



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL
MODALIDAD: PROYECTO DE TITULACIÓN CON COMPONENTES DE
INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO

Título:

La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el
Ecuador

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

Autor

Ab. Luis Oswaldo Herrera Molina

Tutor

Ab. Ángel Eduardo Guala Mayorga

LATACUNGA – ECUADOR

2024


APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “*La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el Ecuador*” presentado por el Luis Oswaldo Herrera Molina, para optar por el título magíster en Derecho Constitucional

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, 14 de mayo de 2024



Ab. Ángel Eduardo Guala Mayorga
CC. 0502961378

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación: *“La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el Ecuador”*, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Constitucional; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, 14 de mayo de 2024



.....
Mgtr. José Luis Vasconez Fuentes
CC: {802923308
Presidente del tribunal



.....
Mgtr. Klever Rómulo Caguana Chimborazo
CC: 1803759776
Lector 2



.....
Mgtr. Lenin Lucas Guanoquiza Tella
CC: 1716622939
Lector 3

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a: A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi madre Emma y mi padre Samuel desde el cielo recibo la bendición, el amor condicional de mi madre me da paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A mi pareja Patricia con su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas. Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis amigos, por apoyarme cuando más los necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermanos, siempre las llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida de alegría, a mi esposa Patricia y a toda mi familia por estar siempre presentes. Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Universidad Técnica de Cotopaxi, en la maestría de Derecho Constitucional, por confiar en mí, abrireme las puertas, a todos mis profesores en quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad. Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Ab. Ángel Eduardo Guala Mayorga, principal colaborador durante todo el proceso, quien con su dirección, conocimientos, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación.

Latacunga, 01 de mayo de 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Luis Oswaldo Herrera Molina', written over a horizontal line.

Ab. Luis Oswaldo Herrera Molina

Cedula 0502012214

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presentetrabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, 01 de mayo de 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Oswaldo Herrera Molina', written over a horizontal line.


Ab. Luis Oswaldo Herrera Molina

Cedula 0502012214

AVAL DEL PRESIDENTE

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: “*La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el Ecuador*”; contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los miembros del tribunal en la predefensa.

Latacunga, 14 de mayo de 2024



Mgtr. José Luis Vásquez Fuentes
C.C. 1802923308

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Título: La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el Ecuador

Autor: Ab. Luis Oswaldo Herrera Molina

Tutor: Ab. Ángel Eduardo Guala Mayorga

RESUMEN

La tutela judicial efectiva es el mecanismo que garantiza la protección de los derechos fundamentales, por otra parte, en el ámbito laboral, se han establecido procedimientos sancionatorios de acoso laboral, ya que éste atenta contra la dignidad de los trabajadores. El objeto de la investigación fue analizar y estudiar el proceso sancionador que por acoso laboral se debe seguir en Ecuador, haciendo énfasis a los elementos de la tutela judicial efectiva, para examinarlos en dicho proceso. Se empleó la modalidad cualitativa, siendo una investigación documental y de campo. Se concluyó que la tutela judicial efectiva no se garantiza plenamente en los procesos sancionatorios por acoso laboral en Ecuador, a pesar de la existencia formal de normativa. Los profesionales entrevistados muestran un consenso en que no están de acuerdo con que el procedimiento para los servidores públicos comience con la denuncia ante la unidad de administración de talento humano.

PALABRAS CLAVES: Tutela judicial, acoso laboral, derechos humanos, proceso

UNIVERSITY TECHNICAL OF COTOPAXI
GRADUATE SCHOOL
MASTER'S DEGREE IN CONSTITUTIONAL LAW

Title: Effective judicial protection and its impact on the disciplinary process of workplace harassment in Ecuador

Author: Ab. Luis Oswaldo Herrera Molina

Tutor: Ab. Ángel Eduardo Guala Mayorga

ABSTRACT

The effective judicial protection is the mechanism which guarantees the protection of the fundamental rights. On the other hand, in the labor field, sanctioning proceedings for workplace harassment have been established, because it violates workers' dignity. The purpose of the research was to analyze and study the sanctioning proceeding which has to be followed in Ecuador for workplace harassment, emphasizing the elements of effective judicial protection, in order to examine them in aforesaid proceeding. It was applied the qualitative method, because it is a documentary and field research. In conclusion, in spite of the existence of formal regulations, the effective judicial protection is not fully guaranteed in the sanctioning processes for workplace harassment in Ecuador. The interviewed experts show a consensus in which they do not agree the proceeding for the public employees starts with the complaint to the human talent management unit.

Keywords: *Judicial protection, work setting harassment, human rights, proceeding.*

Carmen Yesenia Veintimilla Amores con cédula de identidad número: 0503125882 Licenciada en: Ciencias de la Educación Mención Inglés, con número de registro de la SENESCYT: 1031-2018-2010793; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: “*La tutela judicial efectiva y su incidencia en el proceso sancionador de acoso laboral en el Ecuador*”, de: Luis Oswaldo Herrera Molina, aspirante a magister en Derecho Constitucional



Carmen Yesenia Veintimilla Amores
CI.: 0503125882

Latacunga, 14 de mayo de 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
CERTIFICO	II
APROBACIÓN TRIBUNAL	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA.....	VI
RENUNCIA DE DERECHOS.....	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
ÍNDICE DE CONTENIDOS	XI
INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del problema	2
Preguntas de investigación	3
Objetivos de la Investigación	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	5
1.1 La tutela judicial efectiva como Derecho Humano	5
1.2 La tutela judicial efectiva en la Constitución de Ecuador	6
1.3 Alcance de la jurisprudencia en materia del derecho a la tutela judicial efectiva en el Ecuador.....	7
1.4 Alcances del derecho de acceso a tutela judicial efectiva laboral	9
1.5 Violencia y acoso laboral. Diferencias.....	13
1.6 Características del acoso laboral	15
1.7 Instrumentos internacionales contra la violencia y el acoso laboral	15
1.8 Regulación jurídica del acoso laboral en Ecuador	16
CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS	19
2.1. Modalidad y enfoque de la investigación	19
2.2 Tipo de Investigación.....	19

2.3. Métodos teóricos y empíricos	20
2.4. Técnica e instrumentos.....	21
2.5. Población y muestra.....	21
2.6. Validez y confiabilidad	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
3.1 Resultados de la revisión documental.....	24
3.2 Resultados de la entrevista.....	27
3.3 Acciones para lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador por acoso laboral.....	34
3.4 El límite entre el artículo 4 de la Ley Reformativa para la Prevención y Erradicación del Acoso Laboral del 2017 y el artículo 166 del COIP (Código Orgánico Integral Penal).....	35
3.5 Tensiones Legales en Casos de Acoso Laboral en Instituciones de Educación Superior	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
Conclusiones	38
Recomendaciones.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Violencia económica por Género.....	45
Tabla 2. Violencia psicológica: situaciones vividas, según género	46
Tabla 3. Violencia sexual: situaciones vividas, según género	46
Tabla 4. Reacciones frente a situaciones de violencia, según género.....	48
Tabla 5. Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género	49
Tabla 6. Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tipos de violencia laboral experimentados, según género	45
Gráfico 2. Quien ejerce la violencia en el ámbito laboral, según género	47
Gráfico 3. Donde se ejerce la violencia en el ámbito laboral, según género	47
Gráfico 4. Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Procedimiento por acoso o violencia a servidores públicos.....	17
Figura 2. Procedimiento por acoso o violencia a trabajadores regidos por el Código del trabajo.	17
Figura 3. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por provincia en el ámbito laboral	27

INTRODUCCIÓN

La tutela judicial efectiva representa un pilar fundamental en el sistema jurídico de los Estados democráticos; pues constituye un mecanismo esencial para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos (Zambrano, 2016) ya que, al hacer efectivo el uso de este derecho, los ciudadanos pueden acudir al órgano judicial para hacer valer sus pretensiones, asegurando que tendrán una práctica de la justicia imparcial y expedita.

Por su parte se debe tener presente que, el acoso laboral ha emergido como una preocupante problemática en el ámbito profesional, ya que, afecta de manera significativa la integridad física y psicológica de los trabajadores, lo que genera una disminución en su producción laboral (De Miguel & Prieto, 2016), siendo crucial asegurar bienestar y derechos en el ambiente de trabajo.

Según Pérez (2019), el acoso laboral, en sus diversas manifestaciones, ha sido objeto de creciente atención tanto en la academia como en la esfera pública, debido a sus efectos perniciosos en las condiciones de vida de las personas implicadas y su potencial para minar la eficiencia y la efectividad del sector público. A medida que la sociedad reconoce la importancia de la dignidad humana en el ámbito laboral, se han delineado normativas específicas y procedimientos sancionatorios para abordar esta problemática, buscando así propiciar ambientes laborales saludables y respetuosos de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, la necesidad de esta investigación radica en el hecho que el acoso laboral puede ser una realidad subyacente y silenciada en muchos lugares de trabajo, siendo algo que ha impacto a las localidades de la provincia, como en el caso de Latacunga. Lugo (2017) afirma que con frecuencia las víctimas pueden enfrentar obstáculos para denunciar estos comportamientos abusivos, ya sea por temor a represalias o por falta de conocimiento sobre sus derechos y las vías legales disponibles para buscar protección.

Aunque existen investigaciones sobre el acoso laboral en otros contextos, abordar esta problemática en una región particular permite entender las particularidades locales y adaptar las soluciones a las necesidades específicas de esa comunidad (Jordán & Zaldumbide, 2020). Adicionalmente, la utilidad de esta investigación se evidencia en su potencial para generar cambios significativos en la protección de los derechos laborales y la erradicación del acoso en el ámbito público de Cotopaxi

Los resultados y recomendaciones derivados del estudio aportan al diseño de políticas públicas, programas de prevención y capacitación dirigidos a trabajadores y empleadores, así como para el fortalecimiento de los sistemas de justicia laboral. Por último, analizar específicamente el proceso sancionador y la tutela judicial efectiva, se ahonda en un aspecto clave para garantizar que las víctimas de acoso laboral encuentren un recurso efectivo para hacer valer sus derechos (Caamaño & Ugarte, 2019).

Planteamiento del problema

El acoso laboral o *mobbing* en el lugar de trabajo ha emergido como problemáticas preocupantes en la provincia de Cotopaxi, Ecuador, y en particular en la ciudad de Latacunga. Artículos de noticias recientes han evidenciado informes de casos de acoso laboral con consecuencias trágicas, como el suicidio de un médico interno de 28 años, quien se vio afectado por este comportamiento abusivo en su ámbito profesional (Jarama, 2022).

Ejercer la tutela judicial efectiva es un reto para las víctimas de acoso laboral, ya que la eficacia de los mecanismos de protección de derechos puede ser limitada o insatisfactoria. Esto puede generar desconfianza en el sistema de justicia y disuadir a los afectados de buscar ayuda y denunciar los casos de acoso. En este contexto, es esencial que tanto los empleadores como los empleados adquieran una mayor conciencia sobre las señales del acoso y la intimidación en el lugar de trabajo y estén equipados para tomar acciones efectivas para prevenir y abordar dicho comportamiento.

La implementación de políticas claras y procedimientos formales para la denuncia e investigación de incidentes de acoso, así como la capacitación adecuada para reconocer y responder a estas situaciones, resultan cruciales para crear un entorno laboral seguro, respetuoso y saludable.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), ha recalcado la importancia del Poder Judicial, ya que no solo se trata de un poder del Estado, sino de la última instancia utilizada por las personas para garantizar la permanencia de sus derechos y erradicar el uso de la violencia para dirimir los conflictos; especialmente los derechos laborales son de gran importancia para las personas, los cuales no solo necesitan del Estado su reconocimiento sino también su protección, por lo cual es inherente a los derechos humanos laborales, la protección que de ellos hace el Estado en caso de vulneración y permitiendo a las personas el acceso a los órganos judiciales.

