

Vacío normativo sobre el acoso laboral en el Código del Trabajo: implicaciones para la protección jurídica del trabajador en el Ecuador

Regulatory gap regarding workplace harassment in the Labor Code: implications
for the legal protection of workers in Ecuador

Lacuna normativa sobre assédio no trabalho no Código do Trabalho: implicações para a
proteção jurídica do trabalhador no Equador

Lozada Chasiluisa Ana María¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
alozada12@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-9012-4518>



Barrionuevo Núñez José Luis¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
josebarrionuevo@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v7/nE1/1313>

Como citar:

Lozada, A 1, Barrionuevo, J 2, (2026). Vacío normativo sobre el acoso laboral en el Código del Trabajo: implicaciones para la protección jurídica del trabajador en el Ecuador. Código Científico Revista de Investigación, 7(E1), 671-690.

Recibido: 22/01/2026

Aceptado: 27/02/2026

Publicado: 31/03/2026

Resumen

El acoso laboral constituye una forma de violencia que vulnera derechos fundamentales en el ámbito del trabajo y plantea desafíos para su adecuada regulación en el Ecuador, particularmente por la insuficiencia normativa del Código del Trabajo para su prevención y sanción. En este contexto, el estudio analiza el vacío normativo existente y sus implicaciones en la tutela judicial efectiva de las personas trabajadoras, así como la falta de armonización de la legislación interna con los estándares internacionales en materia de protección frente al acoso laboral. La investigación adopta un enfoque cualitativo, con diseño no experimental y alcance exploratorio descriptivo, mediante el análisis documental de normativa interna, instrumentos internacionales, jurisprudencia constitucional y doctrina especializada. Los resultados evidencian que la regulación vigente resulta fragmentaria e insuficiente, al carecer de definiciones normativas precisas, procedimientos especializados y reglas probatorias adecuadas, lo que genera escenarios de indefensión procesal y limita el acceso efectivo a la justicia. Estos hallazgos confirman que la ausencia de un desarrollo legislativo integral afecta la eficacia de la protección jurídica y mantiene una brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y su aplicación práctica. Se concluye que es necesaria una armonización legislativa que garantice mecanismos efectivos de protección y reparación frente al acoso laboral.

Palabras clave: acoso laboral; derechos del trabajador; protección jurídica; tutela judicial efectiva; mecanismos de protección.

Abstract

Workplace harassment constitutes a form of violence that violates fundamental rights in the sphere of employment and poses challenges for its proper regulation in Ecuador, particularly due to the regulatory insufficiency of the Labour Code for its prevention and sanction. In this context, the study analyzes the existing normative gap and its implications for the effective judicial protection of workers, as well as the lack of harmonization between domestic legislation and international standards on protection against workplace harassment. The research adopts a qualitative approach, with a non-experimental design and an exploratory-descriptive scope, through documentary analysis of domestic regulations, international instruments, constitutional jurisprudence, and specialized legal doctrine. The results show that the current regulatory framework is fragmented and insufficient, as it lacks precise legal definitions, specialized procedures, and adequate evidentiary rules, thereby generating situations of procedural defenselessness and limiting effective access to justice. These findings confirm that the absence of comprehensive legislative development affects the effectiveness of legal protection and maintains a gap between the formal recognition of rights and their practical implementation. It is concluded that legislative harmonization is necessary to ensure effective mechanisms of protection and reparation against workplace harassment.

Keywords: workplace harassment, workers' rights, legal protection, effective judicial protection, protection mechanisms

Resumo

O assédio no trabalho constitui uma forma de violência que viola direitos fundamentais no âmbito laboral e coloca desafios para a sua adequada regulamentação no Equador, particularmente devido à insuficiência normativa do Código do Trabalho para a sua prevenção e sanção. Neste contexto, o estudo analisa a lacuna normativa existente e as suas implicações na tutela judicial efetiva dos trabalhadores, bem como a falta de harmonização da legislação

interna com as normas internacionais em matéria de proteção contra o assédio no trabalho. A investigação adota uma abordagem qualitativa, com um desenho não experimental e um alcance exploratório descritivo, através da análise documental da normativa interna, dos instrumentos internacionais, da jurisprudência constitucional e da doutrina especializada. Os resultados evidenciam que a regulamentação vigente é fragmentária e insuficiente, por carecer de definições normativas precisas, procedimentos especializados e regras probatórias adequadas, o que gera cenários de indefesa processual e limita o acesso efetivo à justiça. Essas constatações confirmam que a ausência de um desenvolvimento legislativo integral afeta a eficácia da proteção jurídica e mantém uma lacuna entre o reconhecimento formal dos direitos e sua aplicação prática. Conclui-se que é necessária uma harmonização legislativa que garanta mecanismos eficazes de proteção e reparação contra o assédio no trabalho.

