

Jurisprudencia constitucional en la prevención y sanción del acoso laboral en Ecuador: análisis de sentencia

Constitutional jurisprudence on the prevention and punishment of workplace harassment in Ecuador: analysis of a ruling

Zoila Fabiola Barreto Pilco*

Barreto y asociados - Consorcio Jurídico
Riobamba - Ecuador
faby977@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-4915-9731>

Juan Carlos Gudiño Pazmiño

Función Judicial Ecuador
Riobamba - Ecuador
juan.gudino@funcionjudicial.gob.ec
<https://orcid.org/0009-0003-8676-3585>

Catherine Belen Carvajal Granizo

Profesional independiente
Riobamba - Ecuador
catycarvajal1212@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2443-9336>

Alexis Paúl Calderón Gutiérrez

Profesional independiente
Cuenca - Ecuador
paulcalderon.027@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-1930-9872>

*Correspondencia: faby977@hotmail.com

Cómo citar este artículo:

Barreto, Z., Gudiño, J., Carvajal, C., & Calderón, A. (2025). Jurisprudencia constitucional en la prevención y sanción del acoso laboral en Ecuador: análisis de sentencia. *Esprint Investigación*, 4(1), 525-536. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.128>

Recibido: 26 de abril de 2025

Aceptado: 2 de junio de 2025

Publicado: 9 de junio de 2025

Copyright: Derechos de autor 2025 Zoila Fabiola Barreto Pilco, Juan Carlos Gudiño Pazmiño, Catherine Belen Carvajal Granizo, Alexis Paúl Calderón Gutiérrez.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.

Resumen: El acoso laboral, también conocido como mobbing, ha sido reconocido jurídicamente en Ecuador como una forma grave de violencia psicológica en el ámbito laboral. Este fenómeno, tradicionalmente invisibilizado, ha cobrado relevancia por su impacto en la salud mental, emocional y física de las víctimas. La Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional ha sido clave para consolidar la protección de derechos fundamentales como la dignidad, el trabajo digno y la integridad personal, interpretando el acoso como una vulneración grave de estos. Pese a reformas legales implementadas en 2017 y a la emisión del Protocolo MDT-2020-244, existen aún obstáculos estructurales que dificultan su aplicación efectiva, tales como la falta de capacitación institucional, la inexistencia de protocolos adecuados y la revictimización en procesos administrativos y judiciales. La presente investigación, de enfoque cualitativo, analizó casos emblemáticos resueltos por la Corte, y reveló avances en la reparación de víctimas y en el establecimiento de estándares jurídicos. Sin embargo, persisten resistencias en la administración de justicia ordinaria y en la gestión institucional. La comparación con experiencias internacionales muestra que, si bien Ecuador ha progresado en el plano normativo, aún requiere políticas públicas más integrales, intersectoriales y con enfoque de derechos humanos. Es así como el impacto transformador de la jurisprudencia dependerá de una adecuada articulación institucional, formación especializada y mecanismos eficaces de denuncia y sanción, para cerrar la brecha entre el marco jurídico y la práctica, garantizando así entornos laborales seguros y justos.

Palabras clave: Acoso laboral, derechos laborales, gestión administrativa, jurisprudencia constitucional.

Abstract: Workplace harassment, also known as mobbing, has been legally recognized in Ecuador as a serious form of psychological violence in the workplace. This phenomenon, traditionally overlooked, has gained relevance due to its impact on the mental, emotional, and physical health of victims. Constitutional Court Ruling No. 986-19-JP/21 has played a key role in strengthening the protection of fundamental rights such as dignity, decent work, and personal integrity, by interpreting harassment as a serious violation of these rights. Despite the legal reforms implemented in 2017 and the issuance of Protocol MDT-2020-244, structural obstacles still hinder its effective application. These include a lack of institutional training, the absence of adequate protocols, and the revictimization of affected individuals during administrative and judicial processes. This qualitative study analyzed emblematic cases resolved by the Constitutional Court, revealing progress in victim reparation and the establishment of legal standards. However, resistance persists within the ordinary justice system and institutional management. Comparisons with international experiences show that, although Ecuador has made normative progress, it still requires more comprehensive, intersectoral public policies grounded in a human rights approach. Thus, the transformative impact of jurisprudence will depend on effective institutional coordination, specialized training, and the implementation of efficient mechanisms for reporting and sanctioning. Closing the gap between legal frameworks and institutional practice is essential to ensure safe and fair working environment.