En Ecuador el juicio laboral tiene una duración promedio de seis meses, lo que ha venido aumentando debido al incremento de las causas, además existe un gran número de causas represadas por falta de impulso procesal, las cuales son declaradas abandonadas a los 180 días sin pronunciamiento alguno (Arese, 2015).

Por todo lo expuesto, la investigación se plantea como problema la siguiente pregunta:
¿Cómo lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador de acoso laboral en Ecuador?

Preguntas de investigación

- ¿Qué comprende la tutela judicial efectiva?
- ¿Cuál es el proceso sancionatorio por acoso laboral en Ecuador?
- ¿En qué medida se garantiza la tutela judicial efectiva en los procesos sancionatorios por acoso laboral en especial dentro de la Provincia de Cotopaxi, Ecuador?
- ¿Qué acciones procuran lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador por acoso laboral en especial en la provincia de Cotopaxi, Ecuador?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Analizar y estudiar el proceso sancionador que por acoso laboral se debe seguir en Ecuador, haciendo énfasis a los elementos de la tutela judicial efectiva, para examinarlos en dicho proceso.

Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la tutela judicial efectiva en la Constitución de Ecuador e instrumentos internacionales que deben ser observados en los procesos administrativos y judiciales en Ecuador.
- Describir el proceso sancionador por acoso laboral en Ecuador.
- Diagnosticar a través de la entrevista el ejercicio de la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador por acoso laboral en la provincia de Cotopaxi, Ecuador.
- Formular acciones para que el proceso sancionador por acoso laboral en la provincia de Cotopaxi no vulnere el principio de la tutela judicial efectiva.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 La tutela judicial efectiva como Derecho Humano

La tutela judicial efectiva tiene su antecedente en el derecho romano, con el reconocimiento de la necesidad de una justicia imparcial y accesible para resolver disputas legales. A lo largo del tiempo, este concepto se ha consolidado, encontrando su máxima expresión en los tratados internacionales que propenden a la defensa de los Derechos Humanos; siendo la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 el documento esencial en esta materia.

En tal sentido, en su artículo 8, se establece el derecho que tienen todas las personas de interponer un recurso efectivo ante los tribunales nacionales para la protección de sus derechos fundamentales (Naciones Unidas, 1948).

Posteriormente, la Convención Europea de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otros tratados regionales, así como la jurisprudencia de la Corte Internacional de Justicia y la Corte Internacional de Derechos Humanos, han reafirmado y desarrollado este principio.

Los instrumentos internacionales consagran derechos humanos sustantivos y procesales, estos últimos persiguen la protección de los derechos humanos sustantivos, dándose así una diversidad de normas dentro de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, los cuales son de distinta categoría y finalidad, pero todos relevantes e importantes para el desarrollo de la humanidad.

La tutela judicial efectiva ostenta algunos elementos, por un lado implica el acceso a la administración de justicia, forma parte de las amplias garantías procesales consagradas en la Constitución ecuatoriana, con la tutela el Estado garantiza al ciudadano que pueda presentar una acción ante los tribunales de la república, por otro lado, implica que la petición debe ser tramitada en un tiempo prudencial, generando una respuesta a la acción intentada que no necesariamente debe ser la declaratoria con lugar de la misma, basta su tramitación, apegada a los principios procesales y una oportuna respuesta (García y Celi, 2021).

La tutela judicial efectiva es un componente esencial de la garantía de los derechos humanos a nivel global asegurando que las personas tengan acceso a un sistema de justicia imparcial y efectivo para la protección de los Derechos Humanos, dándose la constitucionalización de los derechos procesales.

1.2 La tutela judicial efectiva en la Constitución de Ecuador

La tutela judicial efectiva fue reconocida en Ecuador como derecho fundamental desde la Constitución de 1998, siendo vinculada en esta primera oportunidad con el debido proceso. A partir de ese momento, se produjo una evolución en el concepto en las diversas fuentes del derecho como lo son la doctrina, jurisprudencia y legislación ecuatoriana. Actualmente, se encuentra consagrada en la Constitución nacional de 2008, el Código Orgánico de la Función Judicial, el Código Orgánico Integral Penal y el Código Orgánico General de Procesos (Monzón y Fuentes, 2023). (Revisar estilo de citado y no está automatizado).

Señala Ordoñez que la tutela judicial efectiva es un derecho-garantía consagrado por la Carta Magna ecuatoriana, el cual dentro de sus elementos configuradores contiene la ejecución de sentencias que debe ser de manera rápida y efectiva. (Ordoñez, 2019). Indica el autor mencionado, que la tutela judicial implica que lo dispuesto por la sentencia se cumpla, se ejecute, materializándose la indemnización, la reparación, el cumplimiento, en fin, los ordenado en la sentencia firme. En tal sentido Monzón y Fuentes (2023) indican:

Este constituye uno de los aspectos de la tutela judicial efectiva y, en el caso de Ecuador, subsisten serias dificultades en su materialización, particular que ha quedado evidenciado en la sentencia dictada por la Corte Constitucional, donde se reconoce el incumplimiento de la doble conformidad judicial.

El artículo 75 de la Constitución establece que las personas tienen derecho a obtener libremente sus derechos e intereses y a protegerlos de manera efectiva, justa y rápida, lo que debe obedecer a los principios de inmediatez y celeridad (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Igualmente, el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ), es el cuerpo normativo que desarrolla los principios y elementos relevantes de la tutela judicial. Los primeros 31 artículos consagran los principios rectores de la función judicial, iniciando por la supremacía constitucional y aplicación directa de la constitución en la resolución de las causas, basándose en

una interpretación integral del texto constitucional, apoyada en los principios de legalidad, imparcialidad, independencia, especialidad, gratuidad, publicidad, responsabilidad, celeridad, probidad, entre otros.

Al referirse a la tutela judicial en su artículo 23 indica que las pretensiones de las partes deben ser resultas por los jueces, atendiendo a la constitución y a los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos ratificados por el Estado, la ley y los méritos de proceso, estando obligados los jueces a resolver todas las causas sin excusarse en vicios de formas, salvo que los mismos causen nulidad insanable (Asamblea Nacional, 2009).

De igual manera, y unido a la tutela judicial está el proceso, estableciendo en el artículo 29 que las normas procesales deben ser interpretada atendiendo a las garantías de establecidas en la constitución, y a los principios generales del proceso que logren el debido proceso, la igualdad de las partes y el ejercicio del derecho a la defensa.

1.3 Alcance de la jurisprudencia en materia del derecho a la tutela judicial efectiva en el Ecuador

La Corte Constitucional indicó que la tutela judicial efectiva supone además del derecho de todo ciudadano de acudir a los órganos encargados de impartir justicia, el derecho de obtener de ellos una decisión debidamente motivada; siendo un deber del juzgador adecuar su actuación al caso planteado, en tal sentido, ha señalado la Corte que el derecho a la tutela judicial efectiva no se refiere únicamente a la facultad de los ciudadanos de acceder a los órganos jurisdiccionales, sino que se extiende al deber de las autoridades judiciales de ajustar sus actuaciones a la naturaleza del caso (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 133-17-SEP-CC, Caso 0288-12-EP).

La Corte Constitucional subraya la importancia de garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva, imparcial y expedita para todas las personas, con el fin de evitar que queden en estado de indefensión. Además, establece que el incumplimiento de las decisiones judiciales está sujeto a sanciones legales (Sentencia 1007-14-EP/20, párrafo 32). Estos pronunciamientos plantean la posibilidad de no cumplir con las resoluciones emitidas por los jueces de diferentes instancias.

La Corte Constitucional define manifiestamente a la tutela judicial efectiva como un derecho constitucional que permite a los ciudadanos solicitar el inicio de un proceso con el propósito de obtener una decisión justificada y razonada (Sentencia 1007-14-EP/20, párrafo 33).

En la Sentencia No. 889-20-JP/21, la Corte Constitucional enfatiza que la tutela judicial efectiva es un derecho fundamental y aboga por la sistematización de la jurisprudencia en este ámbito. Esto busca mejorar la aplicación y el cumplimiento eficiente de las sentencias, siguiendo las disposiciones de la Constitución de la República y las leyes pertinentes.

La Corte a través de la vía jurisprudencial ha reiterado de manera constante que la tutela judicial efectiva está constituida por tres elementos fundamentales, vale decir, el derecho al acceso a la administración de justicia, el derecho a un proceso judicial y el derecho a la ejecutoriedad de la decisión (Sentencia No. 889-20-JP/21, 2020). Estos elementos son considerados derechos debido a que cada uno de ellos posee un titular específico, contenido propio y un sujeto obligado, además de ser susceptibles de ser reclamados.

El acceso a la justicia supone la eficacia en el ejercicio de la acción por parte de los ciudadanos, sin que se impongan requisitos insalvables que dificulten o imposibiliten acudir ante los órganos jurisdiccionales. Por su parte, el debido proceso, conlleva garantizar el ejercicio de la defensa, el cumplimiento de las etapas procesales en un tiempo prudencial que finalicen en una sentencia motivada y razonada, con apego a la constitución, los instrumentos internacionales ratificados y las leyes. Finalmente, la ejecutoriedad de la sentencia es fundamental para el logro de la tutela judicial, porque de ello depende que el ciudadano vea garantizado su derecho que lo lleve a intentar la respectiva acción y así obtener lo solicitado.

Lo anterior, proporciona una definición clara de lo que implica la tutela judicial efectiva, que se puede resumir como el derecho de todas las personas a acceder a un órgano jurisdiccional para que se atienda su reclamación a través de un proceso en el cual tanto el juez como las partes respeten las garantías esenciales. Además, este derecho asegura que las decisiones tomadas por los tribunales estén en conformidad con la Constitución y la ley, y que se lleve a cabo su ejecución.

1.4 Alcances del derecho de acceso a tutela judicial efectiva laboral

La tutela judicial efectiva en el ámbito laboral se puede definir como el derecho inherente de cualquier trabajador a ser escuchado y atendido sin obstáculos de carácter económico u otros, cuando se enfrenta a situaciones de desconocimiento o disputas relacionadas con su condición laboral. Este derecho implica que su caso debe ser resuelto de manera simple, rápida o en un plazo razonable por un tribunal competente, imparcial, independiente y especializado. Además, se garantiza el pleno ejercicio del derecho de defensa y se asegura que la resolución sea debidamente fundamentada en términos legales Organización Internacional del Trabajo (2020).

Este derecho incluye también la posibilidad de recurrir de manera amplia y sin restricciones, así como la ejecución o cumplimiento rápido del derecho reconocido. Además, dado que muchos conflictos laborales son abordados inicialmente en instancias previas ante el empleador, organismos administrativos o tribunales de otra naturaleza, se hace igualmente imperativo que se respete este derecho de tutela en esta fase.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuando hacen referencia a los derechos económicos, sociales y culturales, añaden los derechos laborales, adicionando el derecho al trabajo, que conjuntamente con la tutela judicial y otros derechos, conforma un conjunto de derechos humanos laborales, los cuales han sido desarrollados por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH).

Además, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) cuenta con varios instrumentos que hacen referencia a la tutela judicial efectiva en un sentido amplio. La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre de 1948, en su artículo XVIII, establece la tutela judicial, este derecho se complementa con el derecho a la petición que se encuentra en el artículo XXIV de la misma declaración.

