

**Análisis del debido proceso en denuncias de acoso laboral en la
Inspectoría de Trabajo del Guayas en el sector privado en los
años 2020-2023**

**Analysis of due process in complaints of workplace harassment in
the Guayas Labor Inspectorate in the private sector in the years
2020-2023**

Ligia Gina Castillo-Briones ¹

**Universidad Bolivariana Del Ecuador - Ecuador
lgcastillob@ube.edu.ec**

Martha Janina Moncada-León ²

**Universidad Bolivariana Del Ecuador - Ecuador
mjmoncadal@ube.edu.ec**

Edward Fabricio Freire-Gaibor ³

**Universidad Bolivariana Del Ecuador - Ecuador
effreireg@ube.edu.ec**

Sandra Patricia Macero-Villafuerte ⁴

**Universidad Bolivariana Del Ecuador - Ecuador
sandramacero@hotmail.com**

doi.org/10.33386/593dp.2025.2.3095

V10-N2 (mar-abr) 2025, pp 514-525 | Recibido: 06 de febrero del 2025 - Aceptado: 18 de febrero del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1153-7878>

2 ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8660-6734>

3 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2913-8445>

4 ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0666-2531>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Castillo-Briones, L., Moncada-León, M., Freire-Gaibor, E., & Macero-Villafuerte, S., (2025). Análisis del debido proceso en denuncias de acoso laboral en la Inspectoría de Trabajo del Guayas en el sector privado en los años 2020-2023. 593 Digital Publisher CEIT, 10(2), 514-525, <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.2.3098>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El acoso laboral es una figura reciente en Ecuador, la cual impacta la relación obrero-patronal, afectando el clima laboral y la armonía entre los actores involucrados. Esta investigación tiene como objetivo analizar el cumplimiento del derecho al debido proceso en las denuncias de acoso laboral dentro del sector privado en la provincia del Guayas, específicamente entre los años 2020 y 2023. El estudio se enfoca en las denuncias sustanciadas por los Inspectores del Trabajo de Guayaquil, evaluando la efectividad de la implementación de este derecho fundamental en la tramitación de estos procedimientos. Se utilizaron enfoques analíticos, cualitativos, cuantitativos, estadísticos y comparativos, lo que permitió una visión integral de la problemática. Los resultados revelan la existencia de vacíos normativos y prácticas dentro del procedimientos de las denuncias por acoso que permiten vulneraciones al derecho al debido proceso, lo cual afecta la imparcialidad, transparencia y equidad. Se concluye que existe la necesidad de crear una nueva ley, con el fin de garantizar el debido proceso y de esa manera los procedimientos sean más justos, claros y eficaces para las personas afectadas por esta problemática, especialmente en el ámbito privado.

Palabras claves: acoso, debido proceso, tutela, normativa, prueba.

ABSTRACT

Workplace harassment is a recent figure in Ecuador, which impacts the worker-employer relationship, affecting the work environment and harmony between the actors involved. This research aims to analyze compliance with the right to due process in complaints of workplace harassment within the private sector in the province of Guayas, specifically between the years 2020 and 2023. The study focuses on the complaints substantiated by the Labor Inspectors of Guayaquil, evaluating the effectiveness of the implementation of this fundamental right in the processing of these procedures. Analytical, qualitative, quantitative, statistical and comparative approaches were used, which allowed a comprehensive view of the problem. The results reveal the existence of regulatory gaps and practices within the harassment complaint procedures that allow violations of the right to due process, which affects impartiality, transparency and equity. It is concluded that there is a need to create a new law, in order to guarantee due process and in this way the procedures are more fair, clear and effective for people affected by this problem, especially in the private sphere.

Keywords: harassment, due process, guardianship, regulations, evidence.

Introducción

El acoso laboral, también conocido como mobbing, es un fenómeno que afecta a trabajadores de diversos sectores a nivel mundial. Se caracteriza por comportamientos hostiles y repetitivos cuyo objetivo es intimidar, humillar o desestabilizar a la víctima, lo que impacta negativamente en su bienestar y desempeño laboral. Entre 2020 y 2023, la pandemia de COVID-19 y la adopción generalizada del teletrabajo han dado lugar a nuevas dinámicas laborales que podrían influir tanto en la incidencia como en la percepción del acoso laboral.