Keywords: Constitutional jurisprudence, institutional management, labor rights, workplace harassment.

1. Introducción

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha adquirido un papel fundamental en la prevención y sanción del acoso laboral, conocido también como mobbing, fenómeno que constituye una forma grave y sistemática de violencia psicológica en el ámbito laboral. Históricamente minimizado e invisibilizado, el acoso laboral ha cobrado relevancia jurídica y social debido al impacto profundo y negativo que ejerce sobre la salud física, emocional y mental de los trabajadores. A través de comportamientos hostiles como la intimidación verbal, el aislamiento, la difusión de rumores maliciosos y en casos extremos, violencia física o sexual, se deteriora significativamente el ambiente laboral, afectando la calidad de vida y el desempeño profesional de las víctimas, llegando incluso a desencadenar trastornos graves como ansiedad, depresión o conductas suicidas (Olmedo, 2022).

Sin embargo, pese a los avances legislativos, aún existen desafíos importantes en la aplicación efectiva de estas normas. La jurisprudencia desarrollada por la Corte Constitucional del Ecuador ha reforzado la tutela judicial efectiva, interpretando extensivamente los derechos constitucionales involucrados. El Tribunal ha enfatizado que el acoso laboral no constituye únicamente una infracción laboral, sino una vulneración directa de derechos fundamentales como la dignidad humana, el derecho al trabajo digno, la salud integral y la igualdad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En Ecuador, el reconocimiento legal del acoso laboral se ha producido recientemente, a partir de las reformas introducidas en noviembre de 2017 en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, que establecieron definiciones claras y procedimientos específicos para prevenir y sancionar estas prácticas. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, la aplicación efectiva de estas normas aún enfrenta desafíos significativos relacionados con la cultura organizacional, la falta de capacitación y sensibilización tanto en empleados como empleadores, y la debilidad institucional en términos de mecanismos eficientes y oportunos para la atención y resolución de casos.

Además, desde una perspectiva comparativa regional, países como México, Colombia y Chile también han incorporado normativas que reconocen el acoso laboral como una conducta sancionable y han establecido mecanismos para combatirlo. No obstante, estos países comparten dificultades similares a Ecuador en la aplicación práctica y efectiva de dichas regulaciones. La falta de estructuras especializadas, los procesos judiciales lentos o complicados, y la escasa difusión de información contribuyen a que muchas víctimas no logren acceder a una reparación efectiva (Salazar et al., 2024).

Según López (2023), deben implementarse políticas públicas robustas centradas en la prevención, educación y sensibilización sobre el acoso laboral, junto con el fortalecimiento institucional para atender y resolver de manera efectiva las denuncias de acoso. De esta forma, se promueve entornos laborales saludables, justos y dignos, donde se respete la dignidad humana y se erradique cualquier forma de violencia laboral. Este trabajo se propone realizar un análisis crítico de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana respecto al acoso laboral, a través del estudio específico de una sentencia relevante. Dicho análisis se efectuará desde una perspectiva integral, abordando consideraciones doctrinales, legales y sociales. En Ecuador, la figura jurídica del acoso laboral se incorporó formalmente mediante las reformas introducidas en noviembre de 2017 al Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Estas reformas establecieron definiciones claras, así como procedimientos específicos para prevenir y sancionar prácticas de acoso laboral (Collantes & Haro, 2022).

Definición y alcance del acoso laboral

En Ecuador, el acoso laboral es entendido como un conjunto de comportamientos reiterativos y sistemáticos que buscan intimidar, menoscabar, excluir o desestabilizar emocionalmente a un

trabajador en su entorno laboral. Estas conductas pueden ser ejecutadas por superiores jerárquicos, compañeros o subordinados, y constituyen una forma de violencia psicológica que afecta tanto la dignidad humana como la salud física y mental de la víctima. Para Fares & Morales (2024), el hostigamiento laboral representa un fenómeno psicosocial cotidiano que impacta negativamente en el desempeño laboral y en la estabilidad emocional del trabajador.

La legislación ecuatoriana ha incorporado al acoso laboral como una problemática jurídica y social que debe ser regulada. La Constitución de la República del Ecuador reconoce en su artículo 66, numeral 3, el derecho de toda persona a una vida libre de violencia, mientras que el artículo 33 establece el derecho a condiciones laborales dignas. En el ámbito específico del derecho laboral, el Código de Trabajo contempla el acoso como una causal de terminación de la relación laboral bajo la figura del “visto bueno”. El artículo 172 numeral 8 permite que el empleador solicite el visto bueno si el trabajador incurre en acoso, y el artículo 173 numeral 4 permite al trabajador recurrir a este procedimiento si es víctima de acoso por parte del empleador o sus representantes (Acaro et al., 2023).

