



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

**MEDIOS PROBATORIOS EN LOS PROCESOS DE ACOSO LABORAL EN EL
ÁMBITO PRIVADO**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de investigación:

INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

Autor:

Kevin Hernán Mora Sánchez

Director:

Mg. Edison Napoleón Suárez Merino

Ambato - Ecuador

Febrero 2025

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **KEVIN HERNÁN MORA SÁNCHEZ**, con cédula de ciudadanía **1805187224**, autor del trabajo de graduación titulado: “**MEDIOS PROBATORIOS EN LOS PROCESOS DE ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO PRIVADO**”, previa a la obtención del título profesional de **ABOGADO**, en la escuela de **JURISPRUDENCIA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, febrero 2025



Kevin Hernán Mora Sánchez

CC. 1805187224

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

**MEDIOS PROBATORIOS EN LOS PROCESOS DE ACOSO LABORAL EN EL
ÁMBITO PRIVADO**

Línea de investigación:

INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

Autor:

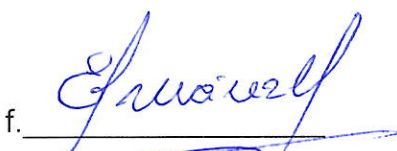

Kevin Hernán Mora Sánchez

Edison Napoleón Suarez Merino, Dr. Mg.

CC. 1801312990

CALIFICADOR

f.

Nathalia Viviana Lescano Galeas, Ab. Dra.

CALIFICADOR

f.

Jenny Marisol Guaigua Vizcaino, Lic. Dra.

CALIFICADOR

f.




Christian Danilo Gavilanes Domínguez, Ab. Mg.

DIRECTOR ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

f.

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.



 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARIA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato – Ecuador

Febrero 2025

DEDICATORIA

Este paso tan importante, quiero dedicar con todo mi amor y cariño a mis padres Hernán y Jenny, los motores de vida y quienes me impulsan a ser cada día mejor.

A mi padre, por ser mi guía y mi estrella. Gracias por tu infinita paciencia, comprensión y por brindarme las herramientas necesarias para cumplir mis objetivos en la vida. Tus enseñanzas me han mostrado que la vida es para valientes, que se debe luchar con constancia cada día. Eres mi refugio, un luchador incansable, responsable y protector. Siempre dispuesto a dejarlo todo por mí, siempre seguro de que saldré adelante tanto en las buenas como en las malas. Tu apoyo y dedicación me han dado la fuerza para seguir siempre adelante.

A mi madre, por ser mi sol, la fuente de energía que necesito cada día. Gracias por exigirme siempre lo mejor, por impulsarme a obtener las mejores oportunidades y enseñarme que la vida se lucha con esfuerzo y determinación. Me has enseñado a no rendirme, a buscar ayuda cuando la necesito y animarme a ser valiente en cada paso que doy. En todo momento, has estado a mi lado, brindándome consejos sabios e inculcándome los valores que guían mi camino. Siempre me has mostrado el verdadero significado del amor incondicional y apoyo constante.

Finalmente, a mí mismo, quiero expresar mi gratitud por la constancia y perseverancia que me han acompañado durante mi carrera. Esta tesis es el resultado de los desafíos superados durante mi trayectoria académica, desafíos que me han permitido crecer tanto a nivel personal como profesional, y que han contribuido a forjar mi carácter. Este logro es uno de los muchos triunfos que espero alcanzar en mi vida. Me recuerdo a mí mismo que siempre es importante luchar por mis sueños, ser visionario y disciplinado, pero sin perder de vista la humanidad. Seguir lo que dicta el corazón ha sido y seguirá siendo mi guía en cada paso de mi camino

Kevin Hernán Mora Sánchez

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente de mi inspiración y fortaleza, quien me ha guiado y sostenido durante todo este proceso académico.

A mis padres, por su amor incondicional, por estar siempre a mi lado con sabios consejos y un apoyo constante en cada paso de mi vida. Gracias por ser mi pilar fundamental y por enseñarme a nunca rendirme. A mi familia, por su comprensión y apoyo en cada momento de mi trayectoria académica.

Quiero expresar mis agradecimientos a todas las autoridades de la prestigiosa Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato por compartir sus conocimientos y por inculcar en nosotros valores éticos y morales. Estos principios, junto con una perspectiva humana, nos guían como abogados comprometidos con la justicia.

Por otra parte, quiero agradecer especialmente, al Dr. Edison Suarez por su guía y apoyo que fueron fundamentales para la ejecución de esta investigación. Asimismo, a la Dra. Viviana Lescano por su valiosa contribución y su constante respaldo a lo largo de este proceso.

Finalmente, extender mis sinceros agradecimientos a todos los profesionales del derecho que con sus conocimientos, experiencias y aportes contribuyeron de manera invaluable en la realización de esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación resulta necesaria ante la creciente necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores del sector privado en situaciones de hostigamiento laboral. Según el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), las denuncias de acoso laboral en el sector privado se tramitan a través del proceso sumario, el cual está diseñado para ser ágil y eficiente.

Este proceso se fundamenta en la presentación de evidencias testimoniales, documentales y periciales, que son esenciales para establecer la veracidad de las denuncias y garantizar una adecuada protección legal, no obstante es importante conocer los medios probatorios valorados por las/los juzgadores en los procesos por acoso laboral en el ámbito privado. De esta manera, el objetivo general de este estudio es determinar la eficacia de los medios probatorios en los procesos por acoso laboral en el ámbito privado. Para esto, la investigación aplica un enfoque de investigación cualitativo, de alcance descriptivo con modalidades bibliográfica documental, y de campo, apoyadas en métodos teóricos y prácticos.

Específicamente, se presentan entrevistas tanto de jueces/as como expertos en derecho de estudios jurídicos, posteriormente, se revisan sentencias pertinentes sobre acoso laboral en empresas privadas. En base a estas premisas planteadas anteriormente, se refleja que si bien existen medios probatorios establecidos, su aplicación y valoración en la práctica presentan desafíos significativos.

Palabras clave: medios probatorios, procesos, acoso laboral, ámbito privado.

ABSTRACT

This research is necessary as result of the growing need to protect the fundamental rights of workers in the private sector in situations concerning workplace harassment. According to the General Organic Code of Procedures (COGEP), complaints of workplace harassment in the private sector are processed through the summary process, which is designed to be agile and efficient.

This process is based on the presentation of testimonial, documentary and expert evidence, which are essential to establish the veracity of the complaints and guarantee adequate legal protection; however, evidence valued by the judges in the processes for workplace harassment in the private sphere. Accordingly, the general objective of this study is to determine the effectiveness of the evidence in proceedings for workplace harassment in the private sphere. The research applies a qualitative research approach, descriptive in scope with documentary bibliographic modalities, and field, supported by theoretical and practical methods.

Specifically, interviews of both judges and legal experts from law firms are presented, subsequently, pertinent sentences on workplace harassment in private companies are reviewed. Based on these premises stated above, it is reflected that although there are established means of evidence, their application and evaluation in practice present significant challenges.

Keywords: *evidence, processes, workplace harassment, private sphere.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	6
1.1. La prueba en el sistema jurídico ecuatoriano.....	6
1.2. El acoso laboral en el sector privado	9
1.3. Los medios probatorios en los procesos por acoso laboral	15
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	22
2.1. Metodología de la investigación	22
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información	26
2.3. Población y muestra	31
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1. Presentación de resultados	33
3.2. Análisis general de los resultados	48
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Métodos teóricos	25
Tabla 2. Métodos prácticos.....	26
Tabla 3. Población y muestra	32
Tabla 4. Entrevistas a los jueces de la Unidad Judicial Civil del canton Ambato ..	33
Tabla 5. Entrevistas a abogados o expertos en derecho de estudios jurídicos	37
Tabla 6. Estudio de casos	45

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno psicosocial que ha ganado relevancia en los últimos años debido al impacto negativo que genera tanto en el clima laboral como en el bienestar de los trabajadores. Este comportamiento no solo afecta la salud mental y emocional de las personas, sino que también deteriora la dinámica de trabajo y la productividad. Diversas legislaciones abordan el acoso laboral desde diferentes perspectivas e incluso promueven medidas preventivas para erradicarlo, la principal dificultad radica en demostrar este tipo de conductas sistemáticas y repetitivas, lo que subraya la importancia de los medios probatorios en cada jurisdicción.

A nivel global, el acoso laboral se aborda en diversos contextos socioculturales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que en países como Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra se han reportado altos niveles de comportamientos violentos en el lugar de trabajo (OIT, 2019). Otro caso preocupante es la situación de la ciudad de Ginebra ubicada en Suiza, donde más de una de cada cinco mujeres han vivido la experiencia de violencia y acoso laboral ya sea física, sexual o psicológica (OIT, 2022). Por otra parte, países como Japón y Corea del Sur tienen presente el fenómeno del *karoshi* o muerte por exceso de trabajo, el cual ha sido asociado indirectamente con la presencia de acoso laboral y malas condiciones laborales (BBC News Mundo, 2016).

En Ecuador, aunque los estudios específicos sobre el acoso laboral son aún limitados, el tema ha cobrado relevancia en la última década. La investigación “La Violencia Laboral en Ecuador en el Marco del Convenio 190 de la OIT” (2022), señala que el 74% de la población estudiada indicaron haber sufrido capítulos violentos en sus lugares de trabajo. Un estudio del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021) reveló que el 22 % de los trabajadores en Quito han experimentado acoso en su lugar de trabajo, siendo el sector público el más afectado, especialmente en instituciones educativas y gubernamentales. De acuerdo con el Diario Crónicas (2022), se identificó que en Loja existen más de 20 casos de acoso laboral; las afectadas prefieren no denunciar y guardar silencio por el temor a represalias.

En el ámbito local, en Tungurahua se solicitó la destitución de un funcionario del ECU 911 por caso de acoso laboral (La Hora, 2023). Dicha situación afectó la salud mental de los trabajadores y también afectó la imagen institucional. Otro caso muy duro es el reportado por el medio de comunicación el Vistazo (2022), en el que Fabricio López, estudiante interno de Medicina se quitó la vida por haber sufrido acoso laboral. Además, de acuerdo con la información proporcionada por el Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Municipio de Ambato, el 20% de mujeres se ven afectadas por casos de violencia y acoso laboral. Por tal motivo, se efectuó el lanzamiento de la campaña “Alto, no más violencia en contra de las mujeres”.

De los casos explicados, se puede denotar que el problema es realmente complejo, debido a que la cultura organizacional a menudo silencia las denuncias o minimiza el impacto de estas conductas abusivas. Estas cifras ponen en manifiesto la necesidad de implementar políticas preventivas y correctivas más sólidas en el ámbito tanto público como privado. Cabe mencionar que ya se han efectuado algunas acciones. Por ejemplo, el Convenio 190 de la OIT en 2021 marcó un hito importante en la implementación de políticas laborales (OIT, 2021). Asimismo, se ha fortalecido la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (Robinson, 2023). Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, todavía se debe trabajar en las normativas del país.

Sin duda alguna, la situación se agrava por la falta de formación adecuada tanto para empleadores como para empleados, lo que impide identificar y manejar eficazmente estos casos. A pesar de los avances legislativos, las víctimas siguen enfrentando barreras importantes, como el temor a represalias y la falta de apoyo institucional, lo que dificulta la recolección de pruebas. La falta de claridad en la interpretación de los tipos de pruebas admisibles en los tribunales y la dificultad para demostrar la sistematicidad del acoso incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores. Este panorama resalta la necesidad urgente de un marco legal más robusto, complementado con programas de sensibilización y protocolos claros, que promuevan un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

El acoso laboral es un conjunto de prácticas discriminatorias que menoscaban la dignidad del trabajador. Es decir, constituye un conjunto de acciones sistemáticas tales como: maltrato, humillación, entorno ofensivo e intimidatorio, aislamiento social, entre otras, basadas en el origen, raza, sexo, edad y discapacidad. Factores como la reducción de puestos de trabajo, la competitividad y subordinación de actividades han exacerbado este problema. Como resultado, se produce un deterioro mental y desequilibrio emocional del trabajador, tanto a nivel personal como profesional (Camacho, 2020).

En Ecuador, el acoso laboral ha dado lugar a la destitución del acosador mediante el sumario administrativo en el ámbito público, y en el ámbito privado se habla de despido o decisión unilateral de terminación de relaciones laborales, así como de la prohibición por parte del empleador. La autoridad administrativa de trabajo es quien determina sobre los hechos constitutivos de vulneración de derechos inherentes a la dignidad del trabajador a través de la inspección de trabajo. Sin embargo, los medios de prueba son los instrumentos que permiten demostrar la existencia de estos hechos en un proceso legal. En el área laboral, estos medios pueden incluir: interrogatorio al presunto acosador, documentación o registros, informe de inspección de trabajo, testigos, grabaciones de audio y video, y dictamen pericial al trabajador.

El Código Orgánico General de Procesos (COGEP) reconoce las formas de prueba en la legislación ecuatoriana: la prueba documental, testimonial y pericial. Sin embargo, demostrar el acoso laboral es un desafío debido a la falta de evidencia directa. La eficacia de estos medios probatorios en el proceso es crucial. Por lo tanto, el problema a investigar es: ¿Qué medio probatorio establecido por el COGEP resulta ser el más eficaz para demostrar la existencia del acoso laboral en el marco jurídico laboral ecuatoriano?

En este contexto, se plantean las siguientes preguntas científicas: 1) ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y jurídicos de la eficacia de los medios probatorios en relación con los procesos de acoso laboral?; 2) ¿Qué medios de prueba pueden ser más eficaces para demostrar el acoso laboral en el ámbito privado?; y 3) ¿Qué

criterios jurídicos se pueden proponer sobre la eficacia de los medios probatorios con relación al acoso laboral en el ámbito privado?