El derecho a la tutela judicial efectiva trasciende el mero acceso a las instancias judiciales y administrativas. Para que los derechos laborales tengan un significado concreto y no se conviertan en meros conceptos vacíos, es esencial contar con un procedimiento que garantice su

protección, particularmente para el eslabón más débil en una relación laboral. Esto se refiere a una situación en la que uno de los actores es más poderoso y puede ejercer su influencia de manera desequilibrada sobre el otro, que es el menos poderoso.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) ha establecido la responsabilidad de eliminar barreras que puedan surgir debido a la posición económica de las personas, algo que a menudo se presenta como un obstáculo para los trabajadores. Además, se enfatiza la obligación de proporcionar servicios legales, en algunos casos de forma gratuita, a aquellos que carecen de recursos, para garantizar que su derecho a un proceso justo y a una protección judicial efectiva no se vea comprometido por los costos del proceso, ya sea judicial o administrativo, o por la ubicación de los tribunales, factores que a menudo pueden dificultar el acceso a la justicia y, en última instancia, llevar a la violación de las garantías judiciales (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La intervención administrativa y judicial es esencial en situaciones en las que el Estado debe intervenir en asuntos de relaciones privadas para proteger los derechos sustanciales. La inspección laboral es un instrumento administrativo mediante el cual el Estado garantiza el cumplimiento efectivo de las normas sustantivas. El acceso a la acción administrativa o judicial no es simplemente una formalidad; es una garantía de que los derechos vulnerados o desatendidos puedan ser afirmados de manera efectiva de acuerdo con su esencia.

En algunos casos, la justicia laboral puede estar sujeta a presiones con la intención de cambiar sus posiciones o transferirlas a jurisdicciones no especializadas. Por lo tanto, el derecho que se aborda aquí implica el acceso a un juez o tribunal competente que se caracterice por su independencia, imparcialidad y especialización, como lo establecen las Naciones Unidas, que señalan la importancia de que las instituciones gubernamentales respeten y acaten la independencia de la judicatura, y que los jueces resuelvan los casos con imparcialidad y en consonancia con el derecho, sin restricciones ni influencias indebidas.

El derecho humano in comento incluye la manifestación pública de los procesos, la asistencia legal o asesoramiento técnico, la ausencia de demoras injustificadas o un proceso dentro de un plazo razonable, la posibilidad de presentar pruebas y garantizar su ejecución, así

como un proceso laboral que no sufra retrasos excesivos. Además, se extiende al derecho a una tutela administrativa efectiva como parte integral del mismo nivel de protección.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) señala como requisitos para lograr el acceso a la justicia:

- La noción del derecho al plazo adecuado y al debido proceso en el ámbito administrativo

La salvaguardia del debido proceso legal en el entorno administrativo engloba la prerrogativa de disponer de un tiempo razonable para llevar a cabo el procedimiento administrativo, se incluyen aspectos como la equidad de las partes en el proceso y la revisión imparcial de las decisiones administrativas, el derecho a ser representado legalmente, la notificación previa de la existencia del proceso, la prerrogativa de obtener una decisión debidamente fundamentada, la publicidad del acto administrativo, el derecho al plazo adecuado en el proceso administrativo y a la revisión por parte de los órganos jurisdiccionales de las decisiones administrativas.

- El debido proceso legal en el ámbito judicial

De acuerdo con la jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), los Estados tienen la responsabilidad de establecer y consagrar normas efectivas para proteger plenamente los derechos humanos y garantizar la aplicación adecuada de estas normas por parte de sus autoridades judiciales. En particular, los recursos legales deben ser tramitados de acuerdo con los principios del debido proceso legal. Esto tiene una relevancia especial en lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales.

- Principio de igualdad de armas.

Durante el proceso judicial, es común que las diferencias en la situación social o económica de las partes involucradas afecten la capacidad de defensa en el juicio. Esto puede manifestarse también en disputas vinculadas a derechos sociales frente al Estado, que a menudo tienden a favorecer al Estado en sus relaciones con los ciudadanos. Por lo tanto, el principio de igualdad de armas es un componente esencial de la garantía del debido proceso legal en el ámbito judicial.

Este principio se deriva directamente del derecho subyacente en cuestión e implica la implementación de reglas que igualen las oportunidades en la presentación de pruebas, como sistemas de carga dinámica, cargas diferentes o la inversión de la carga de la prueba. Además, se deben incluir medidas que faciliten la presentación de pruebas, la protección de los testigos, la valoración especial de las pruebas testimoniales de los trabajadores y la garantía acceso a los medios de información y documentos que se encuentren en poder del patrono, así como la protección contra castigos por realizar reclamos o incoar acciones administrativas o judiciales, entre otras medidas procesales protectoras.

- El derecho a recibir una decisión debidamente fundamentada sobre el fondo del asunto

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) es del criterio que el deber de motivación es una de las garantías esenciales incluidas en el artículo 8.1 para asegurar un debido proceso. La motivación es esencial para la correcta administración de justicia y garantiza que las decisiones legales se basen en razones respaldadas por el derecho y contribuyen a la credibilidad de las decisiones en una sociedad democrática. Por lo tanto, el deber de motivación es una de las garantías fundamentales para el derecho a un debido proceso y el acceso a la justicia.

- El derecho a un plazo razonable en el proceso

La celeridad procesal es otro componente crucial de la garantía del debido proceso legal en el ámbito judicial, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos sociales. La Corte Interamericana ha indicado que la razón de la duración del proceso debe evaluarse en relación con el tiempo total que lleva el proceso, desde el primer acto de naturaleza procesal hasta que se dicte la sentencia definitiva, lo cual incluye los recursos de apelación que puedan interponerse. Los procesos deben llevarse a cabo en un plazo razonable de acuerdo con el artículo 8.1 de la Convención, y una demora excesiva puede constituir una violación de las garantías judiciales por sí sola. La CIDH y la Corte IDH han distinguido varios criterios para analizar la razonabilidad del plazo de un proceso, como la complejidad del asunto, la actividad procesal de las partes, el comportamiento de las autoridades judiciales, el propósito del procedimiento judicial y la naturaleza de los derechos en juego. La prontitud es especialmente importante en casos relacionados con asuntos laborales.

- Trabajadores del Estado y restricciones en el acceso a la tutela judicial efectiva

En América Latina, los empleados públicos representan, según los países, un porcentaje que oscila entre el 20% y el 30% del total de empleados. Según el Convenio sobre las relaciones laborales en la administración pública de 1978 (núm. 151), los Estados están obligados a tomar medidas específicas para garantizar a los funcionarios públicos una protección adecuada contra cualquier acto que pueda considerarse discriminación antisindical y a las uniones organizacionales de empleados públicos contra cualquier interferencia de las autoridades en su creación, funcionamiento y administración, tal como se estipula en los artículos 4 y 5 de dicho convenio.

Asimismo, en el contexto de resolución de conflictos, se busca alcanzar una solución apropiada mediante negociación entre las partes o a través de procedimientos imparciales e independientes como mediación, conciliación y arbitraje, de manera que inspiren confianza en los involucrados (artículo 8). Además, los empleados públicos, al igual que otros trabajadores, deben disfrutar de los derechos civiles y políticos esenciales para ejercer su libertad sindical (artículo 9).

1.5 Violencia y acoso laboral. Diferencias

La violencia laboral se da producto de las interacciones entre el ambiente laboral, las condiciones del trabajo, comportamiento individual y las formas de comunicación entre empleados y directivos. El temor a perder el empleo actúa como factor determinante para tolerar situaciones injustas en la relación laboral. La violencia laboral a nivel mundial va en aumento ante situaciones de precarización laboral, subempleo, flexibilización laboral, contratación temporal.

De acuerdo a Acevedo (2012), la violencia en el trabajo se expresa a través de agresión física, verbal, psicológica, hostigamiento laboral (acoso, mobbing), acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones que puedan verse influenciadas por razones de edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad u orientación sexual.

El acoso laboral es un tipo de violencia laboral que se presenta de manera reiterada, produciendo graves daños en la víctima. De acuerdo con el Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007):

El acoso implica ser víctimas de maltratos, amenazas o humillaciones de forma **repetitiva y deliberada**, en circunstancias vinculadas con el trabajo; mientras que la violencia laboral se produce cuando se es agredido en circunstancias relativas al trabajo. (Consejo Económico y Social, 2007).

Existen diversas formas o modalidades empleadas por el acosador en perjuicio de su víctima, Hernández (2015) destaca las siguientes:

- Proferir gritos, insultos y someter a humillaciones.
- Realizar burlas continuas y despectivas.
- Asignar la realización de tareas en un tiempo menor al que se requiere.
- Responsabilizar al trabajador por actividades que no son de su competencia o excluirlo de las actividades que si corresponden a sus labores ordinarias.
- Ignorar o excluir a la víctima, aparentando su inexistencia ante terceros.
- Sabotear su trabajo.
- Desacreditar el trabajo de la víctima ante terceros, con el fin de ridiculizarla.
- Impedir que la víctima participe tome decisiones o aporte ideas en relación al desarrollo de las actividades laborales.
- Retener los datos que se requieren para la realización de las labores del trabajador, de modo que la víctima se sienta asfixiada.
- Difamar al trabajador, perjudicando de este modo su reputación.
- Desvalorar los esfuerzos laborales de la víctima.

1.6 Características del acoso laboral

- a. Conducta reiterativa de parte del acosador, no se trata de un hecho aislado sino persistente y constante que busca descalificar a la víctima.
- b. Intención de hacer daño, se busca perjudicar a la víctima.
- c. La situación de violencia se da dentro del entorno laboral
- d. Puede darse el acoso de manera vertical del jefe a sus subalternos u horizontal entre los mismos trabajadores.
- e. El mobbing puede deberse a múltiples motivos; como pueden ser: eliminar a un compañero que aspira al mismo puesto laboral que otro compañero, desmotivar al trabajador a través de tareas de difícil realización en poco tiempo o no asignarle labores para que se produzca su renuncia y así no tener que pagar indemnización por el despido. Incluso puede realizarse el mobbing sin motivo aparente, debiéndose el mismo a trastornos de la personalidad del acosador.

1.7 Instrumentos internacionales contra la violencia y el acoso laboral

En el año 2019 entró en vigencia el primer Convenio sobre la violencia y el acoso, este instrumento internacional fue dictado por la Conferencia Internacional del trabajo, a fin de promover un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Este convenio define al acoso y violencia como un conjunto de comportamientos que en alguna ocasión o manera reiterada ocasiona daños al trabajador en su economía, sexualidad, físico o psicológico.

Dentro de los principios expuestos, los firmantes se comprometen a legislar a fin de prohibir la violencia o acoso, así como implementar políticas integrales que aborden el tema desde la prevención, sanción, educación y el acceso de las víctimas a recursos para la reparación del daño. Igualmente, se comprometen a una política de igualdad y no discriminación de trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Desde el 2021 este convenio se encuentra en vigor en Ecuador.

El convenio al asumir la definición de acoso y violencia no hace distinción entre uno y otro concepto, sino que los asemeja; igualmente, no establece la repetición o reincidencia como elemento característico del acoso, sino que se puede configurar la violencia o acoso laboral con un solo acto que cause daño al bienestar físico, psicológico, sexual o económico del trabajador. Por otra parte, incluye la definición de violencia o acoso por razón del género, la cual va dirigida contra personas en razón de su sexo o género, afectando mayormente a un grupo, e incluye el acoso sexual.