Diversos estudios han evidenciado que el acoso laboral genera consecuencias perjudiciales, no solo para las víctimas, sino también para las organizaciones, como el aumento del estrés, la ansiedad, la disminución de la productividad y la alta rotación de personal. No obstante, persiste la necesidad de investigar cómo estos cambios recientes han incidido en el acoso laboral en el contexto ecuatoriano, particularmente en la Inspección de Trabajo del Guayas. La problemática que se genera en el acoso laboral ocasiona serias implicaciones para el bienestar laboral y la justicia social. En el ámbito privado y público, el acoso laboral afecta el clima organizacional y la armonía entre empleadores y empleados, generando consecuencias que van más allá del ambiente de trabajo, al afectar la salud mental y emocional de las víctimas.

Ante esta problemática latente, el Ministerio de Trabajo, emitió el 25 de noviembre de 2020, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 en el cual expidió el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, este protocolo pretendía establecer el procedimiento a seguir ante las denuncias de acoso laboral.

El protocolo antes mencionado, se encuentra conformado por 10 artículos, en los cuales hace la distinción del procedimiento a seguir en las denuncias en espacios de trabajo del sector público y sector privado, las del primer grupo deben ser conocidas en primera

instancia por la Unidad de Talento Humano de la institución pública, mientras que en el sector privado podrán presentar su denuncia directamente en el Ministerio del Trabajo. En este contexto, la Inspección de Trabajo, juega un papel crucial en la sustanciación de denuncias por acoso laboral, siendo el ente encargado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

En el período de 2020 a 2023, las denuncias de acoso laboral ante la Inspección de Trabajo del Guayas, han revelado una serie de deficiencias en el procedimiento administrativo, particularmente en lo que respecta al derecho al debido proceso, que debe regir y garantizarse en todos los procedimientos, sean estos judiciales o de ámbito administrativo. A pesar de la emisión de este protocolo para las denuncias de acoso laboral, se observa que es insuficiente y que no tiene reglas claras para sustanciar estos procedimientos, es por esto por lo que ante la ausencia de procedimientos claros y eficientes para abordar este problema ha ocasionado que varios casos se hayan tramitado vulnerando el debido proceso de los denunciados y que además no se garantice un acceso efectivo a la justicia.

En este contexto, al ser una problemática latente en el mundo laboral ecuatoriano, precisamente en la provincia del Guayas, este estudio es crucial para comprender como las deficiencias en la normativa ocasiona la vulneración de derechos de los ciudadanos en estos procedimientos administrativos sancionadores, es así que la presente investigación tiene como objetivo identificar las vulneraciones al derecho al debido proceso en el procedimiento de sustanciación de denuncias por acoso laboral en el ámbito privado, gestionadas por la Inspección de Trabajo del Guayas durante el período 2020-2023 e identificar los vacíos y deficiencias de la normativa que regula estos procedimientos y proponer recomendaciones para mejorar la protección de los trabajadores y la eficacia de los procedimientos legales.

Para alcanzar este objetivo, se emplea un enfoque mixto, se realiza una revisión detallada de la legislación que regula estas conductas y los

procedimientos establecidos, y la recolección de datos mediante el análisis de información estadística proporcionada por el Ministerio del Trabajo, así como la revisión de dos casos específicos. Estos casos servirán para evidenciar las deficiencias presentes en el proceso de sustanciación de las denuncias de acoso laboral. A través de esta investigación se aporta una comprensión más profunda sobre las deficiencias en los procedimientos administrativos sancionadores de acoso laboral en el ámbito privado, específicamente en la Inspectoría del Trabajo del Guayas y se permite identificar las vulneraciones al derecho al debido proceso y los vacíos normativos existentes, se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a la mejora de las políticas y procedimientos, y que exista una ley que permita tener normas claras para la sustanciación de estos procedimientos.

Desarrollo.

I.- Definiciones.