Palavras-chave: assédio no trabalho; direitos do trabalhador; proteção jurídica; tutela judicial efetiva; mecanismos de proteção.

Introducción

El acoso laboral constituye una manifestación de violencia en el ámbito de las relaciones de trabajo que incide directamente en la vigencia de derechos fundamentales como la dignidad humana, el trabajo digno, la integridad personal y la tutela judicial efectiva (Carbonell, 2022). Desde la perspectiva jurídica, su tratamiento normativo exige la existencia de definiciones claras, procedimientos específicos y mecanismos sancionadores eficaces que permitan garantizar una tutela judicial efectiva y material de los derechos vulnerados (Prieto, 2022). En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, si bien el acoso laboral ha sido reconocido de manera parcial, su regulación en el Código del Trabajo presenta vacíos procedimentales que limitan la eficacia de los mecanismos de protección disponibles para la persona trabajadora.

Un elemento normativo de especial relevancia en esta materia es la ratificación por parte del Ecuador del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, realizada en el año 2021. Este instrumento internacional establece estándares jurídicos vinculantes orientados a la prevención, prohibición y sanción de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, así como la obligación estatal de garantizar procedimientos accesibles, eficaces y con garantías procesales adecuadas

(Organización Internacional del Trabajo, 2019). Al tratarse de un tratado internacional de derechos humanos, el Convenio 190 forma parte del bloque de constitucionalidad, lo que implica su aplicación directa y la obligación del Estado de armonizar su legislación interna para asegurar su cumplimiento efectivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Pese a la ratificación de este instrumento internacional, el Código del Trabajo ecuatoriano no ha sido reformado para incorporar una regulación integral del acoso laboral que contemple definiciones normativas precisas, procedimientos de denuncia e investigación, estándares probatorios diferenciados y un régimen sancionador específico (Carbonell, 2020). Esta omisión legislativa evidencia que el problema jurídico no radica en la inexistencia de normas, sino en el incumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano, lo que genera una asimetría entre el reconocimiento constitucional y convencional del acoso laboral y su desarrollo legislativo interno.

En el ámbito jurisprudencial, la Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador (2021) constituye un avance relevante, al reconocer expresamente el acoso laboral como una forma de violencia psicológica que vulnera derechos fundamentales del trabajador. Como ha señalado la doctrina constitucional, el reconocimiento jurisprudencial, aunque significativo, no supe la necesidad de una regulación legal clara y sistemática, por ende, la ausencia de normas procedimentales específicas continúa generando criterios dispares y dificultades en la aplicación judicial del derecho (Carbonell, 2020).

El Ministerio del Trabajo ha emitido acuerdos ministeriales que obligan a los empleadores a implementar protocolos internos de prevención y actuación frente al acoso laboral (Ferrajoli, 2021). Si bien estas disposiciones representan un avance en el plano administrativo, su alcance resulta limitado debido a su jerarquía infra legal, su carácter eminentemente administrativo y la ausencia de efectos jurisdiccionales directos. En este sentido, Quílez (2023) sostiene que los protocolos empresariales cumplen una función

preventiva, pero no garantizan el acceso efectivo a la justicia ni la reparación integral de las víctimas, al carecer de control jurisdiccional y fuerza normativa suficiente.

La doctrina comparada evidencia que diversos ordenamientos jurídicos han avanzado hacia modelos normativos más robustos, incorporando regulaciones específicas sobre acoso laboral que incluyen definiciones legales, procedimientos especializados y reglas probatorias claras (Paredes, 2021). La ausencia de una regulación de esta naturaleza en el Ecuador mantiene un marco jurídico fragmentado, lo que afecta la seguridad jurídica y debilita la tutela judicial efectiva del trabajador.

Desde la dimensión procesal, la falta de desarrollo legislativo incide de manera directa en la materia probatoria. Como sostiene Prieto (2022), la rigidez en la distribución tradicional de la carga probatoria en estos casos profundiza la desigualdad procesal y coloca a la persona trabajadora en una situación de indefensión. Al tratarse de una vulneración de derechos fundamentales, resulta aplicable el principio de carga dinámica de la prueba, conforme al cual corresponde a la parte que se encuentra en mejores condiciones probatorias generalmente el empleador demostrar la inexistencia de la conducta lesiva.