Con base en lo expuesto, el objetivo general de la presente investigación es determinar la eficacia de los medios probatorios en los procesos de acoso laboral en el ámbito privado. Para lograrlo, se da respuesta a las preguntas científicas que anteceden, con las siguientes tareas a realizar: 1) Fundamentación de los aspectos teóricos y jurídicos de la eficacia de los medios probatorios en relación con el acoso laboral; 2) Determinación de los medios de prueba más eficaces para demostrar el acoso laboral en el ámbito privado; y 3) Establecimiento de criterios jurídicos sobre la eficacia de los medios probatorios con relación al acoso laboral en el ámbito privado.

La investigación aplicó un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo, con las modalidades bibliográfica documental y de campo, apoyadas en métodos teóricos y prácticos. Específicamente, se revisaron sentencias pertinentes sobre acoso laboral en empresas privadas y, posteriormente, se realizaron entrevistas a expertos en la materia. Bajo estas premisas se obtuvieron criterios jurídicos sobre la eficacia de los medios probatorios en relación con el acoso laboral en el ámbito privado, que permitieron tanto a las autoridades administrativas como judiciales tener certeza al momento de valorar cada una de las pruebas evacuadas en los procesos, y establecer el cometimiento de acciones de acoso laboral por parte de los empleadores.

La relevancia de este tema radica en su impacto directo en la salud mental y emocional de los trabajadores, así como en el clima laboral y la productividad organizacional. A medida que el acoso en el lugar de trabajo se convierte en un fenómeno creciente, la necesidad de contar con elementos de prueba concluyentes para su identificación y erradicación se ha convertido en una prioridad. Este estudio es vital, dado que se han identificado altos niveles de violencia y acoso en el entorno laboral ecuatoriano, y la falta de denuncias de hostigamiento laboral se origina en gran medida por temor a represalias y la dificultad para probar este tipo de comportamientos.

El hallazgo más importante se centra en identificar los medios de prueba más eficaces según lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP). A partir de esto, se establecen criterios jurídicos claros que fortalecen la capacidad de los trabajadores para demostrar casos de violencia y acoso en los lugares de trabajo, así como la de las autoridades para evaluar y sancionar estas conductas. Este estudio no solo enriquece el marco teórico y práctico sobre el hostigamiento laboral, sino que también proporciona directrices que empresas, instituciones y otros actores interesados pueden utilizar para promover un ambiente laboral saludable. Con la existencia de medios de prueba, se ofrece una base sólida que permite a los involucrados comprender y manejar eficazmente las situaciones de maltrato laboral.

La existencia de medios probatorios que permiten justificar el acoso laboral facilita la mejora de las políticas internas y la capacitación en los derechos laborales. Estas mejoras contribuyen directamente al bienestar de los empleados y promueven la creación de organizaciones más justas y equitativas. Así, se crea un entorno laboral que prioriza la justicia y la igualdad.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. La prueba en el sistema jurídico ecuatoriano

En el contexto del derecho ecuatoriano, la prueba es una herramienta principal que tienen las partes para convencer al juez sobre la veracidad de los hechos que alegan en un proceso judicial. El Código Orgánico General de Procesos (COGEP) establece las directrices para la presentación y valoración de las pruebas. Es mediante estos medios que se garantiza la transparencia y equidad en los juicios. La prueba, entonces, no solo es un mecanismo para demostrar la veracidad de las afirmaciones, sino también un componente central para asegurar un debido proceso. Los medios probatorios son fundamentales en la administración de la justicia, a través de ellos las partes pueden presentar evidencia concreta que respalda sus afirmaciones (Asamblea Nacional, 2009).

Los medios probatorios, según Ramírez (2022), se definen como aquellos elementos que se aportan al proceso con el fin de convencer al juez sobre la existencia de los hechos afirmados. Esta definición subraya la relevancia de las diferentes formas de prueba en el desarrollo de un proceso judicial equitativo. Los medios probatorios más comunes incluyen la prueba documental, la testimonial, la pericial y la inspección judicial, cada uno con su propio rol y características específicas que permiten una valoración objetiva de los hechos. Históricamente, las pruebas han sido una piedra angular en el sistema judicial. En tiempos antiguos, métodos como el juramento y la ordalía jugaban un papel clave en la resolución de disputas judiciales.

El juramento implicaba que una de las partes juraba la veracidad de sus afirmaciones, mientras que la ordalía consistía en pruebas físicas bajo la premisa de que una fuerza divina intervendría para proteger al inocente. Aunque estas prácticas han sido reemplazadas por métodos más racionales y justos, su historia ilustra como la búsqueda de la verdad ha sido una preocupación central en la justicia a lo largo del tiempo. En el sistema ecuatoriano, los medios probatorios se clasifican en documentales, testimoniales, periciales y de inspección judicial. La

prueba documental es uno de los medios más utilizados en los procesos, que se basa en documentos escritos o electrónicos que las partes presentan como evidencia (González, 2022).

Por otro lado, la prueba testimonial involucra declaraciones de personas que presenciaron los hechos o tienen conocimiento directo de las circunstancias en disputa. Estos testimonios son fundamentales en muchos casos, pero su valor, dependerá de la coherencia y la credibilidad del testigo. En los últimos años, el uso de testigos expertos también ha cobrado relevancia en áreas técnicas como la medicina o la ingeniería (Páez, 2014). La prueba pericial es esencial cuando el caso requiere conocimiento técnico científico. En este sentido, los peritos aportan información que permite al juez tomar decisiones informadas sobre cuestiones que escapan de su competencia técnica, en casos de derecho penal o civil que involucran daños médicos o financieros, los informes periciales pueden ser determinantes.

Uno de los principios esenciales en el derecho probatorio es la carga de la prueba. Este principio implica que cada parte debe probar los hechos en los que fundamenta su declaración, reclamo o defensa. En Ecuador, esta regla general establece que quien afirma algo debe probarlo; pero existen excepciones en casos específicos, como en los procesos de responsabilidad civil o en el derecho del consumidor. La carga de la prueba puede invertirse. Este principio de inversión busca garantizar un proceso más equitativo, especialmente cuando una de las partes tiene más acceso a la información relevante o al control sobre las pruebas (Chumi, 2017).

La inversión de la carga de la prueba es particularmente importante en procesos donde el demandado tiene una posición dominante o de mayor acceso a los medios probatorios, como en disputas laborales, en las que prevalece el juramento diferido para justificar el tiempo de servicio y la remuneración del trabajador, o casos de consumo. Este enfoque busca equilibrar la fuerza entre las partes y asegurar que el proceso judicial sea justo y equitativo. En cuanto a la valoración de las pruebas, el sistema ecuatoriano se basa en el principio de sana crítica. Este principio otorga

al juez la facultad de interpretar las pruebas con libertad, pero siempre dentro de los límites de la razonabilidad y la lógica (Tapia, 2023).

La aplicación de este principio es crucial para garantizar que las decisiones judiciales se basen en un análisis integral de los hechos y las pruebas. En este sentido, el juez debe ponderar no solo la cantidad de las pruebas, sino también su calidad, pertinencia y fiabilidad, asegurando que el proceso alcance un veredicto justo. La prueba pericial ha adquirido una importancia creciente en los procesos judiciales modernos, especialmente en aquellos que requieren un conocimiento técnico especializado. Según Mendoza et al. (2024), el informe pericial puede ser crucial en casos que involucren complejidad técnica, que el juez no está capacitado para resolver por sí mismo.

El reto para el sistema judicial es adaptarse a estos cambios tecnológicos sin comprometer los derechos fundamentales, como la privacidad y la seguridad de la información. Las leyes ecuatorianas han comenzado a incorporar regulaciones específicas sobre el manejo de pruebas digitales y se espera que este campo siga evolucionando con el tiempo. La prueba es un elemento esencial en el sistema judicial ecuatoriano que permite a las partes presentar evidencia y al juez tomar decisiones informadas. Desde métodos tradicionales hasta las innovaciones digitales, el derecho probatorio ha evolucionado significativamente, adaptándose a los cambios sociales y tecnológicos. La correcta presentación, valoración y uso de los medios probatorios son fundamentales para garantizar un proceso justo y equitativo en Ecuador.

El principio de sana crítica, la inversión de la carga de la prueba y la creciente importancia de las pruebas periciales reflejan los esfuerzos del sistema judicial ecuatoriano por adaptarse a las demandas contemporáneas, asegurando que la justicia se imparta de manera eficaz y equitativa. El análisis de los medios probatorios en el sistema judicial ecuatoriano revela una evolución constante que responde tanto a las necesidades tradicionales del proceso como a las nuevas exigencias tecnológicas. Para el investigador, es evidente que estos instrumentos son la base sobre la cual se estructura un juicio justo y equitativo. La doctrina que

regula los medios probatorios no solo subraya la importancia de la veracidad de los hechos, sino también la relevancia de que estas pruebas se presenten de manera coherente y organizada.

Además, resulta interesante observar cómo los principios que rigen la valoración de las pruebas, especialmente el de la sana crítica, otorgan al juez la capacidad de evaluar las evidencias con mayor flexibilidad. Este enfoque no solo permite adaptarse a la complejidad de los casos, sino que también promueve un análisis más profundo y detallado de las pruebas presentadas. No obstante, es esencial que esta discrecionalidad esté fundamentada en el razonamiento lógico y en criterios objetivos para evitar decisiones arbitrarias. Esto refuerza la idea de que la valoración de las pruebas es un proceso tanto técnico como interpretativo, donde la experiencia y el criterio del juez juegan un papel crucial.

Finalmente, el impacto de las nuevas tecnologías en las pruebas judiciales es un tema que no debe ser subestimado. El investigador destaca que la incorporación de las pruebas electrónicas y digitales ha planteado nuevos retos para el derecho probatorio, exigiendo una actualización constante en la normativa y en la labor de los operadores de justicia. La necesidad de garantizar la autenticidad y seguridad de estas pruebas subraya la importancia de adaptarse a la innovación tecnológica sin comprometer los principios fundamentales del debido proceso. Esto evidencia un panorama en el que la justicia debe equilibrar la tradición con la modernidad para continuar siendo efectiva en la resolución de conflictos.

1.2. El acoso laboral en el sector privado

El acoso laboral consiste en actos sistemáticos y repetitivos que buscan discriminar y desacreditar al trabajador por razones de origen, raza, sexo, edad y discapacidad u otras, resultando en un deterioro mental y físico tanto a nivel profesional como personal. Barrado y Ballester (2016) refieren que no existe una definición única reconocida a nivel internacional. Autores como Einarsen, Hirigoyen y Ege han abordado el fenómeno desde diferentes perspectivas, mencionando el *bullying laboral*, el acoso moral y el *mobbing*. En Ecuador, Porras (2013) sugiere que, el

primer Código de Trabajo (CT) se promulgó en 1938, aunque ya existía normativa como la Ley de Policía que regulaba el trabajo. Este código trajo beneficios para los trabajadores urbanos y rurales, reconociendo el trabajo como un derecho para las mujeres.

Actualmente, el Código de Trabajo (CT) de 2005, en el artículo 2, establece que “el trabajo es un derecho y un deber social”. En otras palabras, es un derecho fundamental adquirido que se ejerce a través de deberes y responsabilidades ciudadanas, como la libertad de contratación, condiciones laborales seguras y acceso a beneficios sociales. Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 33, amplía esta definición al considerar el trabajo como un derecho económico de una base fundamental para la realización personal de cada ciudadano. De igual manera, es deber del Estado ecuatoriano garantizar el respeto a la dignidad, la vida, remuneraciones justas y un desempeño laboral equilibrado para todos los trabajadores.

Por otra parte, Cabanellas (1976) define jurídicamente la relación o prestación entre empleador y trabajador a través de un contrato basado en voluntades consensuadas, a cambio de una remuneración y bajo una situación de subordinación. Sin embargo, Rodríguez y Rocha (2022) mencionan que, en las condiciones laborales, se enfrentan desafíos derivados de la invención moderna y factores sociales como la tecnología, el incremento de capital y las estrategias patronales. Entre las principales modalidades de trabajo se encuentra los contratos de forma independiente, como el trabajo doméstico no remunerado; los contratos autónomos, que se refieren a los trabajadores autónomos que operan sus propios negocios sin relación de subordinación; y los contratos subordinados, en los cuales se genera una relación laboral y profesional.

Factores individuales, organizacionales y sociales, como las características de personalidad, la cultura organizacional y la inseguridad laboral, afectan significativamente el clima laboral. Pozueco y Moreno (2013) señalan que características individuales como el narcisismo, la psicopatía pueden influir negativamente. Pedraza et al. (2015) agrega que una cultura organizacional

competitiva y la falta de comunicación pueden contribuir a un entorno hostil. Estos factores combinados pueden derivar en acciones y comportamientos inadecuados, incurrir en sanciones y afectar negativamente el clima laboral.

La Real Academia de la Lengua española (RAE, 2020) define el acoso como perseguir, apremiar o importunar a alguien con molestias o requerimientos. Para identificar el hostigamiento laboral se deben considerar varios factores, como los mencionados por Miranda et al. (2022): a) la persecución de una persona en cualquier entorno; b) la imposición de una conducta con el propósito de hostigar o acosar; y c) la percepción negativa de la víctima hacia las actitudes del agresor, generando desagrado, incomodidad o inconformidad, lo que lleva al rechazo hacia la presencia del acosador. Esta conducta suele ser persistente y repetitiva, ocurriendo al menos una vez por semana durante un período de seis meses, y debe crear en un ambiente laboral hostil.