El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas: desde descalificaciones constantes, ridiculización pública, aislamiento social, sobrecarga de trabajo con fines de castigo, hasta la difusión de rumores y amenazas. Estas acciones, si bien pueden parecer sutiles en algunos casos, tienen efectos devastadores en la salud emocional de la víctima y en el clima organizacional. Atencio et al. (2020) enfatiza que el acoso laboral es una forma de violencia que debe entenderse en términos estructurales, y no como hechos aislados. Además, investigaciones recientes han mostrado que el acoso no solo afecta a los trabajadores directamente involucrados, sino que compromete la productividad y cohesión interna de las organizaciones (Ávila, 2020).

El Estado ecuatoriano ha promovido reformas y protocolos específicos para prevenir y sancionar el acoso laboral. En 2020 se expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, que contiene el Protocolo de prevención y atención de casos de acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Este instrumento obliga a las entidades públicas y privadas a establecer políticas internas de prevención, mecanismos de denuncia confidenciales, y procesos de investigación y sanción que garanticen el debido proceso y la protección de las víctimas (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2020).

En cuanto a la jurisprudencia, la Corte Constitucional ha emitido sentencias emblemáticas que abordan el acoso laboral desde una perspectiva de derechos. En la Sentencia No. 986-19-JP/21, la Corte señala que el acoso laboral vulnera principios fundamentales como la dignidad humana, el derecho a la integridad personal y la salud. Asimismo, en la Sentencia No. 1292-19-EP/21 se reafirma que el acoso puede constituir una forma de discriminación, y que la acción de protección es un mecanismo idóneo en ausencia de otros remedios judiciales eficaces.

Según datos del Ministerio de Trabajo, en 2023 se registraron 1.147 denuncias por acoso laboral en Ecuador. De estas, 693 correspondieron a trabajadores del sector público, evidenciando un incremento significativo en comparación con años anteriores: 342 denuncias en 2022 y 112 en 2021. En cuanto al sector privado, aunque no se especifican cifras exactas en la fuente consultada, se destaca que las denuncias por acoso laboral han ido en aumento en los últimos años (Redacción La Hora, 2024). Sin embargo, organizaciones como Surkuna han advertido que existe un importante subregistro, ya que muchas víctimas no denuncian por miedo a represalias o por falta de conocimiento sobre sus derechos y los procedimientos disponibles (Santacruz & Altamirano, 2020).

Para prevenir esta problemática, se recomienda que las organizaciones adopten medidas como capacitaciones periódicas, evaluación del clima laboral, promoción de canales de comunicación abiertos y seguros, y la creación de comités de ética que intervengan oportunamente. Además, las

víctimas deben estar informadas sobre sus derechos y las rutas legales que pueden seguir, como la solicitud de visto bueno ante la Inspectoría del Trabajo, o la presentación de una acción de protección cuando se violen derechos constitucionales. El acoso laboral es una forma de violencia que transgrede los derechos fundamentales de los trabajadores, impacta negativamente en su salud y en el entorno laboral, y requiere una respuesta integral que combine acciones legales, institucionales y sociales. La sensibilización, la prevención y la sanción efectiva resultan claves para erradicar esta conducta y promover ambientes laborales más sanos, justos y productivos (Ochoa & Layedra, 2019).

Normativa ecuatoriana relevante y estándares internacionales

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, emitido por el Ministerio del Trabajo, establece el Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Este protocolo es obligatorio tanto para entidades públicas como privadas, y tiene como finalidad establecer procedimientos para prevenir, denunciar, investigar y sancionar actos de acoso. Entre sus principales lineamientos destacan la obligación de contar con comités internos de atención, canales confidenciales de denuncia, capacitaciones periódicas y un enfoque de género para la atención de las víctimas (Ministerio del Trabajo, 2020).

En el sector público, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010) también contempla el acoso laboral como una infracción grave. En su normativa reglamentaria se tipifican las conductas que pueden constituir acoso, se establecen sanciones disciplinarias y se articula con la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, la cual tiene la competencia para intervenir en casos de vulneración de derechos laborales en entidades estatales. La Defensoría ha emitido además informes y recomendaciones dirigidas a fortalecer la protección de los servidores públicos frente al hostigamiento en sus espacios de trabajo (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2025).

Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales que respaldan la lucha contra el acoso laboral y consolidan su carácter de obligación estatal. El más importante es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 2019 y ratificado por Ecuador en 2021. Este convenio es el primer instrumento internacional que aborda de manera integral la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Define estos actos como comportamientos que tienen por objeto causar o que puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico, y reconoce que afectan de forma desproporcionada a mujeres, personas en condiciones de vulnerabilidad, y trabajadores del sector informal (OIT, 2019).

Acompañando al Convenio 190, la Recomendación 206 detalla medidas prácticas para la implementación efectiva de políticas preventivas. Establece la obligación de los Estados de adoptar legislación que prohíba el acoso laboral, garantizar el acceso a recursos de protección y reparación para las víctimas, promover campañas de sensibilización, e incluir en los convenios colectivos disposiciones específicas sobre la prevención de la violencia en el trabajo. En línea con estos instrumentos, Ecuador ha desarrollado campañas institucionales como “Trabajo sin acoso” y “Ambientes laborales saludables”, en coordinación con organismos internacionales y ONGs (León & Salazar, 2021).

Desde una perspectiva de derechos humanos, el acoso laboral también vulnera principios establecidos en tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que consagra el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga a los Estados a prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y violencia por razones de género en el ámbito laboral. Ambos instrumentos forman parte del bloque de constitucionalidad en Ecuador, lo que significa que tienen rango constitucional y deben ser aplicados por jueces y autoridades administrativas (Naciones Unidas, 1979).

Por último, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, a través de la Corte IDH y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha emitido observaciones generales y recomendaciones que exhortan a los Estados a adoptar medidas eficaces frente al acoso laboral, particularmente cuando este tiene connotaciones discriminatorias por género, orientación sexual o condición socioeconómica. Las decisiones de estos órganos no solo sirven como guía interpretativa, sino que pueden ser invocadas en procesos judiciales de protección de derechos (CIDH, 2011; Corte IDH, 2021).

Rol de la jurisprudencia constitucional en la protección de derechos laborales

La jurisprudencia constitucional en Ecuador desempeña un papel trascendental en la garantía y tutela efectiva de los derechos laborales, constituyéndose como una herramienta de interpretación, control y protección frente a normas, actos y omisiones que vulneren los principios constitucionales. En un país donde los trabajadores a menudo enfrentan condiciones precarias, relaciones laborales desiguales y prácticas administrativas abusivas, la intervención de la Corte Constitucional ha sido clave para promover el respeto de la dignidad humana en el ámbito del trabajo (Guamani, 2024).

La Constitución del Ecuador en su artículo 33, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social que garantiza una vida digna. Este enfoque implica que los derechos laborales no deben considerarse en sentido restringido o aislado, sino como parte del núcleo esencial de los derechos humanos. En ese marco, la jurisprudencia constitucional ha establecido interpretaciones que buscan asegurar la aplicación real y progresiva de estos derechos, superando visiones formales o meramente legalistas del derecho laboral tradicional.

Uno de los principales roles de la Corte Constitucional es ejercer el control de constitucionalidad sobre las normas jurídicas. En este sentido, ha declarado disposiciones inconstitucionales que limitaban injustificadamente los derechos de los trabajadores o que generaban desigualdades. Por ejemplo, ha intervenido en casos donde se vulneraban derechos colectivos como la libertad sindical, o donde las normas laborales afectaban el principio de estabilidad reforzada de trabajadores con discapacidad o en situación de vulnerabilidad (Sánchez, 2022).

Asimismo, la jurisprudencia ha tenido un efecto creador y expansivo, desarrollando el contenido y alcance de los derechos laborales a través del principio de interpretación conforme a la Constitución. De esta forma, la Corte ha reconocido situaciones no expresamente previstas en la ley, pero que deben ser protegidas con base en principios superiores como la dignidad, la igualdad sustantiva, la no discriminación, el trabajo decente, la justicia laboral y el principio de favorabilidad. En este marco, se han reconocido prácticas como el acoso laboral, los despidos discriminatorios y el incumplimiento reiterado de obligaciones laborales como violaciones de derechos fundamentales (Dután et al., 2022).