El convenio persigue proteger a todos los trabajadores independientemente de su situación contractual, por lo cual abarca los trabajadores de acuerdo con la ley nacional, las persona que solicita el trabajo, pasantes, aprendices, voluntariados, trabajadores despedidos y los individuos que ejercen autoridad.

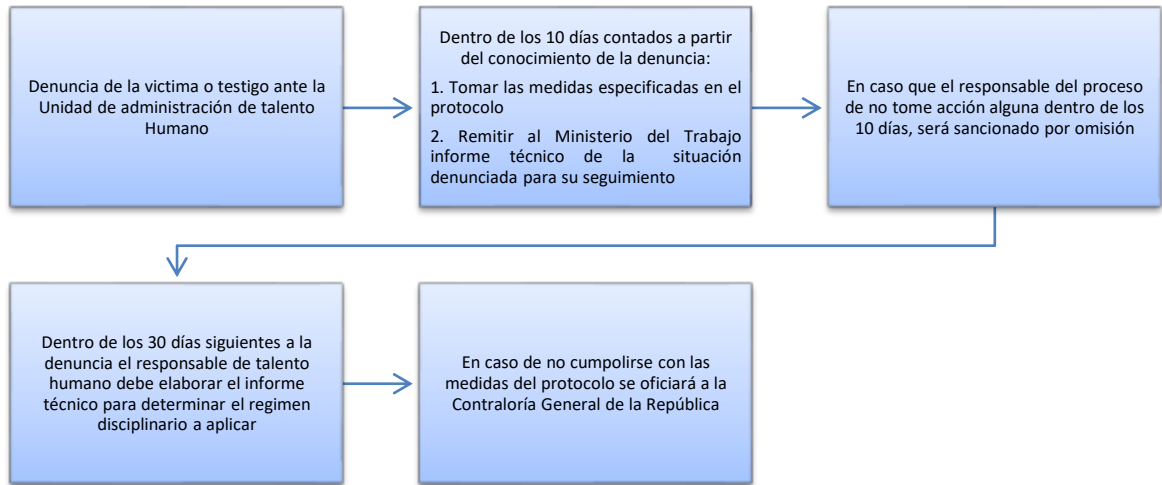
1.8 Regulación jurídica del acoso laboral en Ecuador

La Constitución ecuatoriana consagra en diversos artículos el libre acceso al trabajo, sin discriminación alguna, así encontramos el artículo 329; el artículo 331 que se refiere al libre acceso al empleo por parte de las mujeres y la prohibición del acoso laboral contra las mujeres. Igualmente, el artículo 326 al consagrar los principios sobre los cuales se sustenta el derecho al trabajo, en el numeral 5, establece que las personas tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y óptimo, el cual garantice su salud y bienestar (Asamblea Constituyente, 2008).

Igualmente, el artículo 42 ejusdem establece la obligación del empleador de trata adecuadamente a sus empleados, no infiriéndoles maltratos. En este mismo sentido la Ley Orgánica de del Servicio Público (LOPSE) en su artículo 23 literal r, consagra el derecho de los servidores públicos a “no ser sujeto de acoso laboral” (Asamblea Nacional, 2010).

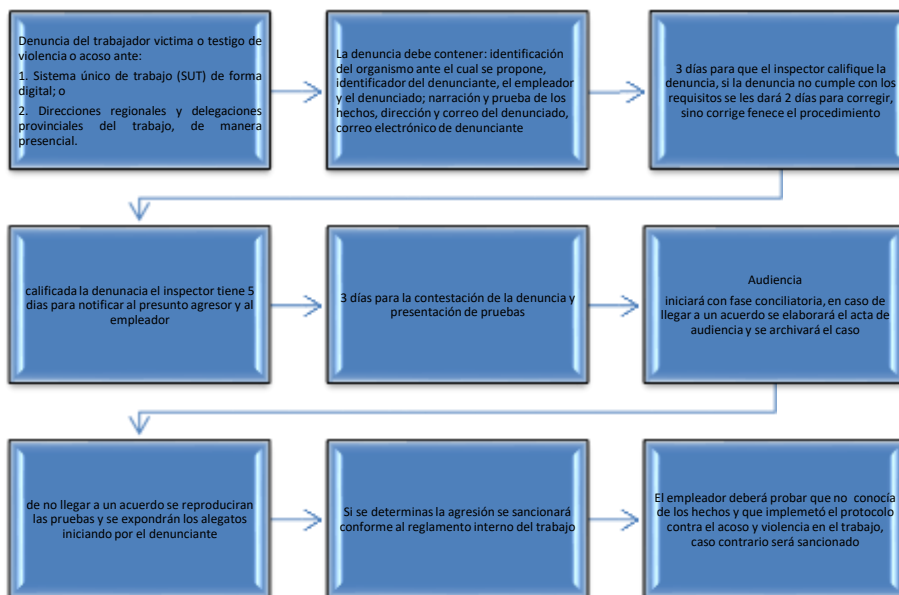
El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020–244 del Ministerio de Trabajo (2020) establece el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, aplicable tanto en el sector público como privado.

Figura 1. Procedimiento por acoso o violencia a servidores públicos



Fuente: Elaborado a partir del acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 del Ministerio de Trabajo (2020)

Figura 2. Procedimiento por acoso o violencia a trabajadores regidos por el Código del trabajo.



Fuente: Elaborado a partir del acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 del Ministerio de Trabajo (2020) (no tiene datos)

La Corte constitucional en sentencia a No. 986-19-JP/21 y acumulados, se pronunció sobre 4 casos donde se denunció la violación a la tutela judicial efectiva por parte del organismo encargado de seguir el procedimiento por acoso laboral conforme al Código Laboral o la LOPSEP, en uno de ellos. la Inspectoría del trabajo le solicitó a la persona que presentó la denuncia de acoso laboral la completitud de la denuncia, procediendo la denunciante a cumplir con la solicitud.

Sin embargo, el inspector del trabajo decidió archivar la denuncia, argumentando que no cumplía con los requisitos de una demanda según el COGEP. Fue solo después de la solicitud de aclaración y ampliación por parte de Yolanda Cando que la autoridad precisó que lo que realmente necesitaba era que se especificara si los actos denunciados correspondían a acoso o discriminación laboral.

La relación laboral con la denunciante está regida por la LOSEP, ante lo cual es incompetente la inspectoría del trabajo para tramitar la denuncia, indicando que la trabajadora debía presentar su denuncia en el Ministerio del Trabajo.

La sentencia determinó que la inspectoría del trabajo obstaculizó el proceso impidiendo irrazonables al solicitar que la denuncia de acoso laboral cumpla con los mismos requisitos que una demanda en un proceso judicial. Además, al aclarar su resolución, indicó que la denunciante debía identificar si los hechos correspondían a discriminación o acoso laboral, cuando en realidad que dichos conceptos no son excluyentes, de acuerdo a la definición legal.

Por otro lado, la inspectoría del trabajo reconoció tardíamente, durante la acción de protección, que no era competente para dar trámite a la denuncia, mencionando entonces que Yolanda Cando debía trasladarse de Cotopaxi a Quito para presentarla en el Ministerio del Trabajo. Por todo lo expuesto la Corte constitucional dictaminó que “ni la CCENC, ni la inspectoría del trabajo tramitaron la denuncia de forma diligente, por lo cual se violó el derecho de la accionante a la tutela administrativa efectiva (Corte Constitucional de la República de Ecuador, 2021).

CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Modalidad y enfoque de la investigación

La investigación es cualitativa, ya que busca comprender el objeto de estudio desde la percepción que de él tienen las personas, al respecto, (Nizama y Nizama, 2020) consideran que el enfoque cualitativo aplica a la investigación jurídica ya que es una actividad de carácter sistemático que se fundamenta en prácticas interpretativas, lo cual permite justificar argumentos haciendo uso del marco teórico y situaciones vividas en la experiencia.

Siendo las relaciones laborales un hecho social que se ve impactado por el acoso laboral, habiendo sido pertinente realizar la investigación con el empleo de la modalidad cualitativa, ya que esta permitió profundizar en el objeto de estudio desde la realidad.

2.2 Tipo de Investigación

De acuerdo a las fuentes, la investigación se configura mixta, de tipo documental y de campo, ya que a través del análisis de documento se procuró conocer el objeto de investigación, así como a través de las entrevistas. El hecho de ser una investigación mixta permitió encontrar en los dos tipos de investigación un punto de encuentro en el objetivo de la investigación, obteniendo datos de las fuentes secundarias de los documentos y de las fuentes primaria propia de la investigación de campo, que en el presente estudio se obtuvieron a partir de las entrevistas realizadas.

Risquez, Fuenmayor y Pereira (1999) señalan que la investigación documental tiene como propósito la revisión de fuentes documentales para recolectar evidencias de los hechos que se investigan y de esta forma establecer conclusiones relacionadas con los objetivos de la investigación.

La fase documental se centró en una exhaustiva revisión bibliográfica y documental de la legislación vigente, instrumentos internacionales, jurisprudencia y casos judiciales relacionados con la tutela judicial efectiva y el acoso laboral. Este análisis documental permitió establecer un marco teórico sólido que sustenta la investigación. La fase de campo implicó la realización de entrevistas en profundidad a expertos en derecho laboral, así como a trabajadores que han experimentado acoso laboral. Estas entrevistas proporcionaron información empírica valiosa

sobre la efectividad de la tutela judicial en la resolución de casos de acoso laboral. La metodología cualitativa permitió explorar en detalle las percepciones, experiencias y puntos de vista de los participantes.

Para Chávez (2007) la investigación de campo es aquella que en donde la información se busca directamente en la realidad que se investiga, es decir, donde ocurre el fenómeno, o donde se encuentra el hecho u objeto, para posteriormente procesarla y analizarla

De acuerdo al alcance se trata de una investigación descriptiva y correlacional, definidas por Villabella (2009) como aquella que busca expresar las características, propiedades y manifestaciones del objeto que investiga, por lo que recolecta, ordena y jerarquiza información sobre este, para brindar una comprensión general del fenómeno y establecer juicios sobre el mismo. La investigación correlacional se centra en el análisis de la interacción que tienen en el objeto de estudio determinadas variables o categorías, logrando aclarar la incidencia de éstas en el comportamiento del mismo, permitiendo establecer regularidades patrones de comportamiento.

La investigación es descriptiva por cuanto se caracterizan las variables de la investigación como lo son la tutela judicial efectiva y el proceso sancionador por acoso laboral, continuando con un estudio correlacional al estudiar la incidencia de la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador por acoso laboral.

2.3. Métodos teóricos y empíricos

Se emplearon métodos teóricos como el análisis de contenido a los documentos legales, con el objetivo de identificar patrones y tendencias relacionadas con el acoso laboral y la tutela judicial. Además, se utilizó el enfoque hermenéutico para interpretar las entrevistas y comprender en profundidad las experiencias y perspectivas de los participantes. Aunado a esto métodos se emplearon los comunes a toda investigación como el sistémico y el analítico sintético que permitieron ubicar a las variables de investigación dentro del sistema jurídico ecuatoriano. Como afirman Cobas, Romeu y Macias (2010, p. 6), los métodos teóricos sirven para “revelar las relaciones esenciales del objeto de investigación, no observables directamente”.

En cuanto a los métodos empíricos permitieron revelar y explicar las características fenomenológicas del objeto (Cobas, Romeu y Macias, 2010), se empleó específicamente la entrevista. Estos métodos empíricos cualitativos se utilizan en la investigación jurídica para comprender aspectos subjetivos, sociales y contextuales de los problemas legales, y pueden ser especialmente útiles para explorar la interpretación de las leyes, la percepción de la justicia, el cumplimiento de las normas y otros fenómenos legales que no pueden abordarse únicamente con datos cuantitativos.