El término acoso fue introducido por el psicólogo laboral sueco Héinz Leymann, quien estudió este fenómeno durante la década de 1980. Aunque existen diversas terminologías para describir la violencia psicológica en el trabajo, *mobbing* sigue siendo ampliamente utilizado en países escandinavos, mientras que en los países de habla inglesa prefieren el término *bullying*. En España, los científicos han seguido las pautas de Leymann (1996) y Carriel (2017), mayoritariamente utilizando el término *mobbing*. Esta variación de terminología refleja diferencias culturales y lingüísticas, pero subraya la importancia universal de reconocer y combatir el acoso psicológico en el entorno laboral (Peralta, 2004).

El acoso laboral, conocido como *mobbing*, ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, tanto en términos de su reconocimiento del problema laboral grave, como en las medidas adoptadas para su prevención y gestión. Según Díaz (2020), el *mobbing* se ha consolidado como un patrón de hostigamiento sistemático en el ámbito laboral, dirigido hacia un individuo, con el objetivo de desestabilizarlo emocionalmente. Esta forma de abuso ha sido identificada como una serie de amenazas para la salud y el bienestar de los trabajadores, resultando en estrés

severo, ansiedad y depresión, además de otras consecuencias adversas tanto físicas como mentales.

En el título *Modulación de las cargas probatorias de materia de lo laboral*, en su investigación previa a la obtención de título de Magíster, Ramírez (2022) menciona que, a pesar de que la Constitución del Ecuador protege los derechos laborales y combate la discriminación en el trabajo, el actual régimen probatorio en el sistema judicial ecuatoriano requiere que el demandante demuestre los hechos que afirma. Esto frecuentemente resulta en que, incluso si los hechos son ciertos, no pueden ser probados debido a la insuficiencia de pruebas. Aunque la Constitución de la República del Ecuador ofrece una base sólida para la protección de los derechos laborales, el sistema probatorio vigente necesita reformas para garantizar que estos derechos puedan ser efectivamente defendidos en la práctica.

En la tesis para maestría con el título *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de visto bueno*, Montalván (2022) menciona que hay una brecha entre la teoría del derecho laboral en Ecuador y su aplicación práctica. Aunque la normativa y la doctrina abordan el equilibrio de pruebas y el acoso laboral, en la práctica, la implementación es deficiente. No se han registrado casos de acoso laboral en los juzgados del Azuay, y el sistema actual no facilita la inversión de la carga de la prueba. Se necesita reformar procedimientos y programas preventivos obligatorios para mejorar la eficacia de la norma.

En la tesis titulada *La prueba del acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico peruano*, Quispe (2021) menciona que, en la legislación peruana, la dificultad probatoria del acoso laboral o mobbing se debe a la necesidad de demostrar su carácter reiterado y sistémico, la intencionalidad del agresor, la complejidad de los hechos y la distancia de la víctima con las pruebas. Además, la normativa exige que la víctima pruebe tanto la conducta abusiva como la intencionalidad, lo que agrava la dificultad de demostrar el acoso laboral. La dificultad probatoria en los casos de acoso laboral es notable y compleja debido a la naturaleza de los hechos involucrados. La necesidad de mostrar que el acoso es

reiterativo, sistémico y programado, junto con la intencionalidad del agresor, presenta un desafío significativo para la víctima.

El artículo titulado *Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad*, según Moncayo y Maldonado (2023), menciona que, en Ecuador, a pesar de las infracciones relacionadas con el acoso laboral como causales de extinción de contratos, los casos evaluados por el Ministerio del Trabajo o por jueces laborales requieren una evaluación psicológica forense y una investigación imparcial por parte de la Policía. Además, es esencial identificar y sancionar la imprudencia digital y las denuncias falsas. Las víctimas de acoso deben recibir apoyo psicológico adecuado.

Es importante mencionar que, en Ecuador, el artículo *La figura jurídica de acoso laboral en Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público en el año 2017*, de Colgantes y Aros (2021), menciona que la figura de acoso laboral, introducida en 2017, abarca conductas que atentan contra la dignidad del trabajador sin necesidad de demostrar intencionalidad. Aunque el marco legal incluye el acoso en cualquier lugar y momento, existen diferencias con el Convenio Internacional de 2019, que no siempre exige reiteración, señales ni resultados dañinos específicos para calificar el acoso. Además, el Protocolo de 2020 presenta discrepancias con la definición legal.

Es importante realizar un estudio jurisprudencial, específicamente en el ámbito del Derecho y, aún más, en relación con las garantías del debido proceso, como la legítima defensa y la aportación de pruebas. Contar con jurisprudencia establecida tanto por la Corte Nacional como por la Corte Constitucional es fundamental para hacer más efectiva la protección de los derechos, particularmente en lo que respecta a los medios probatorios en los procesos de acoso laboral en el ámbito privado. La jurisprudencia proporciona un marco de referencia y precedentes que orientan la interpretación y aplicación de la ley, garantizando así una mayor certeza jurídica y equidad en la resolución de casos.

En el Caso No. 01571-2019-01047, César Zea Abada, en representación de Juan Carlos Delgado Valdivieso, interpuso una acción de protección contra la Dirección Regional de Trabajo de Cuenca y la compañía Auto Servicios Vidal Gevidal y Cía. Ltda. El caso surgió debido a que la Dirección Regional de Trabajo aceptó una solicitud de visto bueno presentada por la compañía, a pesar de que el accionante alegó ser víctima de acoso laboral. Durante el proceso, se presentaron pruebas testimoniales y documentales que respaldaban las agresiones y alegaciones de acoso laboral. Estas pruebas fueron determinantes en la decisión de la Corte, que aceptó la acción de protección y reconoció la vulneración del derecho constitucional del accionante.

En el Caso No. 978-2011 trata sobre una disputa laboral en la que Raúl Stalin Paredes Basantes demanda a Galo Enrique Palacios Zurita, su empleador, por hostigamiento laboral y falta de pago de beneficios laborales. Paredes agregó que trabajó para Palacios desde 1992 en diferentes gasolineras y que, debido al maltrato y a la condición laboral desfavorable, dejó su empleo en septiembre de 2009. En primera instancia, el juez declaró parcialmente a favor de Paredes, y la Corte Provincial de Justicia del Guayas confirmó la sentencia, añadiendo pagos adicionales. Disconforme, Palacios presentó un recurso de casación, argumentando errores en la valoración de las pruebas y la incorrecta aplicación de la ley.

El acoso laboral en el sector privado es un problema que afecta profundamente la salud mental y física de los trabajadores, y su análisis requiere un enfoque multidisciplinario. Al considerar las definiciones aportadas por diversos autores y la normativa vigente en Ecuador, se observa que la legislación, aunque ha avanzado normativamente, aún enfrenta dificultades para su implementación efectiva en el ámbito judicial. La dificultad de probar el acoso laboral, debido a su carácter sistemático y a la necesidad de demostrar la intencionalidad del agresor, representa uno de los principales obstáculos para la defensa de las víctimas.

El análisis comparativo con otras legislaciones, como la peruana, permite ver que los retos en la defensa de los derechos laborales no solo son exclusivos de

Ecuador. La necesidad de contar con pruebas repetitivas y la intencionalidad del agresor complican los procesos judiciales. Esto evidencia la urgencia de crear políticas más claras y eficaces que no solo protejan a las víctimas, sino que también proporcionen herramientas adecuadas para combatir el acoso laboral, reforzando la estabilidad emocional y profesional de los trabajadores.

1.3. Los medios probatorios en los procesos por acoso laboral

A medida que la conciencia pública y el entendimiento sobre el mobbing crecieron, también aumentaron las demandas para establecer políticas laborales y legislaciones específicas para su prevención y tratamiento. Según Rojo (2005), se han implementado normativas destinadas a proteger a los empleados de prácticas abusivas y a proporcionar mecanismos efectivos para la denuncia y la resolución de casos de acoso laboral. Además, se han desarrollado programas de formación para empleadores y trabajadores con el objetivo de promover un ambiente laboral más saludable y respetuoso.

En los procesos judiciales por acoso laboral en Ecuador, los medios probatorios juegan un papel clave para demostrar la ocurrencia de conductas hostiles y reiteradas en el entorno laboral que afectan la dignidad de los trabajadores. Según el Código Orgánico de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP), el acoso laboral se define como toda conducta persistente que implique menosprecio, humillación o intimidación hacia un trabajador, sin que sea necesario que haya agresión física o psicológica. Sin embargo, la naturaleza compleja del acoso laboral puede dificultar la recolección y presentación de pruebas contundentes (Fernández, 2022).

Los medios probatorios de estos procesos pueden incluir testimonios, pruebas documentales, pericias psicológicas, grabaciones audiovisuales y correos electrónicos. El testimonio de compañeros de trabajo es fundamental, pues los actos de acoso suelen suceder en contextos laborales en los que las víctimas pueden haber comentado o mostrado signos de afectación. En estos casos, los testimonios ayudan a corroborar los hechos denunciados y pueden contribuir a

establecer un patrón de comportamiento del acosador (Moreno, 2021). Es importante que los testigos sean consistentes y detallados, dado que el juez valorará su coherencia y veracidad.

La prueba documental también resulta esencial en los casos de acoso laboral. Los correos electrónicos, mensajes de texto o cualquier tipo de documentación escrita entre el acosador y la víctima pueden ser determinantes para establecer la existencia de un ambiente laboral hostil. Además, en algunos casos, se ha admitido grabaciones de audio y video como pruebas, siempre y cuando se hayan obtenido de manera legal y sin violar los derechos fundamentales, como la privacidad. En este sentido, la jurisprudencia ha desarrollado criterios claros sobre la admisibilidad de este tipo de pruebas en el ámbito laboral (Salazar, 2023).

El uso del juramento deferido en Ecuador, sin embargo, está limitado a situaciones donde su aplicación se considera necesaria para la administración de justicia, dado que, en casos de acoso laboral, la víctima suele carecer de pruebas suficientes para sostener sus acusaciones. La posibilidad de recurrir al juramento deferido ofrece una vía alternativa para respaldar el testimonio de la víctima, estableciendo un equilibrio entre la carga probatoria y la protección de sus derechos en el proceso. De acuerdo con el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), el juramento deferido debe ser evaluado con base en la credibilidad de la parte que lo solicita y en la relevancia del juramento para el caso en particular (COGEP, 2015).

A nivel doctrinal, algunos juristas en Ecuador argumentan que el uso del juramento deferido puede ser beneficioso en casos de acoso laboral, pues se convierte en una herramienta que fortalece la posición de la víctima al facilitar su acceso a la justicia. La jurisprudencia ecuatoriana ha mostrado una tendencia hacia la inclusión de medios probatorios que refuercen la protección de los derechos laborales y promuevan un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación. Sin embargo, el juramento deferido aún es un tema en desarrollo y está sujeto a interpretación legal, que puede variar en función del contexto específico del caso y del criterio del juez (Espinoza, 2020).

De esta forma, se equilibran las posibilidades probatorias y se protege al trabajador de posibles represalias o dificultades en la obtención de pruebas (Pérez, 2021). Este enfoque busca salvaguardar la integridad de los trabajadores y garantizar un proceso judicial equitativo. En conclusión, los medios probatorios en los procesos de acoso laboral en Ecuador son variados y adaptables a la naturaleza compleja del fenómeno. La correcta presentación y validación de estos medios son fundamentales para asegurar la protección de los derechos laborales y prevenir futuros casos de acoso en entornos laborales.

El estudio de los medios probatorios en casos de acoso laboral en el ámbito privado ha sido abordado por diversos autores que destacan su importancia en la veracidad de la denuncia. Según Ramírez (2022), los medios probatorios son esenciales para la protección de los derechos de los trabajadores, porque permiten demostrar la existencia de conductas hostiles en el entorno laboral. De la misma manera, Chumi (2017) destaca la importancia de las pruebas testimoniales y documentales en los procesos, subrayando que la carga de la prueba recae en los trabajadores afectados. Además, el autor argumenta que la jurisprudencia ha evolucionado para incluir nuevas formas de prueba, como los registros electrónicos y las comunicaciones digitales, adaptándose a las realidades contemporáneas del ámbito privado.

Es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio N° 190 adoptado en Ginebra el 10 de junio de 2019, define el acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, independientemente de si se manifiestan una sola vez o de manera repetitiva, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual y económico. Asimismo, incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En el artículo 10 del mismo Convenio se establece que todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar un acceso sencillo a recursos y reparaciones adecuadas y efectivas (OIT, 2019), así como mecanismos y procedimientos de notificación y resolución de conflictos en caso de violencia y acoso en el ámbito

laboral, que sean seguros, justos y eficientes. Estas medidas incluyen procedimientos de presentación de quejas, mecanismos de solución de conflictos tanto internos como externos al lugar del trabajo, juzgados o tribunales, protección para los querellantes y testigos, así como asistencia jurídica, social, médica y administrativa para las víctimas.

En el contexto ecuatoriano, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008) prohíbe toda forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el ámbito laboral. Además, la Constitución establece que los gobiernos tienen la obligación de proteger el empleo, garantizando el respeto a la dignidad humana y asegurando a los trabajadores un nivel de vida acorde con las demandas socioeconómicas actuales. De esta manera, se busca crear un entorno laboral libre de discriminación y violencia, promoviendo el bienestar de los trabajadores.

Mientras que el Código de Trabajo (2020), en su inciso 2, define el acoso como cualquier acción o comportamiento que atente contra la dignidad de una persona, realizada de manera reiterada o con el potencial de causar daño, ya sea en el lugar del trabajo o en cualquier otro momento, afectando a alguna de las partes de la relación laboral o entre compañeros de trabajo. Esta acción puede resultar en menoscabo, maltrato, humillación, o amenaza, así como perjudicar los derechos adquiridos y la situación laboral de la persona acosada. Asimismo, el artículo 577 del Código de Trabajo establece que los medios probatorios que dispongan las partes deberán presentarse o anunciarse conforme a lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) (Asamblea Nacional, 2015).