El acoso laboral se lo conocen como mobbing o acoso moral en el trabajo y para definirlo se debe partir de la raíz u origen de la palabra; es decir, del sentido etimológico; el vocablo mobbing proviene del verbo inglés “to mob”, que se traduce como “ser atropellado o atacado por la multitud” (Nava, 2010)

De manera similar, el científico HEINZ LEYMAN de la Universidad de Estocolmo, lo define como:

“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...”. Estas acciones ocurren con alta frecuencia (al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo de tiempo (al menos durante seis meses). (Casero)

Siguiendo esta línea, el acoso laboral es un suceso o una serie de sucesos que afectan a toda la clase trabajadora, sin importar su nivel

académico, género, ni condición social, este tipo de acoso aborda un círculo de violencia en el lugar de trabajo, generando un riesgo psicosocial que perjudica a los trabajadores que son víctimas de este fenómeno.

Ahora bien, el concepto de acoso laboral en la legislación ecuatoriana se encuentra establecido en el artículo innumerado 46.1 del Código del Trabajo, en este artículo se define al acoso laboral como cualquier acto que atente a la dignidad de un individuo, ejecutado de forma repetitiva, que produce daño no solo en el entorno de trabajo, sino entre miembros de la relación laboral tanto en línea vertical como horizontal. Esta conducta puede dañar, humillar y ofender al trabajador perjudicado. Asimismo, se considera una forma de discriminación cuando va asociado con factores, como la etnia, el lugar de origen, la edad, el sexo, la identidad de género, la condición civil, la religión, la ideología, la orientación sexual, el estado de salud, entre otros. (Ecuador A. C., 17 de noviembre de 1938)

En conclusión, el acoso laboral, es todo acto perpetuado de forma reiterativa o repetitiva hacia un trabajador que genere daño, y que sea ocasionado por un compañero o un superior incluido a los empleadores. Así como la ocurrencia de ella de forma repetitiva perjudicando su parte psicológica.

II.- Debido proceso en el Ecuador.

Para Fernando Velásquez V., citado por Hugo Hernández Bernal Vallejo y Sandra Milena Hernández Rodríguez, en su obra *El debido proceso disciplinario*, lo define como:

“el conjunto no sólo de procedimientos, legislativos, judiciales y administrativos que deben cumplirse para que una ley, sentencia o resolución administrativa que se refiera a la libertad individual sea fundamentalmente válida, sino también para que se constituya en garantía del orden, de la justicia, de la seguridad en cuanto no se lesionan de manera indebida la seguridad propuesta como intangible para el ciudadano en el Estado democrático”. (Velásquez)

El Dr. Luis Cueva Carrión, define al debido proceso de la siguiente forma: “*Garantía constitucional consistente en asegurar a los individuos la necesidad de ser escuchados en el proceso en que se juzga su conducta, con razonables oportunidades para la exposición y prueba de sus derechos*”. (Carrión, 2001)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece el derecho a un debido proceso legal como el derecho humano más comúnmente infringido por los Estados y la forma más usual en que los operadores judiciales hacen incurrir al Estado en responsabilidad internacional. (Rescia)

También se lo denomina como “el derecho de defensa procesal”, siendo una garantía procesal que debe estar presente en toda clase de procesos, no sólo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativo o de cualquier otro. (Rescia)

En esa misma línea, en el Ecuador se expidió el Código Orgánico General de Procesos COGEP, para tener una armonía y una estricta observación del debido proceso, en las que se aplique de forma obligatoria los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y los tratados internacionales de derecho, tal como lo establece el Art. 2 del Código Orgánico General de Procesos en concordancia con el Art. 76 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En este mismo contexto, por el principio de contradicción dentro de trámite de sustanciación de las denuncias de acoso laboral en la Inspección de Trabajo, se debe permitir el acceso del expediente a las partes procesales en cualquier momento; así como presentar cualquier petición o solicitud indicando las razones, argumentos y los documentos que se han agregados.

En este sentido, las partes tienen derecho a ser oídos a través de sus defensas técnicas donde presenten sus argumentos y las pruebas

que consideren pertinentes para demostrar el acoso laboral ante el Inspector del Trabajo.

Además, esta Autoridad de Trabajo, debe cumplir con su intermediación en cada una de las etapas y ejecutar su decisión de forma imparcial y motivar cada una de sus resoluciones. Con los elementos esenciales antes indicados, aseguraremos un proceso justo, eficaz y equitativo, precautelando los derechos y libertades de cada ciudadano. De igual manera, en caso de presentarse la contradicción de dos normas se aplicará el indubio pro-operario que lo establece el Art. 7 del Código del Trabajo. En esta misma línea, se debe aplicar la proporcionalidad entre la infracción y la sanción. En los casos de acoso laboral, se debe resolver siempre apegado a la garantía básica del debido proceso, pero sin dejarse de emitir la respectiva sanción si fuere necesario.