De acuerdo con Riskey, Fuenmayor y Pereira (1999), la entrevista consiste en hacer preguntas para recoger información sobre hechos, creencias, sentimientos, reacciones, intenciones (p. 59).

2.4. Técnica e instrumentos

Las técnicas e instrumentos son los recursos empleados para hacer más fácil la recolección y el análisis de los datos, pudiendo afirmarse que varían dependiendo de los factores que se vayan a evaluar (Riskey, Fuenmayor y Pereira, 1999).

Se empleó el análisis documental para la normativa nacional e internacional, lo que permitió su comprensión. Adicionalmente, se empleó la técnica de la entrevista a través de una guía de entrevista, semiestructurada con preguntas abiertas, las cuales fueron dirigidas a especialistas constitucionales y laborales. Como indica Janesick, (1998) citado por Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) en la entrevista a través de las preguntas y respuestas se logra que el investigador interroge al investigado logrando una comunicación que permite la construcción conjunta de significados respecto a un tema.

2.5. Población y muestra

La investigación empleó dos tipos de unidades, los documentos, representados por los instrumentos internacionales en materia de tutela judicial y procedimiento en caso de acoso laboral, normas constitucionales, legales y jurisprudencia de la Corte Constitucional ecuatoriana, así como artículos científicos relacionado al tema, con lo cuales se siguió un estricto control de selección, tomando solo los publicados en revistas indexadas revisadas por pares académicos. De igual manera se solicitó la colaboración de especialistas constitucionales y laborales dentro de la realidad ecuatoriana, para la aplicación de la entrevista.

Se acudió a una muestra tipo, que como afirman Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) “el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización” (p. 430) donde los expertos manifestaron su criterio a partir de su experiencia en el área jurídica constitucional y laboral.

El universo del estudio está representado por todos los documentos jurídicos y dogmáticos referidos a la tutela judicial efectiva y el proceso sancionatorio del acoso laboral en Ecuador, tomándose la muestra de los documentos que procedan de fuente confiable como instrumentos internacionales, normas, jurisprudencias, artículos científicos, textos académicos de estilo dogmático. Se seleccionaron 4 especialistas, por considerarse que expresan los aspectos relevantes para la comprensión del fenómeno estudiado, empleando como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista.

Cada entrevista se llevó a cabo por separado, procediéndose a formular cada pregunta y dejando el tiempo necesario para que el especialista responda la pregunta, asegurándose que expresara todo lo que considerase conveniente. Como sugieren los autores Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), se planeó la entrevista, se desarrolló y posteriormente se transcribió cada una de ellas, para luego proceder al análisis de los datos.

2.6. Validez y confiabilidad

Tal como lo señala Martínez Miguelez (2006) una metodología cualitativa es aquella que tiene un alto nivel de validez cuando al apreciar una realidad, se observa en sentido pleno, y no sólo una parte de la misma.

En cuanto la confiabilidad Martínez Miguelez (2006) afirma que está dirigida hacia el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observadores, evaluadores o jueces del mismo fenómeno; se considera un buen nivel de esta confiabilidad cuando alcanza un 70%.

El diseño metodológico combinó la investigación documental y de campo en un enfoque cualitativo, utilizando análisis de contenido y enfoque hermenéutico para obtener una comprensión integral de la incidencia de la tutela judicial efectiva en los procesos de acoso laboral, lo cual permitió abordar de manera integral y significativa un tema de gran importancia en el ámbito laboral.

Preguntas de la Entrevista

1. ¿Considera que se garantiza la tutela judicial efectiva en los procesos sancionatorios por acoso laboral en Ecuador?
2. ¿Está de acuerdo con el procedimiento por acoso o violencia a trabajadores regido por el Código del trabajo?
3. ¿Está de acuerdo con el procedimiento de acoso o violencia a servidores públicos inicie con denuncia de la víctima ante la unidad de administración de talento humano?
4. ¿Considera que el procedimiento de denuncia por acoso laboral es expedito, económico?
5. ¿Considera que Ecuador es cumplidor de los acuerdos internacionales en materia de tutela judicial y acoso laboral?
6. ¿Los trabajadores ecuatorianos habitualmente denuncian cuando son víctimas de acoso laboral?
7. ¿Cuáles suelen ser las formas de acoso laboral más denunciadas por los trabajadores?
8. ¿Las empresas asumen el protocolo contra el acoso laboral?
9. ¿Se ha cumplido en Ecuador con el convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en los espacios de trabajo dictado por la OIT y ratificado por la Asamblea Nacional de Ecuador en enero de 2020?
10. ¿Qué acciones podrían establecerse en Ecuador para lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionatorio por acoso laboral?

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados de la revisión documental

Se revisaron los instrumentos internacionales ratificados por Ecuador en materia de tutela judicial, vista como un derecho humano fundamental de los ciudadanos, así como las normas constitucionales y legales sobre dicha materia. Igualmente, se revisaron las normas e instrumentos internacionales en materia de acoso laboral, especialmente cuando Ecuador ratificó en el año 2020 el convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre acoso y violencia en el trabajo, el cual plantea a los Estados que lo han ratificado el compromiso por erradicar la violencia y el acoso por ocasión del trabajo, lo cual solo es posible si se cuenta con una tutela judicial efectiva, que permita el acceso a las víctimas a obtener justicia en sede administrativa y/o judicial, lo que implica acceso desde el punto de vista económico, y respuesta en lapsos adecuados, con autoridades imparciales.

Los principales aspectos resultantes del análisis documental, y que fueron plasmados en el marco teórico son:

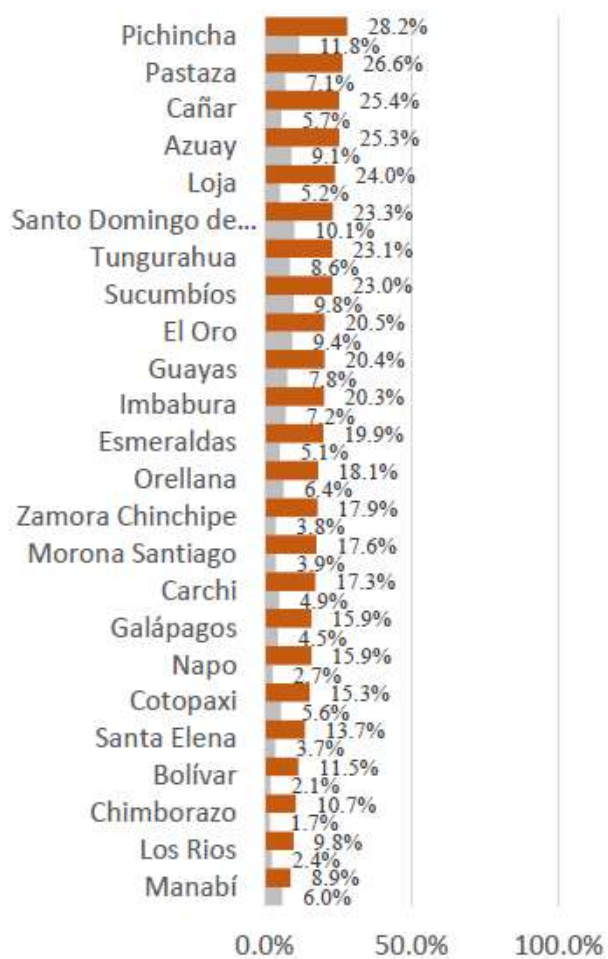
- La tutela judicial es un derecho humano procesal que persigue la protección de los derechos humanos sustantivos consagrados en instrumentos internacionales y en las constituciones nacionales, debido a la constitucionalización de los derechos.
- La tutela judicial está consagrada en el artículo 75 de la Constitución nacional de Ecuador y el en Código de la Función Judicial junto a los principios rectores de dicha función.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional ecuatoriana ha subrayado la importancia de garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva, imparcial y expedita para todas las personas, para evitar la indefensión.
- La OIT ha indicado que un efectivo acceso a la justicia implica: plazo adecuado, debido proceso, igualdad de armas, motivación de la decisión, plazo razonable del proceso y posibilidad de recursos.

- Igualmente, como parte de la revisión documental se obtuvieron estadísticas del acoso laboral en Ecuador, las cuales fueron levantadas por Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert en el año 2021 y publicadas en el 2022 (ver anexos), en las cuales resalta lo siguiente:
- Un promedio del 63% de los encuestados manifestaron ser objeto de violencia económica, al preguntar por el tipo de violencia económica el 34,5 manifestaron que habían sufrido de “disminución o sobrecarga drástica de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes”.
- La violencia económica es el primer tipo de violencia sufrida por los encuestados, seguida por la violencia psicológica (56%), simbólica (55%), sexual (38% en mujeres y 7% en hombres), y física (7,5%). Las mujeres son víctimas de violencia en un mayor porcentaje que los hombres, sobre todo en lo respecta a la violencia sexual.
- La violencia psicológica es sufrida mayormente por las mujeres (44%), mientras en los hombres es un 27%, sobre todo cuando se trata de oír la opinión profesional y laboral, se tiende a oír más a los hombres que a las mujeres. En cuanto a sufrir insultos, humillaciones, ambos genero cuentan con un 21%.
- Las manifestaciones de violencia sexual tienen que ver con comentarios inadecuados del cuerpo y/o vestimenta de las trabajadoras (29%), acercamientos físicos inapropiados (16%), hostigamiento laboral por no aceptar mantener relaciones sexuales o sentimentales (10%), beneficios laborales a cambio de favores sexuales (6%), contacto físico con o sin acceso sexual, por medios violentos y sin consentimiento (4%).
- En un 40% el acoso en el ámbito laboral es llevado a cabo por el jefe y en 35% por algún compañero de trabajo. Los porcentajes más altos de violencia proceden del propio personal interno de la organización en comparación con personas externas como clientes.

- El 50% de los encuestados consideró que el acoso no genera ningún impacto. El 52% de las mujeres manifestó que no hicieron frente a una situación de violencia por considerar que no sirve o no produce ningún efecto, aunado a un 43% de temor a perder el empleo y un 38% de miedo a represalias; estas dos últimas razones se puede considerar igualmente violencia psicológica o simbólica.
- El 64% de los encuestados al preguntarles por las vías para enfrentar la violencia en sitios de trabajo partiendo del género, respondió que no conoce de la implementación de medios algunos para enfrentar esta situación. Solo el 8% expresaron que hay un protocolo para abordar la violencia de género o doméstica.

Los datos de esta encuesta son coincidentes con las cifras publicadas a través de la encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU) del año 2019, la cual señala que la principal violencia en el campo laboral es la violencia psicológica, con un porcentaje del 17,2%; además siete de cada diez mujeres han sufrido violencia sexual, siendo solo el 3% las que han denunciado el hecho. En cuanto a las provincias con mayor violencia en el ámbito laboral, se encuentra en primer lugar Pichincha (Instituto Nacional de estadísticas de Ecuador, 2019).