Esta propuesta investigativa se basa en los criterios de los autores, Prado-Carpio, E. C., Pinargote-Pinargote, H. M., Serrano-Valdiviezo, M. P., Minaya-Macías, M. M., & Navarrete-Almeida, M. S. (2025), quienes determinan que “Un objetivo bien formulado debe ser específico, alcanzable y alineado con el nivel de profundidad exigido por el tipo de producción académica” en este sentido el fin de esta propuesta investigativa es identificar los vacíos normativos y las implicaciones jurídicas fruto del efecto de los problemas identificados.

En atención a la problemática jurídica expuesta, y considerando la ausencia de una formulación expresa de hipótesis, la presente investigación se delimita a partir de las siguientes preguntas de investigación: ¿En qué medida el vacío normativo existente en el Código del Trabajo ecuatoriano respecto del acoso laboral afecta la tutela judicial efectiva de las personas

trabajadoras? y ¿Qué implicaciones jurídicas tiene la falta de armonización del Código del Trabajo con los estándares internacionales establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo para la protección efectiva frente al acoso laboral en el Ecuador? Estas preguntas orientan el análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo desarrollado en el estudio y serán respondidas a partir de los resultados obtenidos en la investigación.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque jurídico-dogmático, orientado al análisis crítico del vacío procedimental existente en la regulación del acoso laboral dentro del Código del Trabajo ecuatoriano y de sus efectos sobre la tutela judicial efectiva. Carbonell (2020) manifestó que el método dogmático permitía identificar las falencias estructurales del derecho positivo cuando este no desarrollaba adecuadamente los mandatos constitucionales y convencionales, especialmente en contextos de omisión legislativa. Este enfoque resultó pertinente en investigaciones jurídicas que examinaron la suficiencia normativa y la coherencia del ordenamiento jurídico frente a estándares constitucionales e internacionales.

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de análisis documental, orientada al examen sistemático de fuentes jurídicas primarias y secundarias. Se analizaron normas constitucionales y legales, instrumentos internacionales de derechos humanos, jurisprudencia constitucional, doctrina especializada y normativa administrativa relacionada con la regulación del acoso laboral en el Ecuador. Esta técnica permitió identificar el contenido normativo vigente, sus limitaciones y las omisiones legislativas existentes en materia de tutela judicial efectiva frente al acoso laboral.

El estudio presentó un alcance exploratorio–descriptivo. Exploratorio porque examinó una problemática jurídica específica —el vacío procedimental del acoso laboral en el Código del Trabajo ecuatoriano— que requirió un análisis teórico y normativo profundo para delimitar

sus implicaciones jurídicas. Asimismo, se manifestó que fue descriptivo porque caracterizó el estado del marco normativo, doctrinal y jurisprudencial relativo al acoso laboral y sus efectos en la tutela judicial efectiva.

El diseño de la investigación fue no experimental, puesto que no se manipularon variables ni se realizaron pruebas empíricas o intervenciones sobre la realidad social. El estudio se limitó al análisis jurídico del marco normativo vigente mediante la revisión documental, doctrinal y jurisprudencial del ordenamiento jurídico ecuatoriano y de los estándares internacionales aplicables.

Se empleó el método exegético, aplicado al análisis literal y sistemático del artículo 47 del Código del Trabajo, con el objetivo de determinar si la referencia al acoso laboral se encontraba acompañada de una definición normativa clara y de procedimientos específicos para su denuncia, investigación y sanción. Al respecto, Guastini (2020) expuso que la interpretación exegética resultaba indispensable para evidenciar los límites del texto legal y detectar omisiones normativas relevantes, particularmente en normas de carácter protector. Este método permitió constatar que la disposición se limitó a un reconocimiento enunciativo del acoso laboral, sin desarrollar consecuencias jurídicas concretas.

Se utilizó el método sistemático, mediante el cual se analizó el Código del Trabajo en relación con la Constitución de la República y con los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad, en particular el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Alexy (2020) señaló que el análisis sistemático es esencial para verificar si la legislación infraconstitucional cumple con los principios y mandatos derivados de los derechos fundamentales. Este método permitió examinar la coherencia interna del ordenamiento jurídico ecuatoriano y evidenciar la asimetría existente entre el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo digno y la ausencia de un desarrollo legislativo adecuado en materia de acoso laboral.