III. Denuncias por acoso laboral y el debido proceso.

El acoso laboral en el Ecuador, es un fenómeno que afecta la relación laboral entre empleadores y trabajadores en diversos ámbitos, es así que el Código del Trabajo establece mecanismos de protección para la parte más vulnerable, el trabajador, quien tiene la posibilidad de denunciar estas conductas ante la autoridad de trabajo, en aras de tener un procedimiento para sustanciar estas denuncias interpuestas por acoso laboral el Ministerio del Trabajo, a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, expidió el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. En el capítulo III de este protocolo, se establece el procedimiento que la autoridad de trabajo debe acatar para esta clase de denuncias, siendo el siguiente:

El trabajador o trabajadora que se sienta afectado por acoso laboral o que sea testigo de algún acto de acoso laboral puede presentar una denuncia por los siguientes medios:

Por medio digital, ingresando a la página web del Ministerio del Trabajo, accediendo al el

Sistema Único de Trabajo-SUT y la Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional.

Por medio físico, a través de secretaría general ubicada en las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público a nivel nacional. (MDT-2020-244, 2020)

Aunque la normativa exprese que las denuncias pueden presentarse de forma digital en su plataforma; en estos momentos, esa opción no se encuentra habilitada y solo se revisen de forma física, las mismas que se sortean en el sistema nacional de inspectores SINACOI.

Para el caso de nuestro estudio, una vez presentadas las denuncias y efectuado el sorteo correspondiente, la Autoridad de Trabajo debe calificar y admitir la denuncia previo al cumplimiento obligatorio de los requisitos establecidos en el Art. 9 del protocolo, que se detallan a continuación: (protocolo de prevención y atención de casos de discriminación)

a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);

b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;

c) Nombre y RUC del empleador;

d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;

e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;

f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;

g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,

h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.

Por consiguiente, de los requisitos de admisibilidad antes indicados, los que se describen en los literales a) hasta f) y h), son datos informativos y hechos productos del acoso laboral y el literal g) habla de los medios de prueba; y, en el inciso final del Art. 9 *ibidem* se lee taxativamente| (...) “Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de receptar la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada” (...); por lo que, debe presentar la denuncia con la documentación que se crea asistida y en caso de incumplimiento, podrá subsanar o completar los requisitos en el término de dos días y si no cumple, ordenará el archivo.

Del mismo modo, al cumplir con los requisitos, se emite el auto de calificación y se concede el término de 3 días para que el presunto agresor, sea este empleador, compañero de trabajo o jefe inmediato; quien una vez notificado deberá contestar la denuncia por escrito, con los descargos correspondientes y las pruebas que considere pertinentes para su defensa.

La Autoridad Laboral, una vez que la parte accionada da contestación, procede en el término de dos días a convocar a las partes a la audiencia única, la cual se inicia con una etapa conciliatoria y de no ser posible esta conciliación; las partes proceden con la práctica de sus pruebas y los alegatos correspondientes.

Posteriormente, si la Autoridad Laboral considera que se reúnen todas las pruebas necesarias, y que se ha demostrado la existencia de acoso laboral, deberá elaborar el respectivo informe y remitir al Director/a Regional del Trabajo y Servicio Público, para que en el término de diez días emita la respectiva resolución de sanción. En caso de que la Autoridad Laboral considere que lo que obra en el expediente no constituye suficiente prueba para determinar que

existe un acoso laboral, dispondrá su archivo mediante resolución que es notificada a las partes.

En este punto, es necesario recordar que la Corte Constitucional del Ecuador en el numeral 78 de la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados del 21 de diciembre de 2021, precisa que en casos de acoso laboral, las autoridades competentes, según corresponda debe substanciar con base en el Código del Trabajo y realizar las investigaciones, valoren los elementos probatorios, los argumentos de las partes y resuelvan con la debida diligencia, con observancia a las garantías del debido proceso; y, de ser el caso, sancionen a los responsables en caso de que se determine la vulneración del derecho de la persona trabajadora o servidora pública por dichos actos de acoso laboral. (Constitucional)

IV. Métodos.

La metodología empleada para este estudio fue de enfoque mixto; es decir, cualitativo y cuantitativo en la que se podrá apreciar la deficiencia de la normativa vigente y su relación con derecho al debido proceso consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código Orgánico General de Procesos Cogep.