Para iniciar un proceso por acoso laboral, Freire y Mayorga (2024) indican que, generalmente, se presenta una denuncia ante la unidad de administración de talento humano y el Ministerio de Trabajo, utilizando los medios probatorios establecidos por el Código orgánico General de Procesos (COGEP), que incluyen pruebas testimoniales, documentales y periciales. La unidad de talento humano tiene un plazo de 10 días para enviar un informe al Ministerio de Trabajo y 30 días para elaborar el informe técnico correspondiente. El acoso laboral fue tipificado

como delito en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) del Ecuador, penalizando actos repetitivos de hostigamiento, humillación o intimidación que afecten la integridad y dignidad de los trabajadores.

Sin embargo, las recientes reformas han trasladado la responsabilidad al ámbito del derecho laboral y las sanciones administrativas, argumentando que este enfoque es más eficaz para abordar estas situaciones específicas. El COIP buscaba proteger a los trabajadores de conductas abusivas en el entorno laboral mediante la penalización del acoso laboral. Este enfoque tenía como objetivo no solo sancionar a los perpetradores, sino también disuadir estas conductas y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Actualmente, el acoso laboral no está incluido en el COIP debido a una serie de reformas legislativas recientes. Una de las razones principales para esta exclusión es la intención de manejar las denuncias de acoso laboral bajo la legislación laboral y las sanciones administrativas en lugar del derecho penal.

La Asamblea Nacional del Ecuador (2024) reformó de Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia y el Acoso (LOPEVA), estableciendo medidas específicas para proteger los derechos de los trabajadores y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. La reforma establece la obligación de los empleadores de implementar políticas y procedimientos claros para la prevención y el manejo del acoso laboral. Estas políticas deben incluir mecanismos de denuncia confidenciales y seguros, así como procedimientos transparentes para la investigación y resolución de quejas. Además, se enfatiza la importancia de la capacitación regular de todo el personal sobre los derechos y responsabilidades en relación con el acoso laboral, con el fin de fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y libre de hostigamiento.

Las empresas deben realizar evaluaciones periódicas de sus políticas y protocolos de prevención del acoso laboral para garantizar una respuesta efectiva ante cualquier incidente. Estas evaluaciones deben incluir encuestas anónimas a los empleados para captar sus percepciones sobre el ambiente laboral, revisión de los casos reportados y resueltos, análisis de la efectividad de las medidas

implementadas y actualización de las políticas basadas en los resultados. Además, es crucial proporcionar capacitación continua a todos los empleados, evaluar el ambiente laboral para identificar factores de riesgo, involucrar a consultores externos para una evaluación imparcial y mantener el compromiso visible de la alta dirección. Implementar estas medidas contribuye a un entorno de trabajo más seguro y respetuoso.

El acoso laboral es una problemática compleja que afecta tanto la salud emocional como la dignidad de los trabajadores. A pesar de los avances legislativos y normativos en Ecuador, la recolección y presentación de pruebas en los casos de acoso laboral sigue siendo un reto considerable. La subjetividad inherente a este tipo de conductas, junto con el miedo a represalias por parte de las víctimas y la dificultad para documentar episodios de acoso en tiempo real, exige una revisión continua de los mecanismos de denuncia y protección. Las pruebas testimoniales, documentales y periciales, aunque esenciales, requieren mayor claridad y apoyo en su obtención para garantizar que las víctimas puedan llevar sus casos ante la justicia sin miedo a quedar desprotegidas.

El hecho de que en Ecuador se haya transferido la sanción del acoso laboral del ámbito penal al administrativo y laboral tiene implicaciones significativas. Si bien esto puede agilizar ciertos procesos y evitar la criminalización directa de las conductas abusivas, también puede diluir el peso de la sanción y la percepción de la gravedad del acoso laboral. Un enfoque puramente administrativo podría no disuadir suficientemente a los acosadores, y las víctimas podrían sentir que sus derechos no están siendo plenamente defendidos. Por tanto, es necesario encontrar un equilibrio entre las sanciones administrativas y una posible reintegración del acoso laboral en el ámbito penal en casos más graves.

En este contexto, las reformas propuestas y la implementación de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia y el Acoso (LOPEVA) en Ecuador representan un paso positivo, pero insuficiente si no se asegura una correcta aplicación. Las políticas internas en las empresas deben ser transparentes y accesibles, y la capacitación continua es fundamental para sensibilizar a los empleadores y

trabajadores sobre la importancia de mantener un ambiente laboral saludable. Las evaluaciones periódicas, junto con la participación activa de consultores externos, pueden ayudar a mejorar la respuesta a los casos de acoso y asegurar un entorno laboral que respete los derechos de todos.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la investigación

El paradigma crítico-propositivo, según Barrientos y Arroyo (2022), nace como una evolución del paradigma crítico. Este no solo profundiza en la crítica de las estructuras de poder, sino que también aborda la desigualdad y la injusticia social, proponiendo soluciones prácticas y transformadoras. Combina el análisis crítico de los sistemas culturales y sociales con una orientación hacia el cambio positivo, promoviendo acciones que fomenten la equidad y el bienestar colectivo. Además, valora el conocimiento basado en las experiencias e historias de grupos vulnerados, brindándoles voz y empoderamiento para construir una sociedad más justa.

Este paradigma, según Álvarez et al. (2020), integra herramientas teóricas y metodológicas de la investigación social para identificar problemas y diseñar intervenciones concretas que respondan a estas problemáticas. No se limita a señalar las fallas existentes, sino que propone la construcción de alternativas viables que desafíen y transformen las condiciones actuales. Fundamentado en valores como la sostenibilidad, la justicia y la solidaridad, establece una conexión profunda con movimientos sociales y políticas públicas orientadas hacia la transformación.

El paradigma crítico-propositivo, aplicado a la metodología de estudio de los medios probatorios en casos de acoso laboral, permite una aproximación transformadora. Este enfoque no solo identifica las limitaciones del marco jurídico vigente, sino que también propone soluciones contextualizadas y viables. Desde esta perspectiva, se busca develar las estructuras de poder y las desigualdades que dificultan la probanza del acoso laboral, cuestionando la supuesta neutralidad del derecho y promoviendo cambios normativos y procedimentales que favorezcan la equidad.

Dentro de este marco, se realiza un análisis crítico de la normativa ecuatoriana en relación con el problema en estudio, destacando las barreras para la recopilación de evidencia, como el temor a represalias y la insuficiencia de mecanismos

efectivos de protección para las víctimas. Asimismo, se proponen reformas que incluyan herramientas probatorias más accesibles, tales como los indicios testimoniales y los juramentos deferidos, asegurando que estos respetan los derechos fundamentales de las partes involucradas.

La investigación empleó un enfoque cualitativo orientado a comprender la naturaleza subjetiva y contextual de los conflictos laborales. Este enfoque permitió explorar las dinámicas y relaciones inherentes a estos fenómenos desde una perspectiva integral, incorporando elementos éticos, sociales y legales que subyacen en las interacciones laborales. A través de este análisis, se buscó interpretar los factores que influyen en las problemáticas estudiadas, ofreciendo una visión profunda y detallada del fenómeno.

La investigación con enfoque cualitativo, según Hernán, Lineros, C., y Ruiz, A. (2022), está caracterizada por la exploración y comprensión de fenómenos sociales desde la perspectiva y experiencias de los sujetos involucrados, así como de los contextos y valores que subyacen a las acciones humanas, profundizando en la cualidad de los datos. Mediante métodos como la observación, el análisis de contenido, los grupos focales o las entrevistas, este enfoque resulta invaluable en el ámbito jurídico para analizar cómo las normas legales interactúan con los contextos sociales y culturales, ofreciendo una visión más humanística y contextualizada del derecho y su aplicación en la sociedad.

Posteriormente, la investigación aplicó un alcance descriptivo, que, según Ochoa y Yunkor (2020), se centró en detallar y analizar las dinámicas, tendencias y características que definen los conflictos laborales. Este tipo de investigación registró los hechos tal como ocurren mediante la observación, sin intervención en ellos, con el propósito de identificar patrones y relaciones. En este caso, el alcance descriptivo facilitó la comprensión del marco jurídico y su impacto en las relaciones laborales, proporcionando un panorama integral que sirve como punto de partida para estudios más profundos o enfoques críticos en el futuro.

Los métodos teóricos y prácticos, según Deroncele et al. (2023), representan enfoques complementarios que enriquecen el proceso de generación de conocimiento. En esta investigación, se emplearon los métodos analíticos, sintéticos, deductivos, inductivos y el histórico-lógico, los cuales permitieron una aproximación integral al fenómeno del acoso laboral y el análisis de los medios probatorios dentro del marco jurídico ecuatoriano.

El método analítico fue utilizado para descomponer las normativas legales y los principios del derecho probatorio en sus elementos fundamentales, lo que permitió identificar las limitaciones específicas que enfrentan las víctimas al probar casos de acoso laboral. Por otro lado, el método sintético integró los resultados del análisis para construir una visión global y coherente del sistema probatorio, destacando la necesidad de herramientas más accesibles y efectivas.

El método deductivo facilitó la aplicación de principios generales del derecho probatorio a casos concretos, evaluando cómo estos principios se reflejan en situaciones reales de acoso laboral. A su vez, el método inductivo permitió identificar patrones comunes a partir del análisis de casos específicos, generando conclusiones que podrían aplicarse de manera general para mejorar el sistema de justicia en este ámbito. Finalmente, el método histórico-lógico permitió analizar la evolución de las normativas relacionadas con el acoso laboral y los medios probatorios en Ecuador, identificando cambios y tendencias que han influido en la forma de abordar estos casos. Este enfoque ayudó a contextualizar las propuestas de mejora en un marco dinámico, teniendo en cuenta los avances y retrocesos históricos del sistema jurídico.

Tabla 1. Métodos teóricos

Tipo	Definición
Analítico	Se trató de separar un problema o fenómeno en sus partes más pequeñas para entender cómo funciona cada una y cómo se relacionan entre sí. Es como desmontar algo para ver cómo está hecho (Vives & Hamui, 2021).
Sintético	Aquí se hizo lo contrario; una vez que se han analizado las partes, se juntan nuevamente para comprender el todo, obteniendo una visión completa y coherente (Ortiz, 2020).
Deductivo	Este método comenzó con ideas generales o teorías y las aplicó a casos concretos para llegar a conclusiones específicas. Es como usar una regla general para resolver un problema particular (Ortiz, 2020).
Inductivo	Funcionó al revés que el deductivo; partió de observar casos concretos para luego sacar conclusiones generales. Es como aprender de la experiencia y encontrar patrones comunes (Torres, 2020).
Histórico Lógico	Este método miró cómo han cambiado los fenómenos a lo largo del tiempo, tratando de entender qué los provocaron, cómo evolucionaron y qué podemos aprender para el futuro (Torres, 2020).

Fuente: elaboración propia

En esta investigación, se emplearon los métodos dogmáticos, comparativos y exegéticos, los cuales permitieron una aplicación práctica para analizar y contextualizar los medios probatorios en casos de acoso laboral dentro del marco jurídico ecuatoriano. Estos métodos fueron fundamentales para interpretar las normas y evaluar su aplicabilidad en este tipo de casos. El método dogmático se utiliza para estudiar las normas jurídicas relevantes, interpretándolas desde su lógica interna y analizando cómo se estructuran para abordar el acoso laboral. Este enfoque permitió comprender cómo el sistema legal ecuatoriano regula la recopilación y valoración de pruebas en estos casos, identificando vacíos normativos y posibles áreas de mejora.

Por su parte, el método comparativo permitió contrastar las normativas y prácticas jurídicas de Ecuador con las de otros países, evaluando sus similitudes, diferencias y lecciones aplicables. Este análisis comparativo aportó perspectivas adicionales que enriquecieron las propuestas de reforma, destacando elementos exitosos de otros sistemas legales. Finalmente, el método exegético se implementó para realizar un análisis detallado de los textos legales relacionados con el acoso laboral

y los medios probatorios. Este método facilitó la interpretación precisa de las disposiciones legales, ayudando a aclarar ambigüedades y destacando la intención del legislador en la regulación de estas problemáticas.

Tabla 2. Métodos prácticos

Tipo	Definición
Dogmático	Este método se enfocó en estudiar y analizar las normas jurídicas tal como están escritas, interpretándolas desde su propia lógica, sin cuestionar su validez. Es como observar una ley y tratar de entender exactamente lo que dice y cómo debe aplicarse (Charre, 2022).
Comparativo	Consistió en comparar normas, sistemas jurídicos o instituciones de diferentes contextos (por ejemplo, países o épocas) para identificar similitudes, diferencias y mejores prácticas. Es como poner dos sistemas lado a lado para aprender de cada uno (Charre, 2022).
Exegético	El método exegético fue esencial en la interpretación jurídica, porque analiza detalladamente los textos legales para desentrañar su significado exacto y comprender las intenciones originales del legislador. Este enfoque permite identificar la evolución histórica de las normas, rastreando cambios en su redacción, reformas legislativas y aportes jurisprudenciales. Así, contribuye a adaptar las normas a las necesidades sociales y garantizar la coherencia del ordenamiento jurídico, respetando los principios de seguridad y justicia (Rengifo, 2023).

Fuente: elaboración propia

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

El método bibliográfico documental, según Carranza y Cedeño (2020), es una técnica de investigación basada en la recolección, análisis y síntesis de información proveniente de fuentes escritas o documentales, como libros, artículos científicos, tesis, leyes, informes y documentos históricos. Este método permite profundizar en el conocimiento de un tema a partir de lo que ya ha sido estudiado o registrado, sirviendo como base para fundamentar teorías, contextualizar fenómenos o complementar otros métodos de investigación. Su principal objetivo es organizar y analizar de manera crítica la información recopilada, identificando tendencias, vacíos o puntos clave relevantes para el objeto de estudio.