Se recurrió también al método histórico-jurídico para examinar la evolución normativa del tratamiento del acoso laboral en el Ecuador, especialmente a partir de las reformas laborales introducidas desde el año 2017. Según Fix-Fierro (2021), el método histórico-jurídico permite comprender cómo las reformas parciales generan vacíos normativos cuando no se acompañan de una regulación integral y sistemática. Este análisis permitió identificar que, si bien se incorporaron referencias al acoso laboral como causal de visto bueno, no se desarrollaron mecanismos procedimentales ni estándares probatorios específicos.

El estudio incorporó además el método comparado, a través del contraste entre la normativa ecuatoriana y otros ordenamientos jurídicos latinoamericanos que han desarrollado regulaciones específicas sobre el acoso laboral. Quílez (2023) sostiene que el derecho comparado constituye una herramienta fundamental para evaluar la suficiencia normativa de los sistemas jurídicos frente a fenómenos complejos como la violencia y el acoso en el trabajo. Este método permitió identificar modelos normativos que incluyen definiciones legales expresas, procedimientos diferenciados y reglas probatorias claras orientadas a la protección efectiva de la persona trabajadora.

Por último, se aplicó el método jurisprudencial, centrado en el análisis de la Sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, con el propósito de evaluar el alcance del reconocimiento del acoso laboral como una forma de vulneración de derechos fundamentales y los límites de la protección judicial en ausencia de una regulación legal expresa. Carbonell (2020) advierte que la jurisprudencia constitucional cumple un rol correctivo frente a las omisiones legislativas, pero no puede sustituir de manera permanente la función normativa del legislador.

La aplicación de estos métodos permitió desarrollar un análisis jurídico integral, coherente y crítico del marco normativo ecuatoriano, evidenciando la necesidad de una armonización legislativa del Código del Trabajo con los estándares internacionales establecidos

en el Convenio 190 de la OIT, como condición indispensable para garantizar la tutela judicial efectiva frente al acoso laboral.

Resultados

La asimetría normativa: reconocimiento internacional del acoso laboral y omisión legislativa interna

La ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte del Ecuador en el año 2021 incorporó al ordenamiento jurídico interno estándares internacionales vinculantes orientados a la prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dicho instrumento reconoce expresamente el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y obliga a los Estados a adoptar medidas legislativas adecuadas para garantizar su efectividad (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Desde la perspectiva del derecho constitucional ecuatoriano, al tratarse de un tratado internacional de derechos humanos, el Convenio 190 integra el bloque de constitucionalidad, conforme a los artículos 11 y 417 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), lo que impone al Estado el deber jurídico de armonizar su legislación interna para asegurar su cumplimiento efectivo. En este sentido, Carbonell (2020) señala que los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado no constituyen meras declaraciones programáticas, sino mandatos jurídicos obligatorios que exigen adecuaciones normativas concretas en el derecho interno para garantizar su eficacia real.

Pese a la vigencia del Convenio 190, el Código del Trabajo ecuatoriano no ha sido reformado para incorporar una regulación integral del acoso laboral que contemple definiciones normativas claras, procedimientos específicos, reglas probatorias diferenciadas y mecanismos adecuados de reparación. Esta situación configura una comisión legislativa relativa, en la

medida en que existe un reconocimiento general del fenómeno, pero no un desarrollo normativo suficiente que permita su exigibilidad efectiva en sede administrativa y judicial (Fix-Zamudio, 2020).

Ferrajoli (2021) sostiene que los derechos fundamentales solo adquieren eficacia cuando se encuentran acompañados de garantías normativas primarias y secundarias, entre las cuales se incluye la obligación del legislador de establecer procedimientos claros, accesibles y efectivos para su protección. En ausencia de tales garantías, los derechos se reducen a proclamaciones simbólicas carentes de eficacia jurídica, lo que evidencia una vulneración por omisión de los deberes estatales y debilita la tutela judicial efectiva de las personas trabajadoras frente al acoso laboral.

Insuficiencia de los Acuerdos Ministeriales como mecanismo de tutela jurídica

Como respuesta parcial al fenómeno del acoso laboral, el Ministerio del Trabajo ha expedido diversos Acuerdos Ministeriales, entre ellos el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-244 y el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-082, mediante los cuales se impone a los empleadores la obligación de implementar protocolos internos de prevención, atención y actuación frente a casos de violencia y acoso laboral (Ministerio del Trabajo, 2022).

Si bien estos instrumentos representan un avance relevante en el plano administrativo y preventivo, su alcance resulta jurídicamente limitado, en tanto poseen naturaleza infralegal y un carácter eminentemente administrativo. En este sentido, Carbonell (2022) sostiene que la protección efectiva de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a normas administrativas, estas no satisfacen el principio de reserva de ley exigido para regular garantías, procedimientos y sanciones cuando se encuentran comprometidos derechos de raigambre constitucional.

