral suele manifestarse principalmente como hostigamiento psicológico y afectación a la integridad moral del trabajador, ello no excluye la posibilidad de que se produzcan daños físicos comprobables. No obstante, el bien jurídico protegido por la normativa laboral se centra principalmente en la dignidad de la persona trabajadora, su integridad moral y sus derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente.

Un daño moral no requiere que se pruebe un daño psicológico o físico, ni necesita una prueba objetiva absoluta, basta con cualquier acción que vulnere los derechos íntegros de la persona para considerarse daño. Cuando se presenta la denuncia, inicia la investigación subsiguiente, y si se establece la responsabilidad penal, el perpetrador puede enfrentar prisión u otras penas establecidas por la ley. Los casos más graves deben ser manejados por esta vía, mientras que otras situaciones se manejan por vías laborales o administrativas.

La gestión del acoso laboral también puede manejarse de manera administrativa y judicial en el lugar de trabajo. Las autoridades laborales tienen la facultad de recibir denuncias, investigar los hechos y sancionar al acosador, mientras que la víctima puede acudir ante los jueces competentes para obtener una compensación por los daños sufridos, siempre que se pruebe la existencia del daño y su relación directa con las conductas de acoso.

La mediación y el arbitraje pueden ir de la mano en casos de acoso laboral, y también ser empleados como opciones de resolución de conflictos (siempre que aseguren los derechos de la víctima). Estos son medios neutrales para un foro confidencial en el que las partes pueden tener un diálogo racional y respetuoso sobre una posición que asegure una solución consensuada (no una "solución unilateral", como en el caso de una audiencia en un tribunal) y que la relación laboral pueda preservarse como resultado de

evitar procesos judiciales prolongados. Pero su uso debe ser tratado con cautela y profesionalismo bajo la supervisión de profesionales especializados.

La última regulación sobre el visto bueno, incorporada en la Ley Orgánica de Reforma de la LOSEP y del Código del Trabajo publicada en el Registro Oficial N.º 116 del 2017, permite la terminación de un contrato de trabajo por cometer acoso laboral contra cualquier otra persona, particularmente compañero, jefe de empresa o empleado subordinado (Ley Orgánica reformativa a la LOSEP y Código del Trabajo, 2017, p. 3). Según la normativa, previamente a acudir a una instancia de conciliación ante la autoridad correspondiente, se detalla que “las partes se sometan a conflictos individuales o entre iguales a resolución por medio de un árbitro que les designe el propio centro”. En lo relativo al procedimiento, la regulación tiene grandes vacíos en cuanto a plazos, organismos competentes y métodos de denuncia; el castigo principal es abonar una indemnización equivalente al sueldo de todo un año y pedir perdón públicamente ante un inspector de trabajo.

3.5 Lineamientos orientativos para fortalecer la aplicación efectiva de las normativas e instituciones en la prevención y sanción del acoso laboral en el Ecuador

3.5.1 Exposición de motivos

El acoso laboral constituye una problemática que afecta de manera directa la dignidad, la integridad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, así como el adecuado desarrollo de las relaciones laborales. En Ecuador, esta conducta está regulada dentro del marco legal a través de disposiciones constitucionales, legales y administrativas que reconocen el derecho a trabajar en entornos dignos, seguros y libres de violencia, y establecen mecanismos para su prevención y sanción.

Aunque existe un contexto regulatorio que reconoce explícitamente la existencia del acoso laboral e impone sanciones por su ocurrencia, la medida en que estas disposiciones son efectivas depende en gran medida de su adecuada implementación por parte de las instituciones competentes. Las limitaciones prácticas relacionadas con la prevención proactiva temprana, la respuesta institucional oportuna y la consistencia en los procedimientos hacen que la protección real ofrecida por las regulaciones sea limitada.

En este marco, la propuesta actual se plantea como una contribución académica con fines orientadores. Su objetivo es formular lineamientos que posibiliten el fortalecimiento de la implementación efectiva de las normativas e instituciones existentes en torno a la prevención y sanción del acoso laboral en el Ecuador, sin requerir la reforma formal del marco legal vigente ni la creación de nuevas regulaciones.