La investigación sobre los medios probatorios en casos de acoso laboral se estructura utilizando la modalidad bibliográfico-documental como un pilar fundamental. Este enfoque permite construir una base teórica sólida mediante el análisis de fuentes primarias, secundarias y terciarias. Las fuentes primarias incluyen normativa legal, como el Código Orgánico Integral Penal (COIP) y el Código de Trabajo de Ecuador, además de sentencias judiciales que establecieron precedentes importantes en esta materia. Estos se complementan con fuentes secundarias, como libros especializados y artículos académicos que analizan e interpretan la normativa y la jurisprudencia vigente.

Las fuentes terciarias, como bases de datos jurídicos, índices bibliográficos y compilaciones temáticas facilitan la sistematización y el acceso a información relevante. Este tipo de análisis permite identificar vacíos normativos, limitaciones en la aplicabilidad de ciertos medios probatorios y posibles áreas de mejora en la legislación actual para abordar eficazmente los casos de acoso laboral. Por otro lado, la modalidad de campo, mediante entrevistas a jueces, abogados y especialistas en derecho laboral, aporta una perspectiva práctica y contextualizada sobre las dificultades y desafíos que enfrentan las partes involucradas al probar el acoso laboral en la realidad procesal. La combinación de ambas modalidades enriquece el análisis al integrar tanto la teoría como la práctica.

El método de campo es un enfoque de investigación que se lleva a cabo directamente en el lugar donde ocurre el fenómeno que se desea estudiar. A diferencia de los métodos basados en fuentes secundarias, como libros, el método de campo implica la recopilación de datos a través de la observación directa, entrevistas, encuestas o experimentos en situaciones reales. Este enfoque permite obtener información de primera mano, lo que proporciona una visión más precisa y contextualizada de la realidad que se investiga. Es particularmente útil para estudiar comportamientos, interacciones o condiciones que no pueden ser completamente comprendidas a través de datos secundarios (Guzmán, 2021).

En el contexto de esta investigación sobre los medios probatorios en los procesos de acoso laboral, se aplicó la técnica de entrevista a profesionales y juristas, con el

objetivo de obtener opiniones expertas sobre el tema. Estas entrevistas proporcionaron información valiosa sobre la forma en que se implementan y evalúan los medios probatorios en la práctica, y cómo contribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores en casos de acoso laboral. El estudio adoptó un enfoque integral, combinando el análisis de la normativa vigente, entrevistas a expertos, revisión de documentos relevantes y un análisis cualitativo para abordar este tema complejo y multidimensional. Este enfoque permitió examinar tanto los fundamentos legales como las interpretaciones y vivencias de los expertos en derecho laboral.

Al analizar las experiencias de los profesionales, se destaca la importancia de la objetividad y la transparencia en la recolección y valoración de pruebas, elementos esenciales para la legitimidad de los procesos judiciales y para garantizar una defensa equitativa en los casos de acoso laboral. El método empleado permitió identificar los desafíos que enfrentan abogados y jueces al trabajar con medios probatorios en contextos de acoso, donde las pruebas suelen ser difíciles de recopilar y evaluar. Los testimonios y documentos recolectados proporcionaron una comprensión profunda de los obstáculos específicos que surgen, como la subjetividad de las pruebas y la necesidad de métodos de evaluación estandarizados. Esto contribuye al desarrollo de mejores prácticas y directrices para la resolución de conflictos en el entorno laboral.

La presente investigación adoptó la técnica de la entrevista como un método fundamental para la obtención de información cualitativa y detallada. De acuerdo con Sierra (2019), la entrevista se define como un diálogo estructurado que se desarrolla en un ambiente de confianza, aspecto crucial para garantizar que los participantes se sientan cómodos al compartir sus experiencias, percepciones y conocimientos relacionados con el objeto de estudio. Este instrumento tiene el propósito de comprender sus puntos de vista y reflexiones sobre el uso y la valoración de los medios probatorios en los procesos judiciales por acoso en el derecho laboral. A través de este enfoque, se pudo profundizar en cómo estos profesionales manejan, interpretan y evalúan las pruebas.

En este contexto, las entrevistas fueron dirigidas a jueces de primera instancia pertenecientes a la Unidad Judicial Civil del cantón Ambato y a abogados o expertos de distintos estudios jurídicos. Previamente, se llevó a cabo una prueba piloto con el objetivo de ajustar y perfeccionar el instrumento de recolección de datos, asegurando su pertinencia y eficacia. Posteriormente, se procedió a la implementación de las entrevistas utilizando un cuestionario estructurado compuesto por cinco preguntas abiertas. Cada pregunta fue diseñada con indicadores esenciales que permitieron capturar información clave para la investigación, proporcionando así una base sólida para el análisis y la interpretación de los datos recolectados.

Este método de recolección de datos permite no solo captar las opiniones de los expertos, sino también identificar oportunidades de mejora en la implementación y estandarización de pruebas en casos de acoso laboral, así como en el diseño de estrategias para proteger los derechos de todas las partes involucradas. Además, las entrevistas brindaron la oportunidad de explorar el papel que desempeñan las pruebas en la credibilidad de los casos, la carga probatoria y los métodos de validación, factores que son cruciales en la resolución de estos casos. Este acercamiento directo a las experiencias y percepciones de los expertos aporta un análisis jurídico sólido y fundamentado, aumentando la relevancia y aplicabilidad de los hallazgos.

La técnica de análisis de caso, según Becerra (2020), es un método de investigación cualitativa que se utiliza para estudiar un fenómeno en profundidad dentro de su contexto real. Consiste en seleccionar un caso específico (una persona, grupo, evento o situación) y analizarlo detalladamente para entender sus características, causas, efectos y relaciones. Este enfoque permite explorar de manera exhaustiva los aspectos complejos del caso, identificando patrones, contextos y factores que influyen en el desarrollo del fenómeno estudiado. La técnica de análisis de caso es ampliamente utilizada en ciencias sociales, derecho, psicología, educación y otros campos, y permite obtener una visión rica y matizada de situaciones particulares, a menudo proporcionando *insights* valiosos que pueden ser aplicados a casos similares.

La técnica de análisis de casos es una herramienta metodológica ampliamente utilizada en investigaciones de diversas disciplinas, especialmente en el ámbito legal, social y administrativo. Esta técnica permite a los investigadores estudiar casos específicos en profundidad para comprender mejor los factores, dinámicas y resultados asociados con determinados fenómenos. A través del análisis detallado de situaciones o eventos reales, el investigador puede identificar patrones, conductas y factores críticos que ayudan a comprender el contexto del caso. En investigaciones relacionadas con el derecho laboral, por ejemplo, el análisis de casos permite estudiar en detalle cómo se abordan los conflictos laborales y qué papel juegan los medios probatorios en los procesos de acoso laboral.

Esta técnica facilita una comprensión integral de situaciones complejas. Cada caso ofrece una oportunidad de analizar múltiples variables interrelacionadas que serían difíciles de captar a través de otros métodos. Al estudiar casos específicos, se puede observar cómo se implementan y se interpretan las normas en la práctica, cómo reaccionan los individuos implicados y qué factores contribuyen a los resultados obtenidos. Esto permite al investigador construir un panorama detallado del contexto del caso, ayudando a generar conocimientos que pueden ser aplicables a situaciones similares o que contribuyan a mejorar prácticas y políticas.

Uno de los aspectos clave del análisis de casos es la selección de casos relevantes y representativos. No se trata de elegir casos al azar, sino de seleccionar aquellos que ofrecen un valor significativo para el estudio y que permiten ilustrar las particularidades del fenómeno en cuestión. Esta puede basarse en diversos criterios, como la relevancia legal, la complejidad del caso o su representatividad en relación con otros casos similares. Así, la técnica no solo permite estudiar casos únicos en profundidad, sino también identificar patrones y temas recurrentes que pueden arrojar luz sobre cuestiones más amplias.

El análisis de casos también permite al investigador estudiar los efectos de decisiones específicas y el impacto de diferentes estrategias de intervención. Esto es especialmente útil en el ámbito de los estudios laborales y legales, donde cada decisión puede tener implicaciones significativas para los derechos y el bienestar

de los involucrados. A través del análisis de casos, es posible observar cómo la valoración de medios probatorios, por ejemplo, influye en la resolución de casos de acoso laboral y si dicha valoración contribuye a proteger de manera efectiva los derechos de los trabajadores.

En la presente investigación se analizaron tres sentencias emitidas por la Sala Especializada de la Corte Nacional de Justicia, correspondientes a presuntos casos de acoso laboral denunciados por las víctimas en el ámbito de empresas privadas. El análisis se estructuró en torno a tres aspectos clave: a) los actos o conductas específicas que configuran el acoso laboral según los hechos alegados; b) los medios probatorios presentados durante el proceso judicial, incluyendo su naturaleza, relevancia y suficiencia; y c) la resolución judicial, con énfasis en la valoración crítica de las pruebas por parte del juez y en la determinación de si se reconoce o no la existencia de acoso laboral. Esta revisión permitió identificar patrones comunes y divergencias en la interpretación jurídica, así como la eficacia.

2.3. Población y muestra

Los grupos de estudio se seleccionaron entre personas con un conocimiento avanzado y una formación académica sólida en temas relacionados con el acoso laboral, el marco legal laboral y los derechos de los trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional. Estas personas poseen una profunda comprensión de las complejidades organizacionales y culturales que influyen en la dinámica del acoso en el lugar de trabajo, así como de los aspectos legales y éticos involucrados en la defensa y protección de los derechos laborales. Estas cualidades les capacitan para ofrecer perspectivas detalladas y fundamentadas que contribuyen a fortalecer un sistema de justicia laboral más eficiente y justo, capaz de responder de manera efectiva a los desafíos que plantea el acoso en el entorno laboral.

La muestra de estudio incluyó jueces especializados y expertos en derecho laboral, quienes aportan una comprensión exhaustiva de los medios probatorios en casos de acoso laboral. Estos profesionales analizan no solo la viabilidad y efectividad de las pruebas presentadas en estos casos, sino también su impacto en la resolución

justa de los conflictos y en la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. La inclusión de estas perspectivas permite abordar las complejidades de los procesos probatorios en casos de acoso laboral, evaluando cómo los distintos tipos de pruebas pueden apoyar o dificultar el esclarecimiento de los hechos y la protección de los derechos de todas las partes involucradas en estos procesos.

Tabla 3. Población y muestra

Jueces de Primera Instancia de la Unidad Judicial Civil del Cantón Ambato	Abogados o expertos en derecho de estudios jurídicos
Abg. Mg. Edwin Geovani Quinga Ramón Dr. Mg. Milo Paul Ocaña Soria	Abg. Mg. Jhon Rafael Álava Martínez Abg. Mg. Gabriela Chasiluisa Capuz Abg. Mg. Margoth Alexandra Castillo Ortiz Abg. Mg. Juan Manuel Moscoso Calderón Abg. Mg. Jean Pierre Serrano Abg. Mg. Jacinto Gabriel Tituaña Pujota
Número: 8	

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Presentación de resultados

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación mediante la aplicación de dos técnicas principales: entrevistas y análisis de casos jurídicos. Se realizaron entrevistas estructuradas a los jueces de la judicatura y abogados o expertos en derecho laboral de estudios jurídicos, utilizando un cuestionario diseñado con indicadores clave para recopilar información esencial sobre el tratamiento del acoso laboral en el ámbito judicial. Paralelamente, se llevó a cabo un análisis detallado de tres sentencias judiciales relacionadas con casos de acoso laboral, identificando patrones de conducta, pruebas utilizadas y decisiones emitidas. Estas sentencias provienen de los registros de los tribunales laborales nacionales, y su selección se basó en su relevancia para ilustrar las principales problemáticas y avances normativos.

Tabla 4. Entrevistas a los jueces de la Unidad Judicial Civil del canton Ambato

Pregunta 1: ¿Cuáles son los medios probatorios más eficaces para acreditar la existencia de acoso laboral en el ámbito judicial?	
Edwin Geovani Quinga Ramón	Milo Paul Ocaña Soria
Yo creo que es la prueba pericial y la prueba testimonial, la pericial de algún experto que maneja la cuestión emocional, psicológica. Y de los testigos puedes ver que han visto las diversas. Actitudes que presuntamente constituyen el acoso laboral, yo creo que pericial y testimonial.	El medio probatorio que es trascendental en el proceso de este tipo es el testimonio de la presunta víctima, es decir la declaración de parte que mi supongo que tendría que darse por parte de la parte demandante, ese es para mí muy fundamental y me parece a mí que los lineamientos o los estándares que se han dado.
Análisis: La prueba pericial y el testimonial se destacan como elementos esenciales para demostrar el acoso laboral. Los peritajes psicológicos son fundamentales porque permiten vincular las conductas hostiles con las consecuencias emocionales y psicológicas en la víctima, mientras que el testimonio constituye una herramienta crucial para describir los hechos desde la perspectiva de quienes los vivieron. Sin embargo, estos medios tienen limitaciones: la subjetividad del testimonio lo hace susceptible de ser cuestionado, y los peritajes dependen de la calidad técnica y la clasificación con otros elementos probatorios.	