La Corte Constitucional del Ecuador protege directamente los derechos laborales mediante la acción de protección, aplicable en casos de violaciones graves como la falta de remuneración o el despido injustificado. Además, ha desarrollado la doctrina de la conexidad de derechos, al reconocer que una afectación laboral puede implicar la vulneración de otros derechos fundamentales. Paralelamente, ha establecido que sus decisiones son vinculantes, lo que obliga a jueces y autoridades a aplicar sus precedentes, fortaleciendo la seguridad jurídica, la coherencia y la igualdad en la resolución de casos similares (Gómez, 2022).

La jurisprudencia constitucional no solo funciona como un límite frente a abusos o arbitrariedades, sino que promueve una reinterpretación del derecho laboral desde una perspectiva de derechos humanos. Mediante el desarrollo de estándares, precedentes y decisiones con efecto reparador, la Corte Constitucional del Ecuador ha contribuido de manera significativa a la construcción de un modelo

laboral más justo, equitativo y centrado en la dignidad humana. Su intervención resulta fundamental para garantizar que el trabajo no sea un ámbito de subordinación o exclusión, sino un verdadero medio para la realización personal y social (Ruiz et al., 2025).

El objetivo general de esta investigación es analizar el impacto jurídico, social e institucional generado por la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, particularmente a través de la Sentencia No. 986-19-JP/21, en la prevención, sanción y reparación integral de casos de acoso laboral. La evaluación comprende la influencia real en las políticas públicas e institucionales, tanto en el sector público como privado, mediante la identificación de fortalezas y debilidades en su aplicación práctica, y la comparación de estos resultados con estándares internacionales y experiencias en otros contextos jurisdiccionales. Se desarrollan recomendaciones fundamentadas y estrategias específicas que fortalezcan la normativa vigente, garanticen el cumplimiento efectivo de las medidas ordenadas por la Corte Constitucional, mejoren la protección integral de los derechos fundamentales de los trabajadores y contribuyan a un ambiente laboral más seguro, justo y equitativo en Ecuador.

2. Metodología

La presente investigación empleó un enfoque cualitativo centrado en tres técnicas principales: un análisis jurisprudencial de la Sentencia No. 986-19-JP/21 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, que identificó los criterios jurídicos, principios fundamentales y directrices sobre prevención, sanción y reparación integral del acoso laboral. Además, se examinaron decisiones previas relevantes dictadas por la Corte Constitucional para contextualizar la evolución jurisprudencial.

En segundo lugar, se realizó una revisión documental cualitativa de casos judiciales recientes resueltos por tribunales ecuatorianos en los que se hayan aplicado los criterios establecidos en dicha sentencia. Se identificaron patrones, fortalezas y debilidades en la aplicación práctica, así como desafíos específicos encontrados en la ejecución de las medidas ordenadas por la Corte.

Por último, se llevó a cabo un análisis temático integral de la información recopilada, que enfatizó en la influencia real de esta jurisprudencia en las políticas públicas e institucionales del sector público y privado ecuatoriano. Esto permitió detectar las brechas entre la normativa constitucional y su implementación efectiva, y proporcionó bases sólidas para diseñar recomendaciones específicas para la optimización de la protección integral de los trabajadores, fortalecer el marco normativo vigente y promover ambientes laborales seguros y equitativos.

3. Resultados

Tabla 1

Análisis de la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados

Aspecto	Caso A (Y.C.)	Caso B (J.C.D.)	Caso C (N.B.A.)	Caso D (J.E.T.)
Problema jurídico	¿Se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva al no tramitar adecuadamente la denuncia de acoso laboral?	¿Se vulneraron los derechos a igualdad, no discriminación y trabajo digno por acoso laboral debido a discapacidad visual?	¿Se vulneró el derecho al trabajo digno debido a un cambio administrativo que provocó afectación psicológica?	¿Se vulneró el derecho al trabajo debido a actos de acoso laboral que obligaron al accionante a renunciar?