3.5.2 Justificación

La mera existencia de normas legales para el acoso laboral no es suficiente a menos que existan instituciones efectivas para garantizar su correcta implementación. Se observó que no hay directrices claras para las medidas preventivas, las acciones administrativas varían según los criterios, y hay dificultades para acceder a los mecanismos de denuncia, por lo que la realización práctica de la regulación legal para aplicar está insuficientemente desarrollada.

Asimismo, el rol de las instituciones encargadas de la prevención, supervisión y sanción del acoso laboral resulta determinante para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras. Por ello, se considera pertinente proponer lineamientos orientativos que contribuyan a mejorar la actuación institucional, a reforzar el enfoque preventivo y a asegurar una respuesta más eficaz frente a los casos de acoso laboral.

3.5.3 Objetivo de la propuesta

Proponer lineamientos orientativos a fortalecer la aplicación efectiva de las normativas e instituciones encargadas de la prevención y sanción del acoso laboral en el Ecuador.

3.5.3 Lineamientos orientativos para fortalecer la aplicación efectiva de las normativas e instituciones en la prevención y sanción del acoso laboral en el Ecuador

Lineamiento 1: Fortalecimiento del enfoque preventivo (Sustento normativo: artículo 42 del Código del Trabajo y artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador)

Con base en las obligaciones del empleador previstas en el artículo 42 del Código del Trabajo y en el derecho constitucional a laborar en un ambiente adecuado y propicio establecido en el artículo 326 numeral 5 de la Constitución, se propone fortalecer el enfoque preventivo en la aplicación de la normativa sobre acoso laboral. Esta directriz indica que estas disposiciones deben ejecutarse mediante la implementación de políticas internas, programas de capacitación y acciones continuas de concienciación en el lugar de trabajo, con el fin de prevenir la ocurrencia de comportamientos de acoso laboral antes de que sucedan.

Lineamiento 2: Claridad y accesibilidad en los mecanismos de denuncia (Sustento normativo: artículos 172 numeral 8 y 173 numeral 4 del Código del Trabajo)

Se propone fortalecer la difusión y accesibilidad de los mecanismos existentes para denunciar el acoso laboral basándose en las herramientas legales que permiten la finalización de la relación laboral a causa de acoso laboral. Esta guía instruye a las instituciones competentes a garantizar que los trabajadores de manera clara comprendan de manera clara los procedimientos, autoridades y vías disponibles para reportar

situaciones de acoso laboral, asegurando que el ejercicio de estos derechos se realice sin miedo a represalias u obstáculos administrativos.

Lineamiento 3: Actuación institucional oportuna y especializada (Sustento normativo: artículo 44 del Código del Trabajo y competencias del Ministerio de Trabajo)

Se recomienda capacitar a inspectores y empleados especializados en el manejo y tratamiento de casos de acoso laboral para fortalecer las acciones de las entidades competentes, considerando el papel institucional del Ministerio de Trabajo y las limitaciones que la ley establece a su empleador en su artículo 44. Esta directriz tiene como objetivo asegurar que se aplique correctamente la normativa vigente, así como garantizar la respuesta técnica puntual y fundamentada que respete los derechos de todas las partes involucradas.

Lineamiento 4: Protección integral de la persona trabajadora denunciante (Sustento normativo: artículos 66 numeral 3 y 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador)

Con el fin de promover el respeto al derecho a la integridad personal y la igualdad y no discriminación establecidos en nuestra Constitución, se sugiere que es primordial reforzar la protección del trabajador denunciante mediante acciones institucionales. Esa orientación establece que las autoridades deben garantizar la confidencialidad de los procedimientos y evitar represalias en el lugar de trabajo y tomar medidas precautorias cuando la gravedad del caso lo amerite, asegurando una protección efectiva de los derechos constitucionales.

**Lineamiento 5: Coordinación interinstitucional para la prevención y sanción
(Sustento normativo: artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador)**

Asegurar el goce efectivo de los derechos constitucionales mediante la obligación del Estado implica reforzar la coordinación entre las entidades laborales, administrativas y judiciales en lo que respecta a prevenir y sancionar acoso laboral. Cuando se aplica esta política, su objetivo es evitar las demoras innecesarias y los vacíos en la acción, promoviendo una respuesta coherente e integral de las entidades competentes.