Figura 3. Violencia contra las mujeres por provincia en el ámbito laboral



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Ecuador (2019)

3.2 Resultados de la entrevista

A continuación, se presentan las principales opiniones expresadas por los especialistas en las entrevistas realizadas:

PREGUNTA	PROFESIONAL 1	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL 3	PROFESIONAL 4
<i>1. ¿Considera que se garantiza la tutela judicial efectiva en los procesos sancionatorios por acoso laboral en Ecuador?</i>	No, porque tiende a ser proceso pocos estructurados y conocidos por los trabajadores, muchas veces no producen ningún resultado y el trabajador termina perdiendo su empleo	Considero que hay un proceso establecido en la norma que pocos conocen y acuden a él por temor a ser despedido	Formalmente está la norma que regula el proceso pero en la práctica no presta atención a este tipo de casos denunciados por trabajadores	Solo en algunos aspectos formales pero, no se cumple con todos los elementos necesarios para hablar un de una tutela judicial efectiva
<i>2. ¿Está de acuerdo con el procedimiento por acoso o violencia a trabajadores regido por el Código del trabajo?</i>	Si, es un procedimiento claro. El problema es que no es conocido por los trabajadores, lo que le genera indefensión.	No, porque debería generar la inamovilidad para el trabajador que denuncie ser víctima de acoso a si como ser separado del presunto agresor para evitar represalias y más acoso	creo que le falta desarrollarse un poco más y ofrecer más garantías al trabajador	no es claro en las sanciones para el culpable de acoso laboral, debería desarrollarse más la normativa contra el acoso laboral
<i>3. ¿Está de acuerdo con el procedimiento de acoso o violencia a servidores públicos inicie con denuncia de la víctima ante la unidad de administración de talento humano?</i>	No, porque la oficina de talento humano no es la competente para instruir el expediente y tomar decisiones jurídicas, esto se presta incluso a complicidad	No estoy de acuerdo porque muchos servidores públicos se quejan de que no son atendidos por los responsables de talento humano, y en muchos casos la denuncia agrava la situación de violencia o acoso laboral	No creo que sea el órgano competente, generalmente no se lleva el caso de la manera jurídica más idónea, generándose indefensión a la víctima, quien no encuentra justicia. Y lo peor es que el responsable de talento humano no es sancionado por los daños que causa por su inacción.	No debería haber distinción entre trabajadores del sector privado y público en este tema, se trata de una discriminación, que genera confusión en los trabajadores.

<p><i>4. ¿Considera que el procedimiento de denuncia por acoso laboral es expedito, económico?</i></p>	<p>No, existen muchas causas ante los organismos públicos que hacen que se retrase el tratamiento de estos temas, por lo cual, se crea un clima laboral tenso mientras se ventila el tema en las instancias judiciales correspondiente</p>	<p>En Ecuador todos los procesos son largos, si el trabajador requiere los servicios de un abogado, igualmente debe cancelar por ello.</p>	<p>La ley no establece un pago por el procedimiento, pero si tiende a tardarse</p>	<p>Nos es expedito, pero si económico porque no se establece costos directos para el mismo.</p>
<p><i>5. ¿Considera que Ecuador es cumplidor de los acuerdos internacionales en materia de tutela judicial y acoso laboral?</i></p>	<p>En los últimos años se han realizado múltiples esfuerzos para cumplir con los convenios internacionales, se ha avanzado, pero aún falta</p>	<p>Ecuador es un estado constitucional y de derecho, por lo tanto, debe dar cumplimiento a todos los tratados en materia de derechos humanos, sin embargo, aún falta por tener un cumplimiento pleno</p>	<p>Aunque seamos un estado constitucional, las empresas y aún el sector público no tiene respeto por los derechos humanos y carecen de responsabilidad social empresarial</p>	<p>El convenio 190 de la OIT ha sido asumido por Ecuador en enero de 2020, y a la fecha son pocos los mecanismos de seguimiento del mismo, por lo cual opino que no se está dando cumplimiento a los acuerdos internacionales</p>
<p><i>6. ¿Los trabajadores ecuatorianos habitualmente denuncian cuando son víctimas de acoso laboral?</i></p>	<p>No, por temor a represalias y ser despedidos</p>	<p>No, porque desconocen el procedimiento, sus derechos y consideran que la situación se agravara por denunciar</p>	<p>Son pocos los que acuden a realizar las denuncias porque saben de casos previos que no fueron resueltos de la mejor manera, además llevan su tiempo</p>	<p>La mayoría temen que existan represalias cuando el agresor es el jefe o dueño del negocio, entonces temen ser despedido. Las necesidades económicas del trabajador sobre todo de las mujeres humildes impiden realizar estas denuncias. Ni hablar cuando se trata de acoso sexual</p>

<p><i>7. Cuáles suelen ser las formas de acoso laboral más denunciadas por los trabajadores?</i></p>	<p>Principalmente acoso psicológico que se puede manifestar de diferentes maneras, como humillaciones, asignaciones laborales en exceso o por debajo de su capacidad, trato despectivo. Otras formas de acoso es el acoso sexual sobre todo en mujeres jóvenes</p>	<p>El acoso psicológico a través de la denigración de la integridad psíquica del trabajador. Acoso sexual, acoso económico</p>	<p>Acoso psicológico con los malos tratos, malas palabras, trato cruel, humillante. Acoso económico, al no pagar puntualmente, o completo, salario desigual por razón de género</p>	<p>las personas vulnerables son más propensas a experimentar acoso laboral por su condición, siendo víctimas de acoso psicológico, sexual, o económico</p>
<p><i>8. ¿Las empresas asumen el protocolo contra el acoso laboral?</i></p>	<p>no, aún es un punto que está pendiente</p>	<p>Muy pocas, conozco solo una poco. Además, habría que revisar que tan eficiente es</p>	<p>No, ha faltado interés en el tema y supervisión por parte del Estado, sancionando a las empresas que no cumplan. El problema es que a veces son las mismas instituciones del Estado que incumple</p>	<p>Algunas cuentan con la normativa al respecto, pero en la práctica no funciona</p>

<p>9. <i>¿Se ha cumplido en Ecuador con el convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en los espacios de trabajo dictado por la OIT y ratificado por la Asamblea Nacional de Ecuador en enero de 2020?</i></p>	<p>No, es un convenio reciente que aún queda mucho por hacer</p>	<p>Se han asumido algunas acciones y es interesante que el Ecuador se comprometa en la protección de los trabajadores, pero aún queda mucho por hacer en el tema</p>	<p>Ya comenzó a establecer algunas políticas sobre el tema, pero hace falta supervisión y aplicación de sanciones ante el incumplimiento</p>	<p>No del todo, quedan pendientes varios compromisos que todos los estados ratificantes entre ellos Ecuador se comprometieron a cumplir, entre ellos la tutela judicial efectiva en los casos de acoso y violencia laboral</p>
<p>10. <i>¿Qué acciones podrían establecerse en Ecuador para lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionatorio por acoso laboral?</i></p>	<p>Es necesario crea políticas públicas que informen a los trabajadores sobre sus derechos, estableciendo sanciones a quienes incurran en acoso o violencia laboral</p>	<p>Yo establecería garantías de inamovilidad al trabajador que denuncie ser víctima de acoso o violencia, que le permita alejar de el o ella al agresor, porque de nada sirve denunciar si la victima sigue conviviendo con su agresor quien la seguirá acosando</p>	<p>Crear tribunales especializados en la materia que atiendan de manera expedita los casos de acoso o violencia laboral.</p>	<p>Unificar el proceso sancionatorio por acoso, sin distinción si se es un trabajador regido por el código del trabajo o se es un servidor público. Eliminando que el proceso inicie en la unidad de talento humano.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a los especialistas

A continuación, se presenta un análisis comparativo por pregunta basado en las respuestas de los cuatro profesionales:

1. ¿Considera que se garantiza la tutela judicial efectiva en los procesos sancionatorios por acoso laboral en Ecuador?

Los profesionales en general coinciden en que la tutela judicial efectiva no se garantiza plenamente en los procesos sancionatorios por acoso laboral en Ecuador. Se mencionan problemas como la falta de estructura y conocimiento de los trabajadores sobre el proceso, la ineficacia en la práctica a pesar de la existencia formal de normativas y la ausencia de elementos necesarios para una tutela judicial efectiva.

2. ¿Está de acuerdo con el procedimiento por acoso o violencia a trabajadores regido por el Código del trabajo?

Los profesionales no están completamente de acuerdo con el procedimiento regido por el Código del Trabajo. Argumentan que, aunque es claro en teoría, no es ampliamente conocido por los trabajadores, lo que genera indefensión. Además, se sugiere la necesidad de establecer garantías, como la inamovilidad del trabajador denunciante.

3. ¿Está de acuerdo con el procedimiento de acoso o violencia a servidores públicos inicie con denuncia de la víctima ante la unidad de administración de talento humano?

En este punto, los profesionales muestran un consenso en que no están de acuerdo con que el procedimiento comience con la denuncia ante la unidad de administración de talento humano. Argumentan que no es el órgano competente, y su inacción puede generar indefensión. Además, se cuestiona la distinción entre trabajadores del sector privado y público en este asunto.

4. ¿Considera que el procedimiento de denuncia por acoso laboral es expedito, económico?

En general, se señala que el procedimiento de denuncia por acoso laboral no es expedito debido a la burocracia y la demora en los procesos judiciales. Sin embargo, se reconoce que no implica costos directos para el denunciante, por lo que podría considerarse económico.

5. ¿Considera que Ecuador es cumplidor de los acuerdos internacionales en materia de tutela judicial y acoso laboral?

Los profesionales coinciden en que Ecuador ha realizado esfuerzos para cumplir con los acuerdos internacionales en materia de tutela judicial y acoso laboral, pero aún falta un cumplimiento pleno. Se destaca la necesidad de un mayor compromiso y supervisión.

6. ¿Los trabajadores ecuatorianos habitualmente denuncian cuando son víctimas de acoso laboral?

Se observa un consenso en que los trabajadores ecuatorianos no suelen denunciar el acoso laboral debido al temor a represalias, la falta de conocimiento sobre el procedimiento y la percepción de que su situación empeorará al denunciar.

7. ¿Cuáles suelen ser las formas de acoso laboral más denunciadas por los trabajadores?

Los profesionales mencionan que las formas de acoso laboral más denunciadas suelen ser el acoso psicológico, incluyendo humillaciones y trato despectivo, así como el acoso sexual, especialmente entre mujeres jóvenes. También se destaca el acoso económico.

8. ¿Las empresas asumen el protocolo contra el acoso laboral?

En general, se señala que las empresas no suelen asumir el protocolo contra el acoso laboral, y se menciona la falta de interés y supervisión, así como la ineficacia de las normativas existentes.

9. ¿Se ha cumplido en Ecuador con el convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en los espacios de trabajo dictado por la OIT y ratificado por la Asamblea Nacional de Ecuador en enero de 2020?

Los profesionales coinciden en que Ecuador aún no ha cumplido completamente con el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en los espacios de trabajo. Se menciona que existen acciones tomadas, pero aún hay pendientes y compromisos por cumplir.

10. ¿Qué acciones podrían establecerse en Ecuador para lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionatorio por acoso laboral?

Las sugerencias de los profesionales incluyen la creación de políticas públicas para informar a los trabajadores sobre sus derechos y establecer sanciones para los acosadores, garantizar la inamovilidad del denunciante, crear tribunales especializados y unificar el proceso sancionatorio eliminando la distinción entre el sector privado y público.