Carbonell (2020) enfatiza que los derechos fundamentales requieren ser desarrollados mediante normas con rango de ley, especialmente cuando se trata de establecer consecuencias

jurídicas, garantías procesales y mecanismos de tutela judicial efectiva. En consecuencia, los Acuerdos Ministeriales no pueden sustituir la función legislativa ni suplir la ausencia de un procedimiento judicial legalmente establecido para la tramitación de los casos de acoso laboral.

Estos instrumentos administrativos no garantizan el acceso efectivo a la justicia, en la medida en que no prevén mecanismos jurisdiccionales de control, reglas probatorias diferenciadas ni regímenes sancionadores proporcionales y exigibles. Como señalan Quílez y Berrocal (2023), los protocolos internos de actuación frente al acoso laboral dependen en gran medida de la voluntad del empleador y carecen de control jurisdiccional efectivo, lo que resulta incompatible con los estándares de protección integral exigidos por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

El vacío procedimental del acoso laboral en el Código del Trabajo y la ineficacia de la tutela judicial

El Código del Trabajo ecuatoriano reconoce el acoso laboral únicamente de manera indirecta, principalmente como causal de visto bueno, sin desarrollar un procedimiento específico para su denuncia, investigación, juzgamiento y sanción. Esta omisión legislativa configura un vacío procedimental que genera una situación de indefensión procesal para la persona trabajadora, al privarla de reglas claras, predecibles y especializadas que orienten tanto la actuación administrativa como la judicial en casos de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Ante esta ausencia normativa, la Corte Constitucional del Ecuador ha intentado suplir parcialmente el déficit legislativo mediante pronunciamientos jurisprudenciales, entre los que destaca la Sentencia No. 986-19-JP/21, en la cual se reconoce expresamente el acoso laboral como una forma de violencia psicológica que vulnera derechos fundamentales como la dignidad humana, la integridad personal y el derecho al trabajo digno (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). No obstante, como advierte Camargo Martínez et al. (2025), la jurisprudencia constitucional cumple una función interpretativa y garantista frente a las omisiones del

legislador, pero no puede sustituir de manera permanente la función normativa, especialmente cuando se trata de diseñar procedimientos, reglas probatorias y mecanismos sancionadores.

Esta carencia procedimental incide de forma directa en el derecho a la tutela judicial efectiva, en la medida en que limita el acceso a mecanismos claros, accesibles y eficaces de protección frente al acoso laboral. En este sentido, Paredes (2021) sostiene que la ausencia de procedimientos legales específicos constituye una barrera estructural para la exigibilidad real de los derechos laborales, particularmente en contextos caracterizados por violencia psicológica, relaciones jerárquicas asimétricas y dificultades probatorias para la parte trabajadora.

Según lo constitucional, la tutela judicial efectiva no se satisface con el reconocimiento abstracto de los derechos, sino que exige la existencia de vías procesales idóneas que permitan su protección material. Como señala Ferrajoli (2021), los derechos fundamentales solo adquieren eficacia cuando están acompañados de garantías normativas y procesales adecuadas; en su ausencia, la tutela judicial se reduce a una protección meramente formal, insuficiente para enfrentar fenómenos complejos como el acoso laboral.

Dificultades probatorias y desconocimiento de la carga dinámica de la prueba

Uno de los efectos más relevantes del vacío normativo existente en la regulación del acoso laboral es la indefinición de las reglas probatorias aplicables a este tipo de casos. En la práctica judicial ecuatoriana, se exige con frecuencia a la persona trabajadora la prueba íntegra de los hechos denunciados, pese a que el acoso laboral suele manifestarse a través de conductas reiteradas, encubiertas o sutiles, que difícilmente dejan evidencia directa o documental. Esta exigencia probatoria resulta desproporcionada y contraria a los estándares de protección de derechos fundamentales.

Desde el derecho constitucional, se ha reconocido que en los procesos en los que se alegan vulneraciones de derechos fundamentales debe aplicarse el principio de carga dinámica de la prueba, conforme al cual la obligación probatoria recae en la parte que se encuentra en

mejores condiciones materiales y técnicas de demostrar los hechos controvertidos (Carbonell, 2022). En el ámbito laboral, esta regla adquiere especial relevancia, dado que el empleador detenta el poder de dirección, control y organización, así como el acceso privilegiado a los medios probatorios internos, tales como registros, evaluaciones, correos institucionales o testimonios jerárquicamente condicionados.