Conclusión de la Corte	Sí, se determinó vulneración por falta de diligencia administrativa.	Sí, se determinó vulneración por discriminación y acoso laboral.	Sí, se determinó vulneración debido al acoso laboral provocado por cambio administrativo.	No, se concluyó que la renuncia fue voluntaria y no se probó acoso laboral.
Derechos vulnerados	- Tutela administrativa efectiva (Art. 75, CRE) - Seguridad jurídica (Art. 82, CRE) - Trabajo (Art. 33, CRE) - Debido proceso (Art. 76.7.1, CRE)	- Igualdad y no discriminación (Art. 11.2, CRE) - Trabajo digno (Art. 33, CRE) - Integridad personal (Art. 66.3, CRE) - Atención prioritaria (Art. 35, CRE)	- Trabajo digno (Art. 33, CRE) - Salud (Art. 32, CRE) - Integridad personal (Art. 66.3, CRE) - Mérito y capacidad (Art. 61.7, CRE)	No se demostró vulneración.
Argumentos clave	- Archivo injustificado de denuncia por parte del Ministerio de Trabajo. - Inacción institucional.	- Asignación de funciones incompatibles con discapacidad. - Omisión estatal permitió el acoso.	- Cambio de funciones sin base ni consentimiento. - Evidencia médica de afectación psicológica.	- No se probó que la renuncia fue forzada. - Existió resolución que confirmó su inocencia.
Reparaciones ordenadas por la Corte	- Reapertura del procedimiento administrativo. - Disculpas públicas del MDT y CCENC. - Capacitación institucional.	- Indemnización a cargo de la empresa. - Disculpas públicas por parte del MDT y la compañía. - Investigación administrativa a funcionarios.	- Reincorporación al cargo anterior. - Cese de actos de acoso. - Curso obligatorio para responsables.	No se ordenaron reparaciones (acción fue desestimada).
Conclusiones de la Corte	La inacción administrativa frente a denuncias de acoso laboral vulnera derechos fundamentales y debe corregirse.	El acoso laboral basado en discapacidad constituye discriminación grave que afecta la dignidad humana.	Las reubicaciones injustificadas y contrarias a la formación pueden constituir violencia laboral.	La Corte no encontró evidencia suficiente para sostener que hubo acoso laboral; se ratifica la voluntariedad de la renuncia.

Nota. Las iniciales correspondientes a los Casos A (YC), B (JCD), C (NBA) y D (JET) han sido utilizadas con el propósito de preservar la confidencialidad de los participantes, quienes constituyen los actores directos involucrados en cada uno de los casos analizados.

4. Discusión

La Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador representa un punto de inflexión en la interpretación jurídica del acoso laboral desde una perspectiva constitucional. A través de una metodología cualitativa basada en el análisis jurisprudencial y documental, se ha evidenciado su valor como referente en el tratamiento de conflictos laborales, particularmente por su abordaje estructural del acoso como forma de violencia en contextos laborales públicos y privados (López & Haro, 2021).

Desde el plano jurídico, esta sentencia marca un avance fundamental al reconocer el acoso laboral como una violación directa de derechos constitucionales como la dignidad, la integridad personal, el trabajo en condiciones justas, y la igualdad y no discriminación. En línea con lo expuesto por Patajalo (2020), la Corte adopta un enfoque de derechos humanos que supera lo meramente disciplinario y reconoce al trabajo como espacio de realización personal. A su vez, se alinea con el enfoque del Convenio 190 de la OIT, cuya implementación en Ecuador ha sido analizada por Altés (2022), quien destaca la necesidad de adoptar una mirada integral frente a la violencia en el trabajo.

No obstante, estudios como el de Pazmiño (2022) han identificado una brecha persistente entre la doctrina constitucional y su aplicación por parte de tribunales de instancia. A pesar de la obligatoriedad de los precedentes constitucionales, muchas decisiones judiciales continúan sin incorporar los estándares fijados por la Corte, lo que pone en entredicho la eficacia práctica de la jurisprudencia y limita su alcance transformador.

Como señala Otero (2024), persisten obstáculos estructurales en el sistema de justicia y en las instituciones públicas encargadas de atender denuncias de acoso laboral. La falta de capacitación especializada, la carencia de protocolos institucionales y la revictimización durante los procesos judiciales y administrativos debilitan el acceso real a la justicia y desalientan las denuncias, especialmente de personas en situación de vulnerabilidad.

Los casos incluidos en la propia Sentencia No. 986-19-JP/21 ilustran con claridad estos desafíos (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). En ellos se observan omisiones institucionales, actos administrativos disfrazados de neutralidad que configuran violencia encubierta, y dificultades probatorias que evidencian la necesidad de instrumentos accesibles y eficaces para sustentar las acciones constitucionales.

En el plano de las políticas públicas, si bien el fallo ha generado mayor visibilidad del problema y motivado algunos esfuerzos institucionales, su impacto sigue siendo limitado. Pardo-Méndez et al. (2023) coinciden en que no se ha desarrollado una política pública integral, intersectorial y con enfoque de derechos humanos para enfrentar el acoso laboral. En el sector privado, la situación es aún más crítica, con una baja implementación de medidas preventivas y relaciones laborales jerárquicas que perpetúan la violencia.