3.3 Acciones para lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador por acoso laboral

A partir de la revisión documental y las entrevistas realizadas se recomiendan las siguientes acciones tendientes a lograr la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador por acoso laboral:

- **Armonización Normativa:** Se sugiere la revisión y modificación de la legislación vigente para lograr una coherencia normativa entre el Código del Trabajo y la Ley orgánica de servidores públicos, estableciendo disposiciones específicas que atiendan las particularidades de cada ámbito laboral.
- **Definición Clara de Acoso Laboral:** Es imperativo precisar y definir de manera específica el concepto de acoso laboral en la normativa, incorporando elementos que contemplen las diversas formas de acoso, tanto psicológico como físico, y que sean aplicables a ambas jurisdicciones laborales, cónsonas con los instrumentos internacionales que regulan la materia y que han sido ratificados por Ecuador.
- **Capacitación Judicial Especializada:** Implementar programas de formación y capacitación para jueces y personal jurídico encargado de conocer casos de acoso laboral, garantizando una interpretación coherente de la normativa.
- **Medios de Prueba Adecuados:** Establecer criterios claros sobre los medios de prueba admisibles en casos de acoso laboral, considerando la sensibilidad del tema y garantizando la protección de la víctima.

- **Protección de Denunciantes:** Reforzar la protección a los denunciantes de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y evitando posibles represalias, especialmente en el ámbito público donde la exposición puede tener repercusiones adicionales.
- **Sanciones Proporzionadas y Disuasivas:** Revisar y ajustar las sanciones establecidas en la normativa, asegurando que sean proporcionadas a la gravedad del acoso laboral y que tengan un efecto disuasivo efectivo, promoviendo así un ambiente laboral seguro.
- **Participación de Órganos Especializados:** Contemplar la intervención de órganos especializados en la investigación de casos de acoso laboral, con experticia en aspectos psicológicos y laborales, garantizando una valoración integral de las circunstancias.
- **Divulgación de Derechos y Procedimientos:** Implementar campañas de divulgación que informen a los trabajadores sobre sus derechos en casos de acoso laboral, así como los procedimientos disponibles, con el fin de empoderar a los empleados y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

3.4 El límite entre el artículo 4 de la Ley Reformativa para la Prevención y Erradicación del Acoso Laboral del 2017 y el artículo 166 del COIP (Código Orgánico Integral Penal)

La diferencia entre el artículo 4 de la Ley Modificadora para la Prevención y Eliminación del Acoso Laboral del 2017 y el artículo 166 del COIP se encuentra en la naturaleza de los comportamientos que tratan y en las implicaciones legales que resultan de cada uno.

El artículo 4 de la Ley Modificadora define el acoso laboral de manera amplia, incluyendo acciones que violan la dignidad en el trabajo. Estas acciones pueden involucrar comportamientos repetitivos que causen menoscabo, maltrato, humillación o amenaza para la situación laboral del individuo afectado. Esta ley se enfoca en prevenir y eliminar el acoso laboral como una falta administrativa, y las sanciones pueden implicar medidas disciplinarias del empleador o intervención de las autoridades laborales.

Por otro lado, el artículo 166 del COIP trata específicamente el acoso sexual como un delito penal. Este artículo se centra en acciones de naturaleza sexual que implican abuso de poder

o subordinación en varios contextos, como el laboral, educativo o religioso. Establece sanciones penales para quienes soliciten actos de naturaleza sexual aprovechando una posición de autoridad, subordinación o amenaza, con penas que pueden incluir prisión dependiendo de la gravedad del comportamiento y las circunstancias del caso.

La distinción entre ambos artículos reside en el enfoque en el acoso laboral, que comprende una gama amplia de comportamientos que atentan contra la dignidad en el trabajo y se tratan como una falta administrativa, y el acoso sexual, que se concentra en comportamientos de naturaleza sexual con una dinámica de poder o subordinación y se considera un delito penal.

Aunque ambos artículos abordan formas de acoso en el ámbito laboral, el artículo 4 se relaciona con una falta administrativa bajo la Ley de Prevención y Eliminación del Acoso Laboral, mientras que el artículo 166 establece un delito penal bajo el Código Orgánico Integral Penal, diferenciándose en las características de las conductas y las consecuencias legales asociadas.

3.5 Tensiones Legales en Casos de Acoso Laboral en Instituciones de Educación Superior

La contradicción legal que surge entre el protocolo de prevención y erradicación del acoso de la SENESCYT y tanto el Código de Trabajo como la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) es evidente en el ámbito de la conciliación institucional para resolver casos de acoso laboral.

Por un lado, el protocolo establece claramente que no procederá la conciliación institucional en casos de violencia, acoso y discriminación, entre otros. Esto implica una restricción directa en la posibilidad de utilizar este mecanismo de resolución de conflictos en situaciones de acoso laboral dentro de las instituciones de educación superior.

Por otro lado, tanto el Código de Trabajo como la LOES otorgan a los trabajadores el derecho a recurrir a la conciliación como un medio para resolver disputas laborales. Sin embargo, al prohibir la conciliación en casos de acoso laboral, el protocolo de la SENESCYT entra en conflicto directo con estas disposiciones legales.

Esta contradicción legal crea un dilema para los trabajadores y las instituciones de educación superior, ya que deben decidir cómo proceder en situaciones de acoso laboral cuando las disposiciones del protocolo y las leyes laborales entran en conflicto. Esto puede generar incertidumbre y dificultar la búsqueda de soluciones efectivas para abordar el acoso laboral y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

En un caso donde el protocolo institucional prohíbe la conciliación en situaciones de acoso laboral, pero las leyes laborales permiten este proceso como un medio de resolución de conflictos, es importante seguir un enfoque que garantice la justicia y no deje impune el acoso laboral. Si la conciliación interna está prohibida, se puede explorar la posibilidad de recurrir a mediadores externos o servicios de mediación independientes para ayudar a las partes a resolver el conflicto de manera imparcial y efectiva. Además, si el acoso laboral es grave o persistente, se puede presentar una denuncia formal ante la autoridad laboral correspondiente. Esta entidad puede llevar a cabo una investigación imparcial y tomar medidas para abordar el acoso de acuerdo con la ley penal.

En cualquier curso de acción que se elija, es fundamental priorizar la seguridad y el bienestar del trabajador afectado por el acoso laboral. Se deben tomar medidas inmediatas para proteger al trabajador y proporcionarle el apoyo necesario durante el proceso de resolución del conflicto. En resumen, aunque el protocolo institucional prohíba la conciliación en casos de acoso laboral, existen otras opciones legales y procesos de resolución de conflictos que pueden utilizarse para garantizar que el acoso no quede impune y se protejan los derechos de los trabajadores afectados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego de realizar la investigación y haber cumplido con las diversas etapas planteadas, se ha podido concluir:

La tutela judicial efectiva es un derecho humano procesal por medio del cual se protegen los derechos humanos sustantivos, se encuentra consagrada en instrumentos internacionales que ha ratificado el Ecuador, así como en el artículo 75 de la Constitución Nacional y en el Código de organización de la función judicial. Por su parte la Corte Constitucional ecuatoriana, ha contribuido a través de su jurisprudencia a configurar las características de la tutela judicial efectiva, debiendo ser imparcial y expedita para todas las personas, con el fin de evitar que queden en estado de indefensión. Además, establece que el incumplimiento de las decisiones judiciales está sujeto a sanciones legales.

En materia laboral la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recientemente en el 2019 dictó el convenio 190 sobre el acoso y la violencia laboral, el mismo fue ratificado por Ecuador en enero de 2020. Este convenio define al acoso y violencia como un conjunto de comportamientos que en alguna ocasión o manera reiterada ocasiona daños al trabajador en su economía, sexualidad, físico o psicológico. Dentro de los principios expuestos, los firmantes se comprometen a legislar a fin de prohibir la violencia o acoso, así como implementar políticas integrales que aborden el tema desde la prevención, sanción, educación y el acceso de las víctimas a recursos para la reparación del daño. Igualmente, se comprometen a una política de igualdad y no discriminación de trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables.

Ecuador, al momento de regular el proceso sancionador por acoso laboral, distingue entre trabajadores regidos por el Código del Trabajo y los servidores públicos. Los primeros, deben presentar su denuncia ante el sistema único de trabajadores (SUT) o las Direcciones regionales y delegaciones provinciales del trabajo, debiendo cumplir la denuncia con una serie de requisitos; el procedimiento concluye con una audiencia a la que se puede llegar a un acuerdo. Por su parte, los servidores públicos, deben realizar la denuncia ante la unidad de administración de talento humano, quien dentro de los treinta días siguientes debe elaborar un informe a fin de determinar

el régimen disciplinario a aplicar. En caso de omisión, el responsable de talento humano será sancionado.

El diagnóstico del ejercicio de la tutela judicial efectiva en el proceso sancionador por acoso laboral se llevó a cabo a través del análisis de documento, especialmente de las estadísticas de Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022), al igual que la Encuesta Nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU) realizada por el INEC (2019). Ambas encuestas revelaron que la principal forma de violencia y acoso laboral es el psicológico seguido del acoso económico, igualmente se constató que solo un 3% de las víctimas de violencia sexual proceden a realizar la denuncia. Más del 60% de los encuestados deciden no denunciar el acoso laboral por considerar que no se obtendrá ningún resultado de la denuncia, así como el temor a perder el empleo y represalias. Se constató que el acoso laboral es ejercido mayoritariamente por el jefe o superior, seguido por compañero de trabajo.

La entrevista cualitativa realizada a cuatro especialistas confirmó al acoso psicológico como principal forma de acoso laboral, y la principal causa para no denunciar el acoso al temor a represalia y perder el empleo. Además, que la tutela judicial efectiva no se garantiza plenamente en los procesos sancionatorios por acoso laboral en Ecuador, a pesar de la existencia formal de normativa. Los profesionales muestran un consenso en que no están de acuerdo con que el procedimiento para los servidores públicos comience con la denuncia ante la unidad de administración de talento humano. Argumentan que no es el órgano competente, y su inacción puede generar indefensión.

Además, se cuestiona la distinción entre trabajadores del sector privado y público en este asunto. De igual manera, coinciden en que Ecuador aún no ha cumplido completamente con el Convenio 190 de la OIT. Las sugerencias de los profesionales incluyen la creación de políticas públicas para informar a los trabajadores sobre sus derechos y establecer sanciones para los acosadores, garantizar la inamovilidad del denunciante, crear tribunales especializados y unificar el proceso sancionatorio eliminando la distinción entre el sector privado y público.

Recomendaciones

Es necesario que se continúe las investigaciones sobre la tutela judicial efectiva en el procedimiento sancionador por acoso laboral, ya que el fenómeno laboral tiene grandes implicaciones sociales, siendo necesario garantizar a las personas el ejercicio de sus derechos humanos. Reforzada esta recomendación por el hecho de que Ecuador ratificó el convenio 190 sobre violencia y acoso laboral dictado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se insta a las fundaciones y organismos interesados en el tema a investigar sobre el cumplimiento por parte de las empresas y organismos públicos de los protocolos de atención de los casos de acoso laboral, ya que no se disponen de datos estadísticos al respecto. Dicha información contribuiría a la formulación de programas y políticas públicas que contribuyan al seguimiento de dichos protocolos.