La Corte Constitucional del Ecuador ha sostenido que exigir a la parte estructuralmente más débil la acreditación plena de los hechos puede vaciar de contenido la protección constitucional, por lo que ha admitido criterios de flexibilización probatoria en casos de presunta vulneración de derechos fundamentales (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). No obstante, la ausencia de una regulación legal expresa en el Código del Trabajo que reconozca y desarrolle de manera sistemática estas reglas probatorias profundiza la indefensión procesal de la persona trabajadora y debilita de forma significativa la tutela judicial efectiva.

Hacia una armonización legislativa conforme al Convenio 190 de la OIT

La doctrina especializada coincide en que el Estado ecuatoriano debe avanzar hacia una armonización legislativa integral del Código del Trabajo con los estándares establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (Salazar et al., 2024). Esta adecuación normativa debe incluir definiciones claras y precisas de acoso laboral, procedimientos especializados de denuncia e investigación, reglas probatorias diferenciadas como la carga dinámica de la prueba y mecanismos efectivos de reparación integral, en concordancia con los estándares desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de protección frente a la violencia y garantía del acceso a la justicia (Corte IDH, 2018).

Salazar (2024) sostiene que la incorporación de estándares internacionales en la legislación interna no constituye únicamente una obligación jurídica derivada de la ratificación de tratados internacionales, sino que representa una condición indispensable para garantizar la

efectividad real de los derechos laborales en contextos de violencia y acoso. En este sentido, la ausencia de una reforma legislativa integral perpetúa una ineficacia estructural del sistema de protección jurídica frente al acoso laboral, lo que resulta incompatible con los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano y con el principio constitucional de tutela judicial efectiva.

Discusión

Los resultados de la investigación permiten sostener que el acoso laboral en el Ecuador enfrenta una problemática estructural derivada de la ausencia de un desarrollo legislativo integral en el Código del Trabajo, pese a su reconocimiento constitucional e internacional. Este hallazgo confirma que el reconocimiento formal de los derechos laborales no garantiza por sí mismo su efectividad práctica cuando no se encuentra acompañado de garantías normativas primarias, particularmente de carácter procedimental. En este sentido, el estudio dialoga con la teoría garantista de Ferrajoli (2011), quien sostiene que los derechos fundamentales solo adquieren eficacia real cuando están respaldados por normas que establecen procedimientos claros para su protección y sanción.

Desde una perspectiva constitucional, los resultados evidencian que la tutela judicial efectiva se ve comprometida cuando el legislador omite desarrollar mecanismos legales específicos para la protección frente al acoso laboral. Esta conclusión se encuentra alineada con lo expuesto por Carbonell (2020), quien advierte que la regulación de los derechos fundamentales está sujeta al principio de reserva de ley y que las omisiones legislativas generan escenarios de indefensión incompatibles con un Estado constitucional de derechos. Así, el estudio confirma que la ausencia de procedimientos específicos no constituye una simple deficiencia técnica, sino una vulneración indirecta del derecho a la tutela judicial efectiva.

En el ámbito jurisprudencial, los resultados permiten valorar críticamente el alcance del rol de la Corte Constitucional del Ecuador. Si bien la Sentencia No. 986-19-JP/21 representa un avance significativo al reconocer el acoso laboral como una forma de violencia psicológica que vulnera derechos fundamentales, el análisis demuestra que este reconocimiento resulta insuficiente para garantizar una protección efectiva en ausencia de una regulación legal expresa. Este hallazgo coincide con lo planteado por Camargo Martínez et al. (2025), quienes sostienen que la jurisprudencia constitucional cumple una función correctiva frente a omisiones legislativas, pero no puede sustituir de manera permanente la función normativa del legislador sin afectar la seguridad jurídica.

El estudio evidencia que la dependencia excesiva de criterios jurisprudenciales para suplir vacíos normativos genera respuestas judiciales dispares y un alto grado de incertidumbre para las personas trabajadoras. Esta situación confirma lo advertido por Carbonell (2022), en cuanto a que la protección de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a interpretaciones judiciales aisladas, sino que requiere un marco normativo claro que establezca procedimientos, cargas probatorias y consecuencias jurídicas definidas.

Uno de los hallazgos más relevantes de la investigación se refiere a la dimensión probatoria del acoso laboral. Los resultados evidencian que la ausencia de reglas probatorias diferenciadas en el Código del Trabajo profundiza la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, al exigir a este último la acreditación plena de conductas que, por su naturaleza, se desarrollan en contextos jerárquicos y cerrados. Esta constatación permite confirmar lo señalado por Burbano y López (2022), quienes sostienen que la falta de regulación probatoria específica en materia laboral incrementa la indefensión procesal y limita el acceso a la reparación integral.