Fuente: elaboración propia

Pregunta 2: ¿Considera que el juramento deferido es un medio probatorio válido y suficiente para sustentar una acusación de acoso laboral? ¿Por qué razón?	
Edwin Geovani Quinga Ramón	Milo Paul Ocaña Soria
Primero, porque es una declaración del propio perjudicado o supuesto perjudicado a su propio beneficio. Entonces no podíamos admitir que la declaración del supuesto afectado sirva para aprobar, sino todo El Mundo denunciaría y con su propia declaración ya estaría aprobado. Eso desde el punto de vista de la lógica, digamos	Este momento imposible el juramento deferido no es aplicable dado que la respuesta principal debería ser usted sufrió de acoso laboral y la respuesta de si o no debería ser primordial, aun así tengo mis reservas
Análisis: El juramento deferido no se considera suficiente como prueba principal en casos de acoso laboral debido a su naturaleza subjetiva y la posibilidad de abuso si no está respaldado por evidencias adicionales. Aunque puede complementar otras pruebas, su valor probatorio es limitado cuando se enfrenta a la complejidad de estas denuncias. Este tipo de declaración debe enmarcarse dentro de un conjunto más sólido de pruebas que incluya testimonios, documentos y peritajes.	

Fuente: elaboración propia

Pregunta 3: ¿Los testimonios de terceros, como compañeros de trabajo, tienen un peso relevante en la resolución de casos de acoso laboral? ¿Podría usted argumentar su postura al respecto?	
Edwin Geovani Quinga Ramón	Milo Paul Ocaña Soria
Un compañero de trabajo difícilmente va a querer declarar en contra del empleador, pero de que sería la persona más idónea. Eso es definitivo de que sería la persona más idónea. Y no sé si hay procesalmente habría que. Que blindarlo por llamar de alguna manera el testigo para que no tenga ese temor de declarar en contra del empleador. Es la persona más idónea desde el punto de vista práctico.	Los testimonios de terceros no son relevantes para mí lo relevante es lo de la presunta víctima y que haya coherencia lógica entre la narración que se da en el acto propositivo y la declaración de parte quisiera que se dé por parte del acto
Análisis: Los testimonios de terceros son valiosos para corroborar patrones de conducta y aportar credibilidad a las denuncias. Sin embargo, el temor de los testigos a represalias puede limitar su disposición a declarar en contra del empleador. Además, es crucial garantizar la protección legal y procesal para que estos testimonios puedan ser presentados de manera segura y efectiva. Aunque complementarios, los testimonios deben ser respaldados por otros medios probatorios que refuercen la narrativa del caso.	

Fuente: elaboración propia

Pregunta 4: ¿Señale la forma en que se configura el acoso laboral por medio del patrono?	
Edwin Geovani Quinga Ramón	Milo Paul Ocaña Soria
Se de manera verbal expresamente, le dice. O hasta cuestiones muy sutiles. Que solamente para alguien que como que es porque para que esté inmerso o para alguien muy entendido en la materia, pudiera llegar a establecer que efectivamente haya un acoso a los porque a veces el ingenio del ser del ser humano puede crear.	Clima laboral Informe psicológico Si la situación de acoso sí haya influenciado en el desarrollo ordinario normal de las actividades que realizan el trabajador.
Análisis: El acoso laboral puede manifestarse de manera verbal o a través de actos sutiles y reiterados que generan un ambiente laboral hostil. Estas conductas pueden ser difíciles de identificar para quienes no están directamente involucrados, pero su impacto se refleja en el deterioro de las condiciones laborales y en la salud emocional de la víctima. Además, es clave observar cómo estas acciones afectan la capacidad de la persona para desempeñar sus tareas habituales de manera adecuada.	

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 5: Cuáles son las principales dificultades o limitaciones que enfrenta la recolección de pruebas en los casos de acoso laboral?	
Edwin Geovani Quinga Ramón	Milo Paul Ocaña Soria
Hay que tener mucho cuidado de diferenciar qué es acoso y qué es exigirle que cumpla con sus obligaciones, que venga puntual, que no se vaya sabiendo cada rato. Eso no es cosa, pues no. Que cumpla con el contrato al que se comprometió. Entonces, si es muy explícito.	Temor a perder el trabajo
Análisis: La recolección de pruebas enfrenta barreras significativas, como la dificultad para diferenciar entre las exigencias legítimas del empleador y conductas que constituyen acoso laboral. Además, el temor de que las víctimas y testigos pierdan su empleo inhibe la presentación de evidencias. Estas limitaciones subrayan la necesidad de establecer estándares claros para definir el acoso laboral y garantizar un entorno seguro en el que las personas puedan recopilar y presentar pruebas sin temor a represalias.	

Fuente: elaboración propia

La investigación sobre los medios probatorios más eficaces para acreditar el acoso laboral refleja una realidad compleja en el ámbito judicial. Si bien la prueba testimonial y los peritajes psicológicos emergen como herramientas clave, ambos enfrentan limitaciones inherentes. Los testimonios permiten reconstruir patrones de conducta, pero su subjetividad puede ser cuestionada y los testigos suelen temer represalias. Los peritajes psicológicos, por otro lado, ofrecen un análisis técnico del impacto emocional en la víctima, pero dependen de la calidad de los profesionales y de su correlación con otros elementos probatorios. Esto resalta la necesidad de complementar estos medios con pruebas documentales y audiovisuales que brinden una perspectiva más objetiva y robusta.

Por otro lado, el análisis del juramento deferido como medio probatorio plantea un debate sobre su idoneidad en casos de acoso laboral. Aunque posee un valor complementario, su naturaleza subjetiva lo hace insuficiente como prueba principal, especialmente en situaciones donde se requiere una evaluación exhaustiva de las conductas denunciadas. Este escenario resalta la necesidad de un marco jurídico que no solo contempla la admisibilidad de diversos medios probatorios, sino que también prioriza su integración en un conjunto sólido que permita al juez valorar, de manera crítica y objetiva, la existencia de un entorno laboral hostil.

El uso de testimonios de terceros introduce una dimensión práctica y ética en los casos de acoso laboral. Si bien estos testimonios son valiosos para corroborar hechos y aportar credibilidad, la falta de protección adecuada para los testigos limita su efectividad. Es crucial que los sistemas judiciales implementen medidas que garanticen la seguridad de quienes deciden testificar, fomentando así un entorno más seguro para las víctimas y testigos. Aun así, estos testimonios deben ser complementados con otras pruebas que refuercen la narrativa del caso, asegurando que las denuncias no dependen exclusivamente de declaraciones que pueden ser influenciadas por factores externos.

Las dificultades en la recolección de pruebas evidencian los retos sistémicos que enfrentan las víctimas de acoso laboral. La línea entre las exigencias legítimas del empleador y el acoso puede ser difusa, lo que genera un terreno fértil para la desestimación de denuncias válidas. Además, el temor a represalias laborales inhibe tanto a las víctimas como a los testigos de presentar evidencias. Este panorama subraya la necesidad de una normativa clara que defina el acoso laboral de manera inequívoca, así como de políticas que promuevan la recopilación y presentación de pruebas en un entorno libre de amenazas.

Tabla 5. Entrevistas a abogados o expertos en derecho de estudios jurídicos

Pregunta 1: ¿Cuáles son los medios probatorios más eficaces para acreditar la existencia de acoso laboral en el ámbito judicial?					
Jhon Rafael Álava Martínez	Gabriela Chasiluisa Capuz	Margoth Alexandra Castillo Ortiz	Juan Manuel Moscoso Calderón	Jean Pierre Serrano	Jacinto Gabriel Tituaña Pujota
<p>Para acreditar el acoso laboral ("mobbing") en el ámbito judicial, es fundamental presentar pruebas sólidas, incluyendo:</p> <p>Testimonios: Declaraciones de compañeros que hayan presenciado el acoso.</p> <p>Comunicaciones escritas: Correos o mensajes que evidencian actitudes hostiles.</p> <p>Quejas internas: Informes presentados a recursos humanos y la respuesta de la empresa.</p> <p>Peritajes psicológicos: Evaluaciones que relacionen el acoso con daños en la salud mental.</p> <p>Informes internos: Documentos que reflejan la inacción de la empresa.</p> <p>Evaluaciones laborales: Estudios que identifiquen un ambiente</p>	<p>Los medios de acoso probatorios más comunes en casos de laboral son:</p> <p>Testigos: Sus testimonios refuerzan el caso.</p> <p>Conversaciones: Chats o audios que evidencian insinuaciones de acoso.</p> <p>Pruebas audiovisuales: Grabaciones de audio o video, destacando cámaras de seguridad en empresas y dispositivos personales como celulares.</p>	<p>Los medios probatorios en casos de acoso laboral varían según el contexto, destacando:</p> <p>Prueba testimonial: Declaraciones de la víctima y testigos, como compañeros de trabajo, que acreditan los actos de acoso.</p> <p>Prueba documental: Incluye correos electrónicos, mensajes, grabaciones de audio y video, además de informes de la Inspectoría del Trabajo.</p> <p>Prueba pericial: Evaluaciones que demuestren el impacto físico, emocional, familiar y social en la víctima, realizadas por expertos.</p>	<p>Los medios probatorios más eficaces incluyen:</p> <p>Documentos escritos: Correos y reportes internos.</p> <p>Grabaciones legales: Audio o video.</p> <p>Testimonios: Compañeros o testigos presenciales.</p> <p>Informes médicos/psicológicos: Evidencia del daño a la víctima.</p> <p>Registros laborales: Patrones de conducta repetitiva del acosador.</p>	<p>La prueba testimonial, el peritaje psicológico que demuestre lo tipificado en la ley</p>	<p>Prueba testimonial, documental y las estipuladas en el COGEP</p>

<p>laboral permisivo. Grabaciones: Audio o vídeo válidos según las leyes locales. Rendimiento laboral: Deterioro atribuible al acoso. El abogado debe construir una narrativa coherente con estas pruebas y ajustarse a la normativa local.</p>		<p>La combinación de estos medios es esencial para fortalecer el caso.</p>			
<p>Análisis: Para acreditar el acoso laboral, es fundamental contar con una combinación de pruebas sólidas que incluyan testimonios, comunicaciones escritas, grabaciones, peritajes psicológicos e informes laborales. Los testimonios son especialmente valiosos al corroborar patrones de conducta, mientras que las comunicaciones escritas y audiovisuales aportan evidencia directa del comportamiento hostil.</p>					

Fuente: elaboración propia

<p>Pregunta 2: ¿Considera que el juramento deferido es un medio probatorio válido y suficiente para sustentar una acusación de acoso laboral? ¿Por qué razón?</p>					
<p>Jhon Rafael Álava Martínez</p>	<p>Gabriela Chasiluisa Capuz</p>	<p>Margoth Alexandra Castillo Ortiz</p>	<p>Juan Manuel Moscoso Calderón</p>	<p>Jean Pierre Serrano</p>	<p>Jacinto Gabriel Tituaña Pujota</p>
<p>El juramento diferido en Ecuador es un medio procesal usado en casos civiles, laborales y comerciales. Consiste en solicitar a una parte que jure sobre un hecho relevante, generando una respuesta vinculante para el caso. En el ámbito laboral, se utiliza para:</p> <p>Relación laboral: Verificar si existe vínculo laboral.</p>	<p>Considero que es un medio probatorio válido pero no; por lo general el juramento diferido se lo considera más como algo indicativo más no concluyente, a más de ello tiende a ser cuestionado, puesto que para que tuviera validez total debería ir acompañado</p>	<p>El juramento deferido en materia laboral, según el Art. 185 del COGEP, sirve como prueba subsidiaria sirve únicamente para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, por lo que no es una prueba idónea en casos de acoso laboral salvo que con la manifestación</p>	<p>El juramento deferido no podría ser considerado como prueba para demostrar acoso laboral, según lo establecido en el artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), este recurso es exclusivamente aplicable para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, no siendo</p>	<p>Primero, porque es una declaración del propio perjudicado o supuesto perjudicado a su propio beneficio. Entonces no podíamos admitir que la declaración del supuesto afectado sirva para aprobar, sino todo El Mundo denunciaría</p>	<p>No es un medio probatorio es tipo de prueba, solo tiene valides cuando habla de la relación laboral y el tiempo de servicio</p>

<p>Condiciones de trabajo: Confirmar cambios en jornada, salario o despidos injustificados. Acoso laboral: Determinar conductas abusivas. Despidos injustificados: Explicar razones del despido. Derechos laborales: Comprobar pagos no cumplimientos o incumplimientos legales. Obligaciones laborales: Confirmar beneficios, liquidaciones y prestaciones.</p>	<p>de más pruebas que lo fortalezcan, con este medio probatorio lo que más se busca es el clarificar el tiempo en que un trabajador presto sus servicios para con su empleador y también remuneración que percibía durante ese tiempo.</p>	<p>de la víctima en cuanto al valor de su remuneración se concluya que ha percibido un salario inferior al que le corresponde. No obstante de lo indicado nunca podrá ser un medio probatorio suficiente en sí mismo.</p>	<p>aplicable para acreditar hechos relacionados con hostigamiento o acoso.</p>	<p>y con su propia declaración ya estaría aprobado. Eso desde el punto de vista de la lógica, digamos</p>	
<p>Análisis: El juramento deferido no se considera un medio probatorio suficiente ni idóneo para casos de acoso laboral, su finalidad es limitada, enfocándose únicamente en probar la relación laboral, el tiempo de servicio o la remuneración percibida.</p>					

Fuente: elaboración propia

Pregunta 3: ¿Los testimonios de terceros, como compañeros de trabajo, tienen un peso relevante en la resolución de casos de acoso laboral? ¿Podría usted argumentar su postura al respecto?					
Jhon Rafael Álava Martínez	Gabriela Chasiluisa Capuz	Margoth Alexandra Castillo Ortiz	Juan Manuel Moscoso Calderón	Jean Pierre Serrano	Jacinto Gabriel Tituaña Pujota
<p>En casos de acoso laboral, los testimonios son fundamentales debido a la falta de pruebas directas.</p> <p>Testimonio de la víctima: Detalla incidentes, comportamiento del acosador e impacto sufrido, con fechas y detalles específicos para mayor credibilidad. Testimonios de compañeros: Corroboran patrones de acoso y evidencian sus efectos emocionales y psicológicos. Profesionales de la salud mental: Vinculan el acoso con trastornos mediante declaraciones o informes periciales. El juez evalúa estos testimonios en conjunto con otras pruebas, como informes</p>	<p>Destaca que los testimonios de compañeros de trabajo tienen peso relevante en casos laborales al proporcionar detalles específicos de los actos de acoso. La coincidencia entre testimonios impacta positivamente al validar las denuncias del trabajador afectado.</p>	<p>Señala que los testimonios de compañeros son esenciales, especialmente cuando las víctimas no pueden documentar o grabar los incidentes, ayudan a establecer si la conducta del acosador generó un ambiente laboral hostil y determina su responsabilidad.</p>	<p>Afirma que los testimonios de terceros son fundamentales, ofrecen evidencia directa o corroborativa en ausencia de pruebas documentales. Su relevancia depende de la credibilidad y consistencia de las declaraciones, siendo decisivos para respaldar la versión de la víctima o evidenciar patrones de comportamiento del acosador.</p>	<p>Considera que el peritaje psicológico es una de las pruebas más efectivas en casos de acoso laboral, proporciona una evaluación profesional sobre el impacto emocional y psicológico sufrido por la víctima. Aunque válido, debe complementarse con otros medios probatorios para reforzar el caso.</p>	<p>Reconoce que las pruebas testimoniales tienen relevancia, pero destaca que el peritaje psicológico es aún más efectivo, al ofrecer un análisis técnico y fundamentado que respalda las alegaciones de la víctima de manera más contundente.</p>

médicos, documentos internos o grabaciones legales, para fortalecer el caso.					
Análisis: Los testimonios de compañeros de trabajo tienen un peso significativo en la resolución de casos de acoso laboral, especialmente cuando no existen pruebas documentales o grabaciones que respalden la denuncia. Estos testimonios ayudan a identificar patrones de comportamiento y validar las afirmaciones de la víctima.					