Las universidades a través de la función de vinculación a la sociedad servirían de gran ayuda a la formación de los trabajadores sobre sus derechos ante el acoso laboral, así como ayudarles por medio de los consultorios jurídicos gratuitos a denunciar el acoso del cual son víctimas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005&lng=es&tlng=es
- Ávila, J. (2020) El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Cobas, J., Romeu, A. y Macias, Y. (2010) La investigación científica como componente del proceso formativo del licenciado en cultura física. *Podium*, número 11, marzo 2010. [Dialnet-LaInvestigacionCientificaComoComponenteDelProcesoF-6174064%20\(2\).pdf](Dialnet-LaInvestigacionCientificaComoComponenteDelProcesoF-6174064%20(2).pdf)
- Consejo Económico y Social (2007) Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo. *Observatorio de relaciones laborales*. https://www.ces.es/documents/10180/99102/CAUCES_001
- Arese, C. (2015) El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*. Vol 21 pp 237-256. DOI: 10.1016/j.rlds.2015.07.010
- Asamblea Nacional (2009) Código Orgánico de la Función Judicial. https://www.oas.org/ext/Portals/33/Files/Membertates/Ecu_intro_text_esp_3.pdf
- Asamblea Nacional (2010) Ley Organica de Servicio Público. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

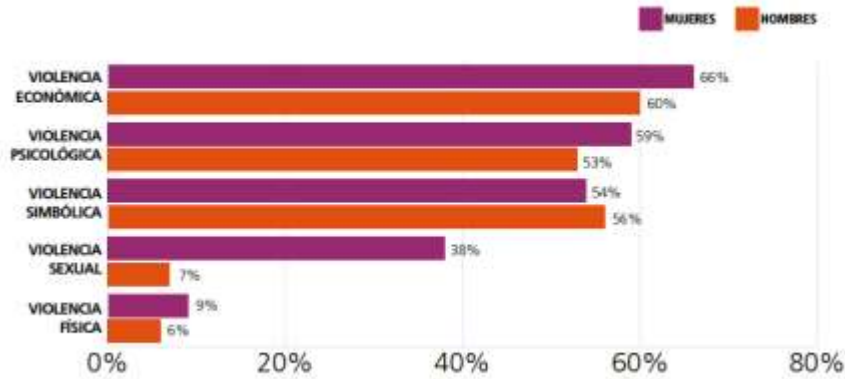
- Caamaño, E., & Ugarte, J. (2019). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20(1), 67-90.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v20n1/art04.pdf>
- Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. 4ta Edición. Maracaibo, Venezuela.
- Congreso Nacional (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005
- Corte Constitucional de la República de Ecuador (2021) Caso CASO No. 986-19-JP y acumulados. Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados.
https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/896-19-jp.pdf
- De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*(38), 25-44.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- García, V. y Celi, I. (2021). Restricciones en el acceso a la justicia en el Contexto de la Pandemia por Covid-19 en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(45), 25-28.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252879072021000100210#:~:text=El%20acceso%20a%20la%20justicia%20es%20un%20derecho%20que%20debe,tratados%20internacionales%20de%20derechos%20humanos
- Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022) Trabajo y justicia social. La violencia laboral en Ecuador en el marco del convenio 190 de la OIT. Entre la incertidumbre política y la baja sensibilización social. Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19752-20221125.pdf>
- Hernández, A. (2015) El acoso en el trabajo: Marca en itinerarios laborales de las mujeres. Observatorio Laboral Revista venezolana. Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 38-49.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv8n15/art03.pdf>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018) Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Ecuador (2019) Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU).

- https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-Inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Boletin_Tecnico_ENVIGMU.pdf
- Jarama, K. (19 de octubre de 2022). Joven médico se suicidó por acoso laboral. *Ecuador en directo*.
<https://ecuadorendirecto.com/2022/10/19/joven-medico-se-suicido-por-acoso-laboral/>
- Jordán, J. y Zaldumbide, V. (2020). *El acoso laboral y el desempeño del personal docente y administrativo de las Universidades del cantón Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30926>
- Lugo, M. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing"*. CNDH.
<https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Martínez, Miguélez, M. (2006). Conocimiento científico general y conocimiento ordinario. *Cinta moebio 27*: 219-229. <https://www.moebio.uchile.cl/27/martinez.html>
- Melet, A. (2018) La investigación cualitativa en el marco de la ciencia jurídica. ANUARIO. Volumen 41, Año 2018. PP 96-103.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc41/art06.pdf>
- Monzón, Y. y Fuentes, M. (2023). Sombras y luces de la tutela judicial efectiva en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(S2), 622-633.
- Naciones Unidas (1948) Declaración universal de los Derechos Humanos.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Nizama, M. y Nizama, L. (2020) El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *VOX JURIS* (38) 2.
<https://doi.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>
- Ordóñez, J. (2019). Breve tratamiento de la ejecución de sentencias contra la Administración Pública en materia laboral. *Magazine de las Ciencias. Revista de Investigación e Innovación*, 4(2), 31-42. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/644>

- Organización Internacional del Trabajo (2020) Acceso a la Tutela Judicial efectiva laboral en países de América del sur. <https://www.ilo.org/static/spanish/intserv/working-papers/wp010/index.html>
- Peña, T. (2022). Etapas del análisis de la información documental. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 45(3), e340545. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e340545>
- Pérez, D. (2019). El acoso laboral o mobbing laboral. *Revista Estado de Derecho*, 1(2), 4-24. http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RECHTSSTAAT/2-2019/RECHTSSTAAT_2_2019_4-24.pdf
- Pisani, B. (2021) La Tutela Judicial Efectiva en clave de Derechos Humanos. El control de convencionalidad de algunos criterios de la SC-TSJ relacionados con la Tutela Judicial Efectiva. *Revista de la Facultad de Derecho N° 75*. 2020-2021 ISSN: 2790-5152.
- Risquez, G., Fuenmayor, E. y Pereira, B. (1999) Metodología de la Educación. Manual Teórico Práctico.
- Sentencia de la Corte Constitucional, 472-15-EP/21
- Sentencia de la Corte Constitucional, 1007- 14-EP/20
- Sentencia de la Corte Constitucional, 889- 20-JP/21
- Sentencia de la Corte Constitucional, 987 -15-EP/20
- Sentencia de la Corte Constitucional, 92- 15-IN/21
- Sentencia de la Corte Constitucional, 25- 18-SIS-CC
- Villabella, M. (2009) La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, núm. 23, 2009, pp. 5-37 Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A. C.
- Zambrano, S. (2016). El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en relación con la seguridad ciudadana en Ecuador. *Tla-melaua*, 9(39), 58-78. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000100058

ANEXOS

Gráfico 1. Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Tabla 1. Violencia económica por Género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	38%	31%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres	36%	16%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres	17%	17%
Otra (especifique)	17%	9%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	14%	8%

Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Tabla 2. Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	44%	27%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	31%	26%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	29%	21%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada).	21%	21%
He recibido amenazas	17%	17%
He sufrido ciberacoso	12%	9%

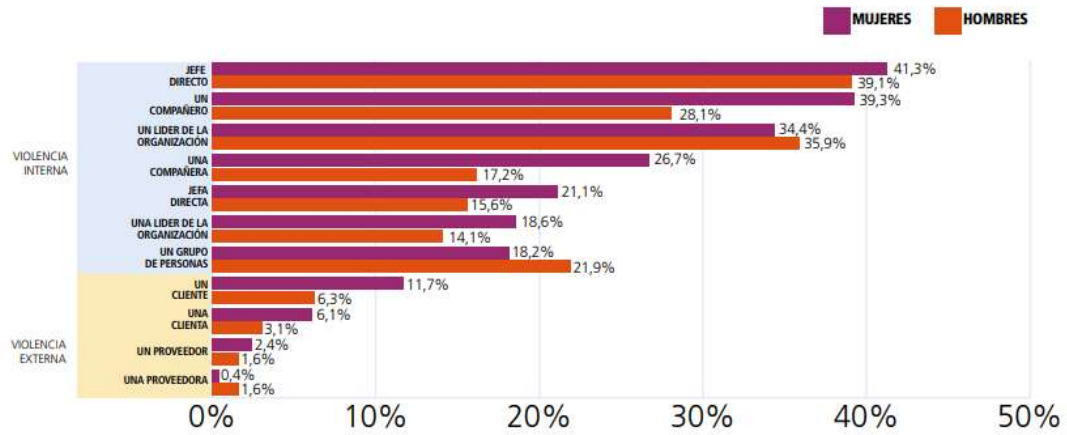
Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Tabla 3. Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	29%	5%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados	16%	1%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	10%	0%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como una forma de amenaza para no perder mi trabajo	6%	1%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	4%	0%
Otra (especifique)	2%	1%

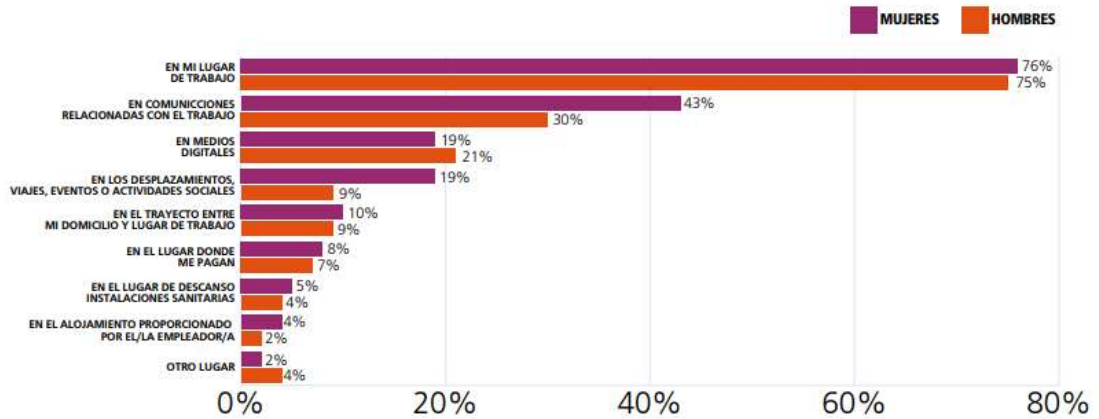
Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Gráfico 2. Quien ejerce la violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022).

Gráfico 3. Donde se ejerce la violencia en el ámbito laboral, según género



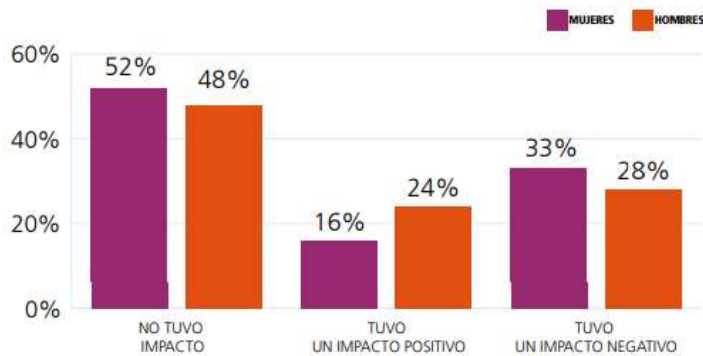
Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Tabla 4. Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	52,5%	45,5%
Lo comenté con amigos/as ajenos a la institución	40%	42,5%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	30,6%	33,3%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	25%	12,1%
Me acerqué a la institución	15,6%	9,1%
Denuncié fuera de la institución	11,9%	21,2%
Utilicé el canal de compliance (de la organización)	9,4%	6,1%
Me acerqué al sindicato	5%	9,1%

Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Gráfico 4. Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Tabla 5. Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Me parece que no sirve/no tiene ningún efecto	52%	39%
Miedo a perder el trabajo	43%	26%
Temor a represalias	38%	30%
No sabía a dónde recurrir	29%	13%
Miedo al qué dirán	25%	9%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización [responsable de la conducta]	25%	13%
Temor a que no me crean	19%	4%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	16%	13%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	11%	13%
Otro (especifique)	6%	22%

Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)

Tabla 6. Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas	67%	62%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia labora	21%	27%
Hay un protocolo contra la violencia labora	13%	16%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	11%	5%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, un buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	11%	14%

Fuente: Grow – género y trabajo y Fundación Friedrich Ebert (2022)