El instrumento de recolección, fue la información proporcionada por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, mediante Oficio Nro. MDT-DRTSPG-2024-13377-O, de fecha 08 de octubre de 2024, con estos datos, se pudo obtener identificaciones relevantes referentes al cumplimiento del derecho al debido proceso en las denuncias por acoso laboral y la vulneración del derecho a la defensa de los trabajadores. (Guayaquil, 2024)

El diseño de la investigación, es no experimental y nos acerca a la realidad palpable que se presentan en este proceso de denuncias por acoso laboral y que muestra el común de estas denuncias con la realidad que tiene este fenómeno, es tener un enfoque retrospectivo en el cumplimiento del derecho al debido proceso.

De los resultados que arroje esta revisión, se propondrá la creación de una ley, que contenga su propio proceso enmarcado en la norma constitucional y procesal.

Es así como, la técnica utilizada en la recolección de datos es mixta; es decir utilizaremos la recolección cualitativa y cuantitativa; la primera, referente a examinar la base de datos y los expedientes que han llegado a una culminación y revisar el derecho al debido proceso en las denuncias por acoso laboral. En la segunda, partiendo de los datos, se efectuarán los gráficos de lo notable con relación al número de denuncias y la totalidad resueltas, así como determinar el género más propenso a sufrir acoso laboral.

Además, se aplicará el método analítico en el estudio del acoso laboral, orientado a una definición clara de este concepto, con la finalidad de obtener como resultado un trato justo a los trabajadores a través de las medidas adoptadas por esa Cartera de Estado y sus funcionarios, que permitan formular recomendaciones que mejoren la gestión administrativa.

De la misma manera, se realizará el método analógico comparativo, con la legislación de Colombia, que ha desarrollado de forma más exhaustiva el acoso laboral en América Latina. Mientras en el Ecuador, tiene el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, contenido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244; en la República de Colombia se creó la Ley 1010 de 2006.

V. Resultados.

En el estudio realizado, se identificó que la presentación de denuncias por acoso laboral en el sector privado y en los trabajadores que forman parte de instituciones públicas que están regidos por Código del Trabajo (gráfico Nro. 1) ha variado de forma anual. La frecuencia de presentación disminuyó en el 2023 con el año 2022 (gráfico Nro. 2). Además, se observó que

se presenta en los dos géneros; es decir, hombres y mujeres (gráfico Nro. 3).

Año 2020

En el año 2020 ingresaron 60 denuncias por acoso laboral y las mismas pertenecen al régimen del Código del Trabajo, entre las del sector privado y los obreros del sector público.

Gráfico 1



De las 60 denuncias, 57 se archivaron y 3 se sancionaron, se aclara que dichas sanciones pecuniarias fueron por no presentación de documentación por parte del empleador, pero no cumplieron el proceso del protocolo de prevención para el caso de acoso laboral. Además, 29 denuncias fueron presentadas por el género femenino y 31 masculino.

Año 2021

En el 2021, no se proporcionó información de la provincia del Guayas.

Años 2022-2023

En año 2022 tenemos 167 denuncias por acoso laboral y en el año 2023 tenemos 146; en estas denuncias, no se especificó si fueron archivadas o sancionadas; sin embargo, se disminuyó el número de denuncias. En referencia al género sigue predominando el masculino con mayor índice de denuncias.