Fuente: elaboración propia

Pregunta 4: ¿Señale la forma en que se configura el acoso laboral por medio del patrono?					
Jhon Rafael Álava Martínez	Gabriela Chasiluisa Capuz	Margoth Alexandra Castillo Ortiz	Juan Manuel Moscoso Calderón	Jean Pierre Serrano	Jacinto Gabriel Tituaña Pujota
El acoso laboral suele desarrollarse en un entorno privado, por lo que los testimonios de testigos directos o indirectos son esenciales para fortalecer el caso. El testimonio de la víctima es clave para detallar cómo y cuándo ocurrieron los incidentes, el comportamiento del acosador y el impacto del acoso en su bienestar emocional, físico y laboral.	El acoso laboral por parte del empleador se caracteriza por conductas reiteradas de hostigamiento o verbal o físico, donde el trabajador es obligado a realizar tareas para las cuales no fue contratado, lo que puede llevar a humillación, intimidación y exclusión, además de la negación de derechos laborales o beneficios.	El acoso laboral por parte del empleadores se da cuando crea un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio o humillante, lo cual contraviene el derecho constitucional de los trabajadores a un trato digno ya un trabajo saludable, según el Art. 33 de la Constitución.	El acoso laboral se configura cuando el empleador incurre directamente en actos de hostigamiento, permite que otros empleados lo hagan sin tomar medidas correctivas, o incumple su obligación de garantizar un ambiente laboral seguro y libre de acoso, conforme a las normativas laborales.	El acoso laboral es una figura relativamente nueva en nuestra legislación, y se presenta a través de conductas reiteradas donde el empleador ejerce hostigamiento o verbal o físico, afectando la dignidad del trabajador y su desempeño en el trabajo.	El acoso laboral y la relación entre las partes involucradas son fundamentales para comprender el impacto del acoso, el empleador tiene la responsabilidad de evitar un entorno hostil, y las conductas de acoso deben ser denunciadas para garantizar un trato justo y legal.
Análisis: El acoso laboral por parte del patrono se configura mediante conductas reiteradas de hostigamiento, como intimidaciones verbales o físicas, cambios injustificados en las condiciones laborales, exclusión social o la negación de derechos fundamentales. Estas acciones crean un ambiente hostil, degradante o intimidatorio que afecta el bienestar emocional y físico del trabajador.					

Fuente: elaboración propia

Pregunta 5: ¿Cuáles son las principales dificultades o limitaciones que enfrenta la recolección de pruebas en los casos de acoso laboral?					
Jhon Rafael Álava Martínez	Gabriela Chasiluisa Capuz	Margoth Alexandra Castillo Ortiz	Juan Manuel Moscoso Calderón	Jean Pierre Serrano	Jacinto Gabriel Tituaña Pujota
El acoso laboral, al ser un fenómeno subrepticio que ocurre en entornos privados y, con frecuencia, es de naturaleza psicológica o emocional, presenta serias dificultades para recolectar pruebas. Su verificación objetiva resulta compleja debido a la falta de evidencias tangibles.	La falta de conocimientos legales entre los trabajadores es un obstáculo significativo en casos de acoso laboral. Por miedo a represalias, las víctimas no saben cómo preservar pruebas, como audios, videos o mensajes, y suelen eliminarlos, lo que dificulta la presentación de un caso sólido.	Las principales barreras para recolectar pruebas en casos de acoso laboral incluyen: Falta de pruebas documentales: Muchas conductas de acoso son verbales y no quedan registradas. Miedo a represalias: Las víctimas temen denunciar por posibles represalias de sus compañeros o acosadores. Resistencia de testigos: Los compañeros de trabajo suelen temer por su seguridad laboral, lo que impide que testifiquen.	Existe un temor generalizado a perder el empleo, tanto por parte de las víctimas como de los testigos, lo que representa una barrera crítica para denunciar y probar casos de acoso laboral.	Es fundamental distinguir entre acoso laboral y las exigencias razonables del empleador, como el cumplimiento de las obligaciones contractuales, la puntualidad o el desempeño laboral. No todo acto de supervisión constituye acoso.	La falta de doctrina clara sobre el acoso laboral complica aún más la identificación y el manejo adecuado de estos casos. Un marco teórico consolidado es esencial para abordar el fenómeno de manera efectiva.
Análisis: La recolección de pruebas en casos de acoso laboral enfrenta diversas dificultades debido a la naturaleza privada de los actos y la falta de evidencia tangible. Muchas veces, los comportamientos de acoso son verbales o psicológicos, lo que dificulta su documentación. Además, las víctimas y los testigos suelen temer represalias laborales, lo que limita las denuncias y el acceso a testimonios.					

Fuente: elaboración propia

La recopilación de pruebas en casos de acoso laboral enfrenta importantes desafíos debido a la naturaleza intangible y psicológica de muchas de las conductas implicadas. Como destacan los entrevistados, los medios probatorios más eficaces

incluyen testimonios, pruebas documentales (correos electrónicos, mensajes), grabaciones legales y peritajes psicológicos. Estas pruebas son esenciales para construir un caso sólido que demuestre patrones de conducta hostil y sus efectos sobre la víctima. Por ejemplo, la Abg. Mg. Margoth Alexandra Castillo resalta la importancia de combinar testimonios y pruebas documentales con evaluaciones periciales que vinculen el acoso con daños físicos, emocionales o sociales.

En cuanto al juramento deferido, la mayoría de los abogados entrevistados coinciden en que no es un medio probatorio suficiente ni idóneo para sustentar casos de acoso laboral. Su aplicación, conforme al artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), está limitada a la prueba de la relación laboral, el tiempo de servicio y la remuneración percibida. El Abg. Mg. Gabriel Tituaña argumenta que el juramento deferido no puede ser concluyente, pues se basa en la declaración unilateral de la víctima, lo que podría dar lugar a cuestionamientos sobre su objetividad. En este sentido, es evidente que el juramento debe complementarse con otros medios probatorios más sólidos para tener peso en el ámbito judicial.

Los testimonios de compañeros de trabajo son valorados como un medio probatorio clave en la resolución de casos de acoso laboral, especialmente cuando no existen pruebas documentales o grabaciones que respalden las acusaciones. Los abogados consultados coinciden en que estos testimonios permiten corroborar patrones de comportamiento del acosador y el impacto de sus acciones en la víctima. Por ejemplo, la Abg. Mg. Gabriela Chasiluisa destaca que la coincidencia entre testimonios incrementa la credibilidad de las denuncias, mientras que la Abg. Mg. Margoth Castillo enfatiza su relevancia para demostrar un ambiente laboral hostil. No obstante, los testimonios deben ser evaluados en conjunto con otros medios probatorios para garantizar un caso sólido.

El acoso laboral por parte del empleador se configura mediante actos reiterados que generan un ambiente hostil, intimidatorio o degradante, lo que contraviene los derechos fundamentales del trabajador. Los abogados entrevistados coinciden en que estas acciones incluyen hostigamiento verbal o físico, cambios injustificados

en las condiciones laborales, exclusión social y negación de derechos. Margoth Castillo menciona que el empleador no solo incurre directamente en actos de acoso, sino que también es responsable cuando permite que otros empleados lo cometan sin tomar medidas correctivas. Esto subraya la responsabilidad legal del empleador de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

La recolección de pruebas en casos de acoso laboral enfrenta múltiples obstáculos. Entre ellos se encuentran la falta de evidencias tangibles, el miedo a represalias por parte de las víctimas y testigos, así como la resistencia de los compañeros de trabajo a testificar. Gabriela Chasiluisa señala que muchas víctimas no saben cómo preservar pruebas importantes, como mensajes o grabaciones, y suelen eliminarlas por temor. Este panorama subraya la necesidad de estrategias legales que protejan a las víctimas y fomenten un ambiente seguro para la denuncia.

Tabla 6. Estudio de casos

Indemnización por Despido Intempestivo No. proceso: 01371201900395			
Fundamentos de Hecho	Fundamentos de Derecho	Decisión del Juez	Aspectos Clave
Diana Cambisaca Urgilés alegó haber sido sujeto de acoso laboral, con actos como retiro de computadora, aislamiento y órdenes de marginación.	Art. 173.4 del Código del Trabajo: Define el acoso laboral como una conducta hostil, reiterada y sistemática. Art. 76 numeral 7 literal I de la Constitución: Derecho a la motivación de las sentencias.	El juez de primera instancia declaró con lugar la demanda, ordenando el pago de indemnizaciones por acoso laboral, despido intempestivo y otros rubros laborales. La Corte Nacional de Justicia ratificó la decisión.	a) Actos específicos: Retiro de herramientas de trabajo (computadora), órdenes generales percibidas como marginación. b) Medios probatorios: Testimonios, informes periciales, correos electrónicos, actas de recepción de equipos.
La demandada, CEM AUSTROGAS, argumentó que los actos señalados no configuraban acoso, sino decisiones administrativas generales.	Art. 164 del COGEP: Prueba valorada bajo sana crítica. Art. 185 y 188 del Código del Trabajo: Indemnizaciones por despido intempestivo y desahucio.	Se rechazaron los argumentos de la parte demandada sobre la supuesta arbitrariedad en la valoración de las pruebas y falta de identificación de sujetos activos.	c) Resolución judicial: El tribunal dio mayor peso a las pruebas testimoniales y documentales presentadas por la parte actora, considerando los elementos de hostigamiento y las afectaciones sufridas por la trabajadora.
Análisis:	En su resolución judicial, el juez de primera instancia reconoció la existencia de acoso laboral y ordenó el pago de indemnizaciones a la trabajadora. La Corte Nacional de Justicia ratificó esta decisión al considerar que los fundamentos normativos y fácticos presentados eran suficientes y coherentes con la normativa aplicable. El tribunal resaltó que los actos hostiles hacia Diana Cambisaca configuraron una conducta que afectó su dignidad laboral y vulneró sus derechos. Finalmente, el caso pone en evidencia la importancia de una adecuada valoración de pruebas en procesos laborales, especialmente en lo relacionado con el acoso. En este caso, el juez realizó una interpretación crítica de los elementos probatorios, identificando patrones de conducta que, aunque justificados por la parte demandada como administrativos, tuvieron un impacto directo en la trabajadora. Este análisis también destaca que el tiempo reducido en el que ocurrieron los actos no exime la responsabilidad, siempre que se demuestre la existencia de un entorno hostil y vulnerador.		

Fuente: elaboración propia y Corte Nacional de Justicia (2024)

Recurso de casación de la sentencia de mayoría dictada por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. Juicio N° 978-2011			
Fundamentos de Hecho	Fundamentos de Derecho	Decisión del Juez	Aspectos Clave
Raúl Stalin Paredes Basantes alegó hostigamiento laboral desde 2009, con exigencias excesivas de trabajo, maltratos verbales y conductas que lo llevaron a abandonar su puesto.	Art. 42 numeral 13 del Código del Trabajo: Obliga al empleador a tratar al trabajador con respeto. Art. 326 numeral 5 de la Constitución: Derecho a un ambiente laboral adecuado y propicio.	La Corte Nacional de Justicia no casó la sentencia y mantuvo la decisión de alzada que ordenaba el pago de indemnizaciones por despido indirecto, considerando el hostigamiento como un motivo válido para la acción laboral.	a) Actos específicos: Exigencia de trabajar en condiciones excesivas, insultos y presión psicológica constante. b) Medios probatorios: Testimonios, confesiones, certificados laborales y peritajes sobre la relación laboral.
El demandado, Galo Enrique Palacios Zurita, negó las acusaciones, argumentando que no había hostigamiento y que las órdenes provenían de una administradora.	Art. 188 del Código del Trabajo: Define el despido intempestivo, aplicable al caso de despido indirecto. Art. 593 del Código del Trabajo: Regula la relación laboral y los derechos correspondientes.	El tribunal consideró probado el despido indirecto, rechazando los argumentos del demandado de que las conductas no constituían hostigamiento.	c) Resolución judicial: Se reconoció el despido indirecto por la conducta del empleador, con énfasis en la valoración crítica de las pruebas documentales y testimoniales que demostraron un ambiente laboral hostil y vulnerador.
Análisis	La decisión judicial reconoció la existencia de un despido indirecto, derivado del hostigamiento laboral sistemático. La Corte Nacional de Justicia concluyó que las conductas del empleador eran incompatibles con los derechos laborales consagrados en la Constitución y el Código del Trabajo. Además, enfatizó que el despido indirecto puede configurarse cuando el empleador genera condiciones laborales insoportables que obligan al trabajador a abandonar su empleo. Por ello, el tribunal no casó la sentencia de alzada, manteniendo las indemnizaciones ordenadas por el despido y otros rubros laborales. En conclusión, este caso pone en evidencia la importancia de garantizar entornos laborales dignos y respetuosos, así como la necesidad de un sistema judicial que valore adecuadamente los medios probatorios presentados. El análisis crítico de las pruebas permitió al tribunal identificar el hostigamiento laboral y sus consecuencias, sentando un precedente relevante para futuros casos de esta naturaleza.		