**Lineamiento 6: Aplicación del principio de corresponsabilidad en el entorno laboral
(Sustento normativo: artículo 46 del Código del Trabajo)**

Basándose en las prohibiciones establecidas para el trabajador Código Laboral, se propone fortalecer su aplicación como una herramienta de responsabilidad compartida en la prevención del acoso laboral. Esta guía busca fomentar el comportamiento responsable y adecuando entre los trabajadores, contribuyendo a la elaboración de un ambiente de trabajo en armonía y libre de violencia.

3.5.4 Cierre de los lineamientos

Estos lineamientos buscan orientar acciones que se basan en artículos seleccionados del marco regulatorio ecuatoriano y tienen como objetivo reforzar la aplicación efectiva de las regulaciones e instituciones existentes con respecto a la prevención y sanción del acoso laboral en Ecuador. No se trata de proponer cambios en la ley, sino ofrecer criterios amplios respecto a la interpretación y correcta aplicación de la norma, para fortalecer la acción institucional, así como la dimensión preventiva y la realización de los derechos fundamentales de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Tras el análisis de la sentencia, se puede concluir que dentro del sistema legal ecuatoriano existe una base sólida normativa que protege a los ciudadanos del acoso laboral. Esta base se encuentra regida desde el punto más alto que es la constitución hasta la legislación laboral ordinaria. Esta jerarquía de normas representa a la constitución como una norma obligatoria que se encuentra por encima de las demás, salvo casos que vulneren los derechos humanos, es por ello que es de vital importancia tomar en cuenta el concepto establecido en dicho cuerpo legal, que define al trabajo como un derecho social y económico y garantizando el derecho de toda persona a desempeñar sus funciones en un ambiente adecuado, seguro y digno, lo que constituye el principal fundamento para la protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público establecen el concepto de acoso laboral, consolidando obligaciones, prohibiciones y mecanismos de sanción destinados a preservar la dignidad, la integridad física y psicológica de los trabajadores. Estos cuerpos legales buscan un avance significativo en el reconocimiento del acoso laboral como una vulneración de los derechos fundamentales de acuerdo con los estándares internacionales para la protección del trabajo en condiciones justas. Sin embargo, la efectividad de estos fundamentos depende de su correcta aplicación por parte de los empleadores e instituciones competentes.

Por ello es importante tomar en cuenta el análisis de No. 986-19-JP/21 Tribunal Constitucional ya que se desarrollan criterios jurisprudenciales que promueven la prevención en contra de acciones que vulneran los derechos laborales. Este fallo trata el acoso laboral como una afectación de los derechos de los trabajadores, particularmente al derecho a la dignidad humana, la integridad personal y a trabajar en condiciones adecuadas. Además, el Tribunal establece las autoridades administrativas y judiciales

tienen la responsabilidad de abordar los temas de estos casos de manera efectiva, priorizando la protección efectiva y evitando limitaciones en la interpretación de la norma. La jurisprudencia constitucional respalda la naturaleza protectora del sistema legal ecuatoriano y promueve una interpretación más protectora y coherente de las normas laborales al consolidar la posición del Estado como garante de un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Según los hallazgos que se pueden obtener del estudio realizado, aunque existe un marco regulatorio en torno al acoso laboral, hay muchas deficiencias de regulación e institucionales que dificultan la aplicación efectiva de estas normativas en la práctica. Algunas de las principales debilidades observadas son deficiencias en un enfoque preventivo, mecanismos poco claros y mal difundidos para la denuncia, acción institucional retrasada o inadecuadamente especializada, y una coordinación limitada entre las entidades competentes. Las deficiencias no tienen que ver con la falta de regulaciones, sino más bien con su implementación e interpretación en la práctica. Ante este panorama, se propone la formulación de directrices orientadoras de acuerdo con los artículos pertinentes del marco legal existente como una alternativa viable para fortalecer la prevención y sanción del acoso laboral. Estos principios permiten así maximizar la acción institucional, apoyar la protección de los derechos de los trabajadores y mejorar el funcionamiento efectivo, coherente y preventivo de las normativas existentes, que no requieren reformas legislativas; más bien, mejoran la implementación de las leyes.