Al observar experiencias internacionales, González (2023) destaca que España ha avanzado con protocolos obligatorios y fiscalización activa, mientras que en Colombia se han implementado guías oficiales para la prevención y atención del acoso laboral (Departamento Nacional de Planeación de Colombia, 2020). En contraste, en Ecuador, la sentencia traza un camino normativo, pero su influencia aún no se ha traducido en cambios institucionales concretos y sostenibles.

Como lo plantean Solano & Marín (2024), el verdadero impacto de la jurisprudencia constitucional radica en su capacidad para transformar estructuras. En este sentido, la articulación entre la Corte Constitucional, el sistema judicial ordinario, los entes administrativos y las instituciones empleadoras es indispensable. Se requieren políticas institucionales claras, formación continua, unidades de

atención especializadas y mecanismos de fiscalización que aseguren el cumplimiento efectivo de las sentencias.

Por tanto, la Sentencia No. 986-19-JP/21 constituye un avance normativo clave en la defensa de los derechos laborales en Ecuador. Sin embargo, su aplicación revela desafíos institucionales, sociales y culturales que deben ser enfrentados de manera urgente para garantizar entornos laborales más seguros, justos y equitativos. Este estudio ofrece aportes fundamentales para cerrar la brecha entre el marco jurídico garantista y la realidad vivida por los trabajadores en el país.

5. Conclusiones

La jurisprudencia constitucional ha sido fundamental para consolidar el reconocimiento del acoso laboral como una violación grave de derechos fundamentales. La Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional constituye un hito al establecer que el acoso laboral no es solo una infracción disciplinaria, sino una transgresión directa de derechos como la dignidad humana, el trabajo digno, la integridad personal y la salud. Este enfoque ha ampliado el tratamiento del acoso desde una perspectiva de derechos humanos y ha sentado precedentes jurídicos con efectos vinculantes.

A pesar de los avances normativos, persiste una brecha significativa entre la legislación y su aplicación efectiva. Aunque el Ecuador cuenta con reformas legales desde 2017 y protocolos como el MDT-2020-244, existen obstáculos estructurales que impiden su cumplimiento. Estos incluyen la falta de capacitación especializada, la inexistencia de protocolos institucionales adecuados, la revictimización de denunciantes y la resistencia de la justicia ordinaria a aplicar los estándares constitucionales.

El impacto transformador de la jurisprudencia depende de la articulación institucional y de políticas públicas integrales. La efectividad de la sentencia está condicionada a la cooperación entre Corte Constitucional, sistema judicial ordinario, instituciones empleadoras y entes administrativos. Se requiere una política pública intersectorial con enfoque de derechos humanos que incluya formación continua, mecanismos de denuncia accesibles y sanciones eficaces, tanto en el sector público como privado.

Las comparaciones internacionales evidencian que Ecuador ha avanzado normativamente, pero aún está rezagado en implementación. A diferencia de países como España o Colombia, donde existen protocolos obligatorios y fiscalización activa, Ecuador presenta un nivel bajo de implementación práctica. El estudio concluye que la jurisprudencia constitucional ecuatoriana establece un marco normativo sólido, pero aún no logra traducirse en transformaciones institucionales sostenibles ni en una cultura organizacional libre de violencia laboral.