Gráfico 2

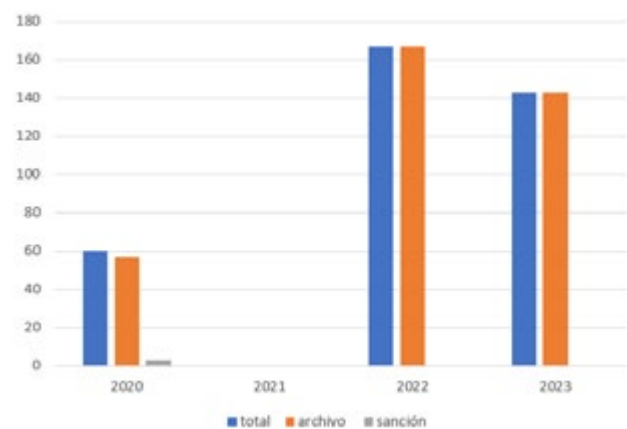


Gráfico 3



Gráfico 4

Denuncias: Archivo- Sanción 2020 hasta 2023



De manera que, de la matriz proporcionada por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, solo se puede corroborar que tres denuncias concluyeron con una resolución de sanción; estas denuncias fueron receptadas como denuncias por acoso laboral, pero en la sustanciación por la Autoridad Laboral, no siguió los requisitos del protocolo de prevención, sino que se tramitaron por otras causas, como por despido intempestivo, no pago de remuneración y obligación de firmar la suspensión laboral; es decir, en ninguna de

ellas se revisó los requisitos de admisibilidad establecidos en el Art. 8 del protocolo ibidem.

Por el contrario, las víctimas denunciaron lo siguiente: en la primera denuncia, que sufría hostigamiento laboral por parte del supervisor y que era objeto de palabras ofensivas en calidad de asesor; la segunda, expresó que denuncia no a la empresa sino al supervisor inmediato de acoso laboral y hostigamiento; y, la tercera, denuncia por acoso laboral persona con discapacidad de 40% intelectual.

Asimismo, en gran parte de la información entregada, se puede verificar que las denuncias por acoso laboral, han sido archivadas, (*dentro de término cumplimiento*); sin embargo, no se puede constatar que las mismas hayan sido atendidas dentro de la esfera procesal, en la que se determine que los denunciados presentaron sus denuncias, fueron sustanciadas de conformidad con la normativa vigente y llegaron a una decisión, en la que se respete la garantía del derecho al debido proceso, tanto en el derecho de petición, como en su defensa.

Continuando en esta línea, se encuentra la Sentencia Constitucional Nro. 986-19-JP/21 y acumulados de fecha 21 de diciembre de 2021, en el cual el Inspector del Trabajo de Cotopaxi, archivó una denuncia por acoso laboral por no cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 142 del Código Orgánico General de Procesos Cogep; es decir que, al no cumplir con los requisitos, no se respetó el debido proceso, no permitió el acceso a la justicia y mucho menos la tutela judicial efectiva y a la seguridad jurídica. (COGEP; Ecuador A. N., 2015)

De la recopilación de datos, se determina que no se cumple con el derecho al debido proceso en las denuncias por acoso laboral, aunque exista el protocolo; éste no se ajusta al derecho constitucional determinado en el Art. 76 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador. (Ecuador A. N., 2008)

A diferencia del Protocolo, en la Ley 1010 de 2006 de Colombia, tiene un enfoque sancionador, procedimientos y conductas que

constituyen acoso laboral, algo que, en nuestra normativa actual, no existe, ya que habla de forma general sin existir modalidades tales como: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, inequidad y desprotección laborales. Además, en esta normativa colombiana existen agravantes y atenuantes para estos casos. (Colombia)

VI. Discusión.

De los datos recolectados en la Dirección Regional de Trabajo y Servicio de Público de Guayaquil en el período 2020 a 2023, de las denuncias de acoso laboral, que tiene a su cargo la Inspección de Trabajo del Guayas, no cuentan con una información detallada y pormenorizada de las denuncias por acoso laboral presentadas.

En este sentido, nos referimos a la información que nos fue proporcionada mediante Oficio Nro. MDT-DRTSPG-2024-13377-O, de fecha 08 de octubre de 2024, la misma que no especifica si se cumplen o no con los requisitos de admisibilidad y si llegan a una resolución, por archivo o sanción. La primera, por haber desvirtuado el hecho denunciado y la segunda, si el hecho fue comprobado y no desvirtuado por la parte accionada.

Por consiguiente, en el Protocolo se establece los requisitos de la denuncia por acoso laboral para que sea admitida y entre ellos se encuentra los medios de prueba; sin embargo, no se especifica de forma clara, las reglas generales de la prueba documental, testimonial o pericial. Por eso consideramos que el inconveniente para el trabajador-víctima de acoso laboral, se radica en el literal g) del protocolo de prevención, que se refiere a los medios de prueba, como requisitos sine qua non de las denuncias.