RECOMENDACIONES

Como recomendación principal, señalamos a instituciones públicas y privadas: implementen los principios constitucionales y laborales que protegen a los trabajadores del acoso laboral en la operación diaria de sus regulaciones. Para prevenir el acoso laboral, recomendamos que se usen los principios guías sugeridos como práctica en la interpretación y aplicación de obligaciones, prohibiciones y responsabilidades definidas en el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y la Constitución. Este enfoque es reglamentario, evitando cualquier modificación necesaria.

Los criterios sentados por la Corte Constitucional en el caso No. 986-19-JP/21, en jurisprudencia, deben ser referente para las autoridades administrativas, judiciales y del trabajo en la tramitación y resolución de casos por acoso laboral. Se recomienda en particular que dicho criterio sea tomado en consideración a la hora de llevar a la práctica las directrices propuestas para que no falten las garantías de trabajo, se tomen completas las pruebas y se aplique correctamente la Constitución con respecto a la ley vigente.

La recomendación actual va dirigida a instituciones de la administración pública que tienen el deber de emitir directrices para fortalecer el derecho al trabajo digno, libre de acoso laboral. A tal fin, se propone intensificar la prevención, asegurando una correcta implementación de la ley en casos de acoso laboral que protegerá a quienes lo denuncian; permite coordinar entre diversas instancias para superar estas deficiencias y ofrecer una respuesta institucional oportuna orientada con un calendario especializado sobre el problema.

Bibliografía

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-diciembre-2005*. Obtenido de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/>
- Carbonell, M. (2016). *LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y SU INTERPRETACIÓN*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas . Obtenido de https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3826/6.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 986-19-JP/21.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia 67-23-IN/24. (2024). Sentencia No. 67-23-IN/24.
- Ferrajoli, L. (2011). *Principia iuris. Teoría del derecho y de la democracia*. Madrid: Trotta., 2.
- Fuentes Chinchón, Í. A. (2024). *Factores riesgos psicosociales en la calidad del empleo público: análisis de nivel central del Ministerio de Obras Públicas (2016 al 2024)*. CHILE: UNIVERSIDA DE CHILE. doi:DOI: 10.58011/awkd-3k72
- Garzón Carrera, E. (2024). Violencia institucional en el procedimiento disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 9(3), 150-173. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9535869>
- Guala Mayorga, Á. E. (2024). *La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el Ecuador*. La Tacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC). Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/12232>
- Hirigoyen, A. (2002). Teoría de los derechos fundamentales. *Centro de Estudios Constitucionales*.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). LOSEP. *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-octubre-2010*. Obtenido de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/>
- López, D. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad y tecnología*, 79-90.
- Ochoa Altamirano, N. D. (2024). *El derecho de los trabajadores a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y la implementación de políticas de prevención de violencia y acoso laboral*. UNIVERSIDAD UNIANDES . Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18703>
- ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. New York: ONU.

- Organización de las Naciones Unidas. (10 de 12 de 1966). *Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales*. Recuperado el 10 de 06 de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (C190). Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso*. Ginebra: OIT.
- Pilco, Z. F., Pazmiño, J. C., Granizo, C. B., & Gutiérrez, A. P. (2025). Jurisprudencia constitucional en la prevención y sanción del acoso laboral en Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 525-536. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10395658>
- Pinzón Hau, I. M. (2024). Roo, Análisis de las Dinámicas de Poder y Desigualdades de Género en el Mobbing Laboral en Quintana. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8(4), 11872-11892. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9742290>
- Salazar, V. (2024). Tratamiento jurídico al acoso laboral en Ecuador. *Revista metropolitana de Ciencias aplicadas.*, 37-48.
- Urgilés Pineda, M. W. (2025). Evaluación del impacto de la capacitación sobre ética e integridad para funcionarios públicos de Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 19(37), 846-860. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i37.955>
- Vicepresidente de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). CIDH. *Cumplimiento de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de las recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El sistema interamericano de protección de los derechos humanos en el umbral del siglo XXI*. Obtenido de <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r11681.pdf>
- Yugsi Yugsi, M. d., & Pinos Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. 191-213. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>