Referencias

- Acaro, E., Vásquez, E., & Herrera, B. (2023). Factores de riesgos psicosociales laborales en los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 217-226. <https://doi.org/10.62452/n1fard60>
- Altés, J. (2022). El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, (4), 97-121. <https://lc.cx/9lXteY>
- Atencio, R., Pupo, A., & Coronel, J. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Revista Uniandes Episteme*, 7, 1110-1122. <https://n9.cl/0tawf7>
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115-128. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Código del Trabajo [CT]. Registro Oficial 167. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).
- Collantes, L., & Haro, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. <https://doi.org/10.62452/c1jtnx47>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2011). *Violencia y discriminación contra las mujeres en el trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://lc.cx/V8iJIp>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 11, Art. 32, Art. 33, Art. 35, Art. 61, Art. 66, Art. 75, Art. 76, Art. 82. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 1292-19-EP/21*. <https://n9.cl/7770m>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21*. <https://surl.lu/ingbvc>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Observaciones generales y jurisprudencia relevante sobre acoso laboral*. <https://www.corteidh.or.cr/>
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2025). *Protección de los derechos de las personas trabajadoras y jubiladas*. <https://surl.li/gzsihr>
- Departamento Nacional de Planeación de Colombia. (2020). *Protocolo de prevención y atención de acoso laboral y acoso sexual*. <https://surl.li/qpzkw0>
- Dután, M., Pozo, E., & Trelles, D. (2022). La participación ciudadana en la constitución del Ecuador. *Koinonia*, 7(2), 453-462. <https://surl.li/lwptbg>
- Fares, J., & Morales, M. (2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador. *Enlace Universitario*, 23(1), 124-140. <https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.143>
- Gómez, R. (2022). El control constitucional en el Ecuador. Una aproximación teórica y filosófica. *Foro: Revista de Derecho*, (38), 121-144. <https://doi.org/10.32719/26312484.2022.38.6>
- González, I. (2023). *Acoso laboral en el ámbito español* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Oviedo]. Repositorio institucional. <https://surl.lu/ibxjwp>
- Guamani, J. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina*, 8(2), 6867-6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Redacción La Hora. (9 de mayo de 2024). Acoso laboral: cómo identificar y denunciar estos casos. *La Hora*. <https://surl.lu/wsdpgi>

- León, J., & Salazar, R. (2021). Convenio de la OIT N° 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 516-528. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.167>
- Ley Orgánica del Servicio Público de 2010. 6 de octubre de 2010.
- López, I., & Haro, L. (2021). Neoconstitucionalismo en el Ecuador, una mirada desde la argumentación moral y la ponderación. *Kairós*, 4(7), 141-163. <https://doi.org/10.37135/kai.03.07.07>
- López, L. (2023). *El acoso laboral y su incidencia en el rendimiento del personal administrativo del GAD Municipalidad de Riobamba, 2022* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11500>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244: Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. <https://surl.li/ldsbyx>
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. <https://surl.li/jmpggn>
- Ochoa, C., & Layedra, W. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales*, 14(42), 5-13. <https://surl.lu/neavaq>
- Olmedo, M. (2022). Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día. *Visión Empresarial*, (12), 22-30. <https://doi.org/10.32645/13906852.1185>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. <https://surl.lu/pbqnqf>
- Otero, G. A. (2024). *Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador (2008-2023)*. FES-ILDIS-CIDDT. <https://surl.li/dfzoqg>
- Pardo-Méndez, A. P., Fiallos-Sarmiento, D. A., & Vilela-Pincay, W. E. (2023). Análisis jurídico del acoso laboral en las empresas privadas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 134-143. <https://surl.li/sjnwpx>
- Patajalo, R. (2020). *El control de constitucionalidad en Ecuador: defensa de un control mixto* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio institucional. <https://surl.li/tdfveo>
- Pazmiño, C. (2022). Selección y revisión de la Corte Constitucional: ¿desnaturalización de la facultad? *USFQ Law Review*, 9(1), 1-20. <https://doi.org/10.18272/ulr.v8i1.2171>
- Ruiz, H., Granja, S., & Coello, E. (2025). Investigación sobre la Corte Constitucional y la salvaguarda de la supremacía de la Constitución en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 12(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v12i2.4575>
- Salazar, V., Izurieta, I., & Peña, G. (2024). Tratamiento jurídico al acoso laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(1), 37-48. <https://surl.li/qsetqf>
- Sánchez, M. C (2022). La reducción emergente de la jornada laboral: un análisis a la luz del Estado Constitucional. *Revista Mundo Recursivo*, 5(1). <https://surl.lu/swezyi>
- Santacruz, J., & Altamirano, S. (2020). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo: afectaciones en el ejercicio organizativo en los/as trabajadoras/es de la CEDOCUT*. Centro de Estudios del Trabajo Memoria. <https://surl.li/lxjtrl>
- Solano, V., & Marín, M. (2024). Derechos de la naturaleza y la jurisprudencia constitucional en Ecuador. *Foro: Revista de Derecho*, (41), 7-27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2024.41.1>

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés de naturaleza alguna.

Fuente de financiamiento

Los autores financiaron completamente la investigación.

Contribución de autoría

Zoila Fabiola Barreto Pilco: Conceptualización, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Juan Carlos Gudiño Pazmiño: Conceptualización, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Catherine Belen Carvajal Granizo: Conceptualización, metodología, validación, análisis formal, investigación, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Alexis Paúl Calderón Gutiérrez: Conceptualización, metodología, validación, análisis formal, investigación, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.