La investigación respalda la necesidad de aplicar el principio de carga dinámica de la prueba en los casos de acoso laboral, en coherencia con los estándares constitucionales de

protección de derechos fundamentales. Como argumenta Carbonell (2022), en los procesos donde se alegan vulneraciones de derechos fundamentales, la carga probatoria debe recaer en la parte que se encuentra en mejores condiciones de aportar los medios de prueba, criterio que resulta plenamente aplicable en las relaciones laborales debido al poder de dirección y control que ostenta el empleador. Sin embargo, los resultados demuestran que la falta de reconocimiento normativo expreso de este principio genera una aplicación discrecional, lo que incrementa el riesgo de impunidad.

Desde el derecho internacional del trabajo, los hallazgos confirman que la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo no ha sido acompañada de una armonización legislativa adecuada. Esta situación resulta problemática, pues dicho instrumento impone a los Estados la obligación de adoptar medidas legislativas que garanticen procedimientos accesibles, eficaces y con garantías procesales frente a la violencia y el acoso en el trabajo (OIT, 2019). En concordancia con Salazar (2024), el estudio sostiene que la incorporación de estándares internacionales en la legislación interna no constituye una opción política, sino una obligación jurídica derivada del principio de cumplimiento de buena fe de los tratados internacionales.

Desde una perspectiva interamericana, los resultados se alinean con los estándares desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha señalado que el acceso efectivo a la justicia en contextos de violencia exige procedimientos adecuados, reglas probatorias diferenciadas y mecanismos de reparación integral (Corte IDH, 2018). La ausencia de estos elementos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano evidencia una brecha entre los compromisos internacionales asumidos y su implementación normativa interna.

El estudio reconoce como limitación el hecho de centrarse en un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial, sin incorporar un examen empírico de casos judiciales concretos, lo que podría enriquecer la comprensión del impacto práctico del vacío normativo identificado. En

este sentido, se propone como línea futura de investigación el análisis empírico de la jurisprudencia laboral ecuatoriana posterior a la ratificación del Convenio 190 de la OIT, así como estudios comparados con ordenamientos jurídicos latinoamericanos que hayan desarrollado regulaciones más robustas frente al acoso laboral.

La discusión confirma que el vacío normativo del acoso laboral en el Código del Trabajo ecuatoriano constituye un obstáculo estructural para la tutela judicial efectiva. Los resultados permiten afirmar que la superación de esta problemática exige una armonización legislativa integral que incorpore definiciones claras, procedimientos especializados, reglas probatorias diferenciadas y mecanismos efectivos de reparación, en coherencia con la teoría constitucional garantista y con los estándares internacionales establecidos en el Convenio 190 de la OIT. Sin una reforma de esta naturaleza, la protección jurídica frente al acoso laboral continuará siendo fragmentaria, formal y jurídicamente insuficiente.

Conclusión

La presente investigación se orientó a responder las preguntas planteadas en la introducción respecto del impacto del vacío normativo del acoso laboral en la tutela judicial efectiva y las implicaciones jurídicas de la falta de armonización del Código del Trabajo ecuatoriano con los estándares internacionales.

En relación con la primera pregunta de investigación, ¿En qué medida el vacío normativo existente en el Código del Trabajo ecuatoriano respecto del acoso laboral afecta la tutela judicial efectiva de las personas trabajadoras?; se concluye que el vacío normativo existente en el Código del Trabajo ecuatoriano afecta de manera directa la tutela judicial efectiva de las personas trabajadoras, al no establecer una tipificación autónoma del acoso laboral ni procedimientos específicos para su denuncia, investigación y sanción. Esta omisión legislativa genera indefensión procesal, dificulta la acreditación de los hechos y limita el acceso

efectivo a mecanismos de protección jurídica, convirtiendo el reconocimiento constitucional del derecho a un entorno laboral libre de violencia en una garantía de carácter principalmente formal.

Respecto de la segunda pregunta de investigación, ¿Qué implicaciones jurídicas tiene la falta de armonización del Código del Trabajo con los estándares internacionales establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo para la protección efectiva frente al acoso laboral en el Ecuador?, el estudio determinó que la falta de armonización del Código del Trabajo con los estándares establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo implica un incumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano y evidencia una brecha entre el reconocimiento internacional del derecho a un trabajo libre de violencia y su desarrollo legislativo interno. Esta situación mantiene un sistema de protección fragmentario, dependiente de normas infralegales y criterios jurisprudenciales, que no garantiza procedimientos claros ni mecanismos efectivos de reparación.