De los resultados encontrados, la problemática en las denuncias por acoso laboral se encuentra en la sustanciación que efectúan los Inspectores del Trabajo, referente al requisito de admisibilidad que se encuentra establecido en el protocolo de prevención; y, de la investigación efectuada, se desprende que un porcentaje mayor de denuncias por acoso laboral, no cumplen

con los requisitos para que sea admitida ya que solicitan medios de pruebas para continuar con esta sustanciación y por no presentarlas se concluyen en archivo de la causa; sin efectuar ninguna investigación, dejando a la víctima en completa indefensión.

En este sentido, al no establecerse en el protocolo cuales son los medios de prueba fehacientes, se debería agregar un capítulo relacionado a la prueba, en la que se debe incluirse prueba documental, testimonial y pericial y su admisibilidad en la conducta que se investigue; esto es, utilidad, pertinencia y conducente, tal como consta en el Código Orgánico General de Procesos Cogep para que no prevalezca el criterio del Inspector del Trabajo, sino que se ciña estrictamente a la normativa.

Asimismo, se puede notar en el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, en el cual el Inspector/a del Trabajo no tiene la facultad de ordenar pruebas de oficio o realizar una inspección in situ para el caso de acoso laboral denunciado. El Art. 545 del Código del Trabajo, solo indica visitas in situ por cumplimiento de obligación laboral y no por caso de denuncias de acoso laboral.

Por lo antes mencionado, se debe agregar la prueba de oficio para mejor resolver, como por ejemplo, videos de cámaras de las empresas o empleador, inspecciones in situ, donde se permita entrevistar a los compañeros, sin miedo a retaliaciones del empleador, para revisar el caso con el principio de inmediación del Inspector del Trabajo.

En el Ecuador, no existe una normativa completa y diferenciada referente a las conductas de acoso laboral y obligaciones propias de la ejecución de su cargo, ni expresa de forma clara como se deben presentar las pruebas para que cumpla el impulso de la denuncia; en otras legislaciones como la colombiana, se detalla que se presente la denuncia y la prueba sumaria y cuando la conozca el Inspector u Autoridad conminará al empleador, en la ley 1010 de

2006, no establece requisitos de admisibilidad sino que establece la intervención directa de la Autoridad hacia los acosadores, de forma precisa la conducta de acoso laboral y las que no constituyen acoso laboral.

En este contexto, la Ley 1010 de 2006 establece, que los reglamentos internos de los empleadores, deben incluir un comité bipartito de empresa, destinado a abordar los casos de acoso laboral. Además, se fijan sanciones claras, para quienes incurran en estas prácticas, que pueden variar desde medidas disciplinarias internas hasta acciones legales en situaciones graves. La ley también contempla mecanismos de mediación, para resolver los conflictos entre trabajadores y empleadores, o entre compañeros de trabajo. Asimismo, se otorga a las víctimas el derecho a exigir indemnización por los daños psicológicos y emocionales sufridos.

Sin embargo, en la normativa vigente en Ecuador, no existe una figura de comité bipartito de empresa. En primer lugar, en casos de acoso laboral, la víctima no denuncia ante el departamento de Talento Humano, sino directamente ante el Inspector del Trabajo, debido a la posible parcialidad que podría existir dentro de la empresa.

Por otro lado, el protocolo actual no se ajusta a lo dispuesto en la Constitución, en cuanto al derecho al debido proceso, ya que esta norma de menor jerarquía no está alineada con la normativa constitucional ni con la procesal. En consecuencia, es necesario crear una ley específica de acoso laboral que se estructure en títulos y capítulos, que incluyan definiciones claras, requisitos viables conforme a la normativa procesal, conductas que constituyan acoso laboral, pruebas y sanciones. Estas sanciones no deben limitarse a las disciplinarias, sino que también deben incluir sanciones pecuniarias para los acosadores y para el personal de Talento Humano que no actúe de manera inmediata.

VII. Conclusión.

En conclusión, las denuncias de acoso laboral presentadas ante la Inspección de Trabajo del Guayas entre 2020 y 2023, fueron archivadas debido al incumplimiento de los requisitos de admisibilidad, con énfasis en la falta de medios de prueba. Además, las dificultades económicas de las víctimas para acceder a los servicios de notarios, peritos y obtener testimonios de compañeros de trabajo limitan gravemente el acceso a las pruebas, lo que se convierte en un factor desventajoso para los trabajadores.