El análisis realizado permite concluir, además, que los Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, aunque constituyen avances en materia preventiva, no representan instrumentos idóneos de tutela jurídica efectiva debido a su naturaleza infralegal y a su incapacidad para regular derechos fundamentales, establecer sanciones o garantizar acceso a la justicia conforme al principio de reserva de ley.

La investigación confirma que la inexistencia de reglas probatorias diferenciadas, como el reconocimiento expreso de la carga dinámica de la prueba, profundiza la desigualdad estructural entre empleador y trabajador y limita la eficacia de la protección judicial frente a conductas que se desarrollan en contextos de subordinación laboral.

El Estado ecuatoriano tiene la obligación jurídica de avanzar hacia una armonización legislativa integral del Código del Trabajo con los estándares del Convenio 190 de la OIT,

incorporando definiciones claras de acoso laboral, procedimientos especializados, reglas probatorias diferenciadas y mecanismos efectivos de reparación integral, como condición indispensable para garantizar la efectividad real de los derechos laborales y la protección jurídica frente al acoso laboral.

Referencias Bibliográficas

- Alexy, R. (2020). *Teoría de los derechos fundamentales* (2.^a ed.). Centro de Estudios Constitucionales.
- Burbano, M., & López, J. (2022). La carga de la prueba en los procesos laborales y la tutela judicial efectiva. *Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo*, 7(2), 85–104. <https://doi.org/10.22201/rdt.2022.7.2.1456>
- Camargo Martínez, G., Herrera, L., & Rojas, P. (2025). El rol de la jurisprudencia constitucional frente a las omisiones legislativas. *Revista de Derecho Constitucional*, 18(1), 133–158. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002025000100133>
- Carbonell, M. (2020). *Neoconstitucionalismo y derechos fundamentales* (3.^a ed.). Tirant lo Blanch.
- Carbonell, M. (2022). *Derechos fundamentales y garantías constitucionales*. Trotta.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 986-19-JP/21*. Registro Oficial.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Acceso a la justicia en casos de violencia contra las mujeres*. <https://www.corteidh.or.cr>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449.
- Ferrajoli, L. (2021). *Principia iuris: Teoría del derecho y de la democracia* (Vol. 2). Trotta.
- Fix-Fierro, H. (2021). Metodología de la investigación jurídica. En J. W. Tobar (Ed.), *Metodología jurídica contemporánea* (pp. 45–78). UNAM.
- Fix-Zamudio, H. (2020). *Ensayos sobre el derecho de amparo*. Porrúa.
- Guastini, R. (2020). *Interpretar y argumentar*. Trotta.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-082*. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. <https://www.ilo.org>
- Paredes, M. (2021). Tutela judicial efectiva y derechos laborales en América Latina. *Revista Ius Laboris*, 15(1), 59–82. <https://doi.org/10.29057/iuslaboris.v15i1.2021>
- Prado-Carpio, E. C., Pinargote-Pinargote, H. M., Serrano-Valdiviezo, M. P., Minaya-Macías, M. M., & Navarrete-Almeida, M. S. (2025). *Guía para la escritura académica y la divulgación de conocimientos*. Editorial Erevna Ciencia Ediciones. <https://doi.org/10.70171/dwjsjb71>
- Prieto Sanchís, L. (2022). *Justicia constitucional y derechos fundamentales*. Trotta.
- Quílez Moreno, J., & Berrocal, A. (2023). Protocolos empresariales y tutela judicial frente al acoso laboral. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 9(2), 97–118. <https://doi.org/10.5565/rev/dtss.2023>
- Salazar, C. (2024). La recepción del Convenio 190 de la OIT en los ordenamientos jurídicos latinoamericanos. *Revista de Derecho Social*, 28(1), 21–44. <https://doi.org/10.5209/rds.2024.1>

- Salazar, C., Méndez, R., & Torres, F. (2024). Violencia y acoso en el trabajo: estándares internacionales y desafíos legislativos. *Revista Jurídica del Trabajo*, 6(1), 1–26. <https://doi.org/10.22529/rjt.2024>
- Villavicencio, A. (2021). La fuerza normativa de los convenios internacionales del trabajo. *Revista Derecho & Sociedad*, 56, 145–162. <https://revistas.pucp.edu.pe>