En este contexto, el Estado ecuatoriano, tiene la responsabilidad de garantizar el respeto a los derechos humanos, incluidos el derecho a la dignidad y la protección laboral. Es urgente que adopte medidas más efectivas para prevenir y sancionar el acoso laboral, asegurando que los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador sean plenamente ejercidos. Esto implica la creación de leyes y políticas públicas que no solo prevengan el acoso laboral, sino que también ofrezcan una protección robusta para los trabajadores.

El protocolo emitido por el Ministerio del Trabajo, aunque relevante, presenta deficiencias importantes al no definir de manera clara las conductas de acoso laboral, ni diferenciar entre maltrato, intimidación, discriminación u otras prácticas que pueden afectar a los trabajadores. Por lo tanto, es imprescindible que se promulgue una legislación precisa que aborde estas conductas, permitiendo a las autoridades administrativas proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores en estos casos tan sensibles.

Finalmente, es fundamental que se respete el derecho al debido proceso en los casos de acoso laboral, garantizando justicia y la protección de las víctimas. A pesar de los retos que persisten, es esencial seguir trabajando en la mejora de los procedimientos y en la sensibilización sobre los protocolos de prevención, con el fin de erradicar estos casos y proteger el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

VIII. Recomendación.

A partir de los análisis y resultados obtenidos en esta investigación, se recomienda la creación de una ley que garantice el cumplimiento del derecho al debido proceso y las normas procesales en los casos de acoso laboral, permitiendo así el acceso efectivo a la justicia, la tutela judicial y la seguridad jurídica que debe garantizarse al trabajador que se vea afectado por esta problemática.

Para los servidores públicos, específicamente para el Ministerio del Trabajo, es esencial implementar programas de formación continua para los Inspectores de Trabajo, con un enfoque en acoso laboral, así como en derecho procesal y constitucional. Además, la Autoridad rectora debe establecer una unidad especializada en cada dirección regional y delegación, destinada exclusivamente a la atención de estas denuncias, con el fin de garantizar un tratamiento rápido y adecuado.

Asimismo, se recomienda la creación de una Ley de Acoso Laboral, que contemple títulos y capítulos detallados sobre definiciones claras de acoso laboral, intimidación, discriminación y maltrato laboral. Esta ley debe especificar de manera precisa las conductas que constituyen o no constituyen acoso laboral, e incluir sanciones pecuniarias para financiar el apoyo psicológico a las víctimas. Además, debe establecer requisitos claros y procedimientos para la presentación de denuncias, así como un capítulo dedicado a los medios de prueba documentales, testimoniales, periciales y la figura de la prueba de oficio para asegurar una resolución más justa y efectiva de los casos.

Bibliografía

- Carnelutti, F. (s.f.). *Instituciones del Proceso Civil*. Ediciones Jurídica Europa América.
- Carrión, L. C. (2001). *El debido proceso*. Quito.
- Casero, M. d. (s.f.). *EL MOBBING EN EL TRABAJO. SU PROBLEMÁTICA*.
- Colombia, L. 1. (s.f.).

- Constitucional, C. (s.f.). *Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados*.
- Ecuador, A. C. (17 de noviembre de 1938). *Código del Trabajo*.
- Ecuador, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Ecuador, A. N. (2015). *Código Orgánico General de Procesos. Suplemento del Registro Oficial 506, 22-V-2015*.
- Guayaquil, D. R. (2024). *Oficio Nro. MDT-DRTSPG-2024-13377-O*.
- MDT-2020-244, A. M. (2020). Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. En M. d. Trabajo. Quito: www.trabajo.gob.ec.
- Merino, J. P. (11 de 10 de 2023). <https://definicion.de/acoso-laboral/>. Obtenido de <https://definicion.de/acoso-laboral/>
- Nava, M. E. (2010). Mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. Baranquilla , Colombia: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Rescia, V. M. (s.f.). *El debido proceso legal y la Convención Americana sobre derechos humanos*.
- Taquia, D. M. (2017). <https://lpderecho.pe/giuseppe-chioventa-figura-derecho-procesal/>. Obtenido de <https://lpderecho.pe/giuseppe-chioventa-figura-derecho-procesal/>
- Velásquez, F. (s.f.). *El debido proceso disciplinario*.