Fuente: elaboración propia y Corte Provincial de Justicia de Guayas (2012)

Garantías Jurisdiccionales de los Derechos Constitucionales No. 01571201901047			
Fundamentos de hecho	Fundamentos de derecho	Decisión del juez	Aspectos clave complementarios
El accionante alegó haber sido objeto de acoso laboral y discriminación debido a su discapacidad visual del 71%. Se mencionaron cambios en sus funciones que impactaron negativamente su salud, como estar frente a un computador el 70% del tiempo.	Art. 46 y 173 del Código del Trabajo sobre la definición y causales de acoso laboral. Art. 11.2 de la Constitución relacionado con la no discriminación.	La acción constitucional no fue aceptada. El juez consideró que existían vías ordinarias para tratar las reclamaciones, declarando improcedente la acción de protección.	Actos específicos: Reasignación de tareas inadecuadas que empeoraron la salud del trabajador. Pruebas: Diagnósticos médicos (IESS), informes psicológicos, denuncias al Ministerio de Trabajo, entre otros. Valoración del juez: Se alegó falta de evidencias que vinculen causalidad directa entre las acusaciones y los daños.
El accionante denunció falta de medidas afirmativas por parte de la empleadora, que lo expusieron a condiciones desfavorables que resultaron en estrés laboral y problemas de salud como el túnel carpiano.	Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, sobre los requisitos para proceder con la acción de protección (Art. 42).	Se confirmó la sentencia previa. Se rechazó la apelación, indicando que la relación laboral terminó por una causa prevista en la ley (visto bueno) y no por discriminación o acoso.	Conductas: Hostigamiento mediante tareas físicamente inadecuadas. Pruebas: Documentación laboral y médica, denuncias administrativas. Resolución: No se reconoció la existencia de acoso laboral, priorizando vías ordinarias como recurso de apelación.
Análisis	El caso pone en evidencia la importancia de un análisis exhaustivo de las pruebas presentadas. Aunque se aportaron diagnósticos médicos y psicológicos, el tribunal concluyó que la conexión entre las conductas del empleador y el perjuicio sufrido por el accionante no fue suficientemente demostrada. Asimismo, resalta la rigidez del sistema judicial para calificar como improcedente una acción constitucional cuando existen vías ordinarias, lo que puede desincentivar la protección efectiva de los derechos laborales. A pesar de que el accionante enfrentó condiciones laborales que pudieron configurarse como acoso laboral, la valoración judicial evidenció una carencia de pruebas sólidas y específicas para vincular los hechos denunciados con un daño directo. Esto subraya la necesidad de un manejo adecuado de las evidencias y una interpretación más flexible de las normas que busque garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en situaciones vulnerables.		

Fuente: elaboración propia y Corte Nacional de Justicia (2023)

Los resultados obtenidos en las sentencias analizadas evidencian tanto avances como limitaciones en la protección de los derechos laborales frente al acoso laboral. En los casos de Diana Cambisaca y Raúl Stalin Paredes, los tribunales aplicaron

una valoración crítica de las pruebas presentadas, reconociendo las condiciones hostiles que configuran el acoso laboral y el despido indirecto. Esto demuestra un compromiso del sistema judicial con la protección de los trabajadores cuando las pruebas aportadas son consistentes y suficientes. Sin embargo, la dependencia de elementos probatorios tangibles, como testimonios o informes periciales, resalta las dificultades enfrentadas por las víctimas para documentar conductas que, en muchas ocasiones, ocurren de manera privada y sutil. Este enfoque, aunque necesario, podría excluir casos legítimos.

Por otro lado, el caso relacionado con la discapacidad visual de la accionante evidencia rigidez en la interpretación de las normas y una falta de flexibilidad en la valoración de las pruebas. A pesar de contar con documentación médica y denuncias administrativas, el tribunal consideró insuficiente la relación causal entre las conductas del empleador y el daño sufrido, priorizando las vías ordinarias sobre las garantías constitucionales. Este enfoque, aunque técnicamente correcto, desincentiva la protección efectiva de derechos en situaciones vulnerables y revela la necesidad de una perspectiva judicial más inclusiva y sensible. La falta de medidas afirmativas por parte de los compañeros y la ausencia de un análisis integral de los impactos del acoso en contextos de discapacidad subrayan áreas críticas de mejora en el sistema judicial.

3.2. Análisis general de los resultados

Los análisis realizados en el presente estudio se han llevado a cabo conforme a las tareas y objetivos establecidos en el proyecto de investigación, garantizando la coherencia metodológica y el rigor académico. Cada fase del análisis fue diseñada para abordar las preguntas planteadas, utilizando las herramientas y enfoques previamente definidos, lo que permitió obtener resultados precisos y alineados con los propósitos iniciales. Desde esta perspectiva, el enfoque directo empleado en la explicación de los resultados busca no solo aportar claridad al lector, sino también reflejar la relevancia y la pertinencia de los datos obtenidos.

La fundamentación de los aspectos teóricos y jurídicos reveló que el acoso laboral es un fenómeno complejo que requiere un enfoque integral para su tratamiento. Los elementos clave identificados incluyen la naturaleza reiterada de las conductas hostiles, el impacto emocional en las víctimas y las dificultades para reunir pruebas en entornos privados. Además, se constató que las normativas laborales actuales ofrecen herramientas jurídicas relevantes, pero su aplicación depende en gran medida de la interpretación de los jueces y de la calidad de las pruebas presentadas.

En cuanto a la determinación de los medios probatorios más eficaces, los resultados obtenidos de las entrevistas a jueces y abogados evidencian que los testimonios y las pruebas audiovisuales legales son los más valorados. Los testimonios permiten reconstruir patrones de comportamiento, mientras que las grabaciones, aunque eficaces, enfrentan limitaciones legales relacionadas con su obtención y admisibilidad. Asimismo, los peritajes psicológicos desempeñan un papel fundamental al vincular las conductas de acoso con las secuelas emocionales en las víctimas, fortaleciendo así el argumento probatorio.

En relación con el establecimiento de criterios jurídicos, el análisis de las sentencias judiciales mostró que los jueces emplean un enfoque basado en la sana crítica para valorar los medios probatorios. Los casos analizados destacaron la importancia de las pruebas documentales y testimoniales como pilares para demostrar un entorno laboral hostil. Además, se identificó que los tribunales tienden a priorizar la coherencia y la elevación entre las diferentes pruebas, lo que refuerza la necesidad de una adecuada estructuración y presentación de estas.

En síntesis, los resultados reflejan que, si bien existen avances significativos en la protección de los derechos laborales, persisten desafíos importantes. Entre ellos, la falta de conocimiento por parte de las víctimas sobre cómo preservar las pruebas, el temor de los testigos a represalias y las dificultades para acceder a mecanismos de justicia efectivos. Estas limitaciones subrayan la necesidad de fortalecer la capacitación de los operadores judiciales y la implementación de políticas que promuevan entornos laborales más seguros y respetuosos.

CONCLUSIONES

- La investigación destacó que las pruebas periciales y testimoniales son fundamentales para acreditar el acoso laboral en el ámbito privado, dado que permiten vincular conductas hostiles con impactos emocionales y psicológicos. Sin embargo, su eficacia depende de su calidad técnica y de la coherencia entre los elementos probatorios.
- Se concluye que el juramento deferido no es un medio probatorio suficiente para sustentar la acusación de acoso laboral debido a su carácter subjetivo. Su aplicación se limita a complementar otras pruebas, pero no puede sustituir evidencias documentales o periciales más robustas.
- La subjetividad de las conductas de acoso, el temor a represalias laborales y la falta de mecanismos efectivos de protección para las víctimas y testigos dificultan la obtención de pruebas contundentes. Esto evidencia la necesidad de normativas claras y de políticas de protección más robustas.
- El uso de pruebas digitales, como correos electrónicos y grabaciones, se identificó como un avance importante, pero plantea retos legales en cuanto a su autenticidad y privacidad. Es necesario fortalecer las directrices legales para su admisibilidad.
- Aunque la legislación ecuatoriana ha avanzado en la protección contra el acoso laboral, se evidencian vacíos y una falta de efectividad en su aplicación práctica. Esto afecta la capacidad de las víctimas para acceder a la justicia de manera equitativa.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda actualizar el marco normativo para incorporar mecanismos más accesibles de recolección y valoración de pruebas, incluyendo protocolos claros para la admisibilidad de evidencias digitales y grabaciones.
- Es necesario implementar programas de formación continua para jueces y abogados en temas de acoso laboral y medios probatorios, fomentando su sensibilización y competencia técnica.
- Se sugiere desarrollar políticas específicas que garanticen la seguridad de los testigos, reduciendo el temor a represalias mediante herramientas como el anonimato y la protección laboral.
- Se recomienda profundizar en las buenas prácticas en la gestión probatoria de casos de acoso laboral, adaptándolas al contexto ecuatoriano.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, , P., Vera, S., Lozano, A., & Vaca, M. (2020). La Paz en Práctica: Caja de herramientas con enfoque psicosocial para la Jurisdicción Especial para la Paz. *Campos en Ciencias Sociales*, 61-84. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/campos/article/view/5716>

Arroyo, J. (2022). *La retractación en el delito de calumnia y su incidencia en la tutela judicial efectiva*. Obtenido de Ecuador: Ambato: <https://repositorio.puce.edu.ec/items/95c82efe-9166-434a-a7ac-573ce35eb7cb>

Barrado, M., & Ballester, P. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso. *PERSPECTIVAS*, 25-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Carrasco Camacho, M. L. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito* (Tesis de maestría profesional en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>

Charre, O. (2022). Los principios de interdependencia y unidad congruente en la investigación jurídica pluridimensional. *Revista Digital de Posgrado*, 5, . doi:<https://doi.org/10.22201/fesa.rdp.2022.5.04>

- Chumi, A. (2017). *El deber judicial de admisión de los medios probatorios y la vulneración al derecho a la prueba en relación con el derecho a la defensa* . Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5633/1/T2285-MDP-Chumi-El%20deber.pdf>
- Delgado, A. (2024). *ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA TRAMITACIÓN DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE IBARRA, PROVINCIA DE IMBABURA, ECUADOR* . Obtenido de PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR IBARRA: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/11885a35-3d94-4a34-acae-713742d73c75/content>
- Díaz, S. (2020). *Reconocimiento en la legislación Ecuatoriana del acoso Laboral: estudio a su eficacia en las capitales de Azuay y el Oro*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/11714cf0-8cb5-4ada-a3ac-d0847c10749c>
- González, M. (2022). *Nuevas Perspectivas sobre los medios de prueba*. Barcelona: BOSCH PROCESAL. Obtenido de <https://jmboscheditor.com/Backend/images/161120221033299788419045942.pdf>
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *estionar: revista de empresa y gobierno*, 1(4), 19-31. Obtenido de <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/17>

- Mendoza, E., Eslava, C., Escudero, F., & Salazar, S. (2024). Prueba pericial en proceso de colaboración eficaz: análisis de vulneración del derecho a contradicción. *Revista Científica UISRAEL*, 11(1), . doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v11n1.2023.997>
- Miranda, M., Vázquez, G., Orozco, C., Moreno, J., & Tamay, E. (2022). Síndrome de desgaste profesional y acoso laboral en médicos residentes en una unidad de tercer nivel del Estado de México. *Atención Familiar*, 29(1), 30-35. Obtenido de https://revistas.unam.mx/index.php/atencion_familiar/article/view/81190
- Moncayo, M., & Maldonado, L. (2023). *Acoso Laboral desde el marco legal y sus*. Obtenido de UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/6176/1/UIDE-L-TDR-2023-4.pdf>
- Montalván, S. (2022). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de visto bueno*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/ae278c49-dab3-4028-b8a5-d733395472a4>
- Nacional, E. A. (2009). *Código Orgánico de Procesos*. Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/Codigo%20Organico%20General%20de%20Procesos.pdf>
- Ortiz, L. (2020). La teoría fundamentada como método de investigación para el desarrollo de la educación contable. *Visión contable*, 22, . doi:<https://doi.org/10.24142/rvc.n22a3>
- Páez, A. (2014). La prueba en el derecho. Una perspectiva latinoamericana. *Isonomía*, . Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182014000100005

- Pedraza, L., Obispo, K, Vásquez, L, & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar. *Revista Clío América*, 9(17), . Obtenido de file:///C:/Users/c_tor/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907.pdf
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, . Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. *FORO Revista de Derecho*, 19, . Obtenido de file:///C:/Users/c_tor/Downloads/1620.pdf
- Pozueco, J., & Moreno, J. (2013). LA TRÍADA OSCURA DE LA PERSONALIDAD EN LAS RELACIONES ÍNTIMAS. *Boletín de Psicología*, 107, 91-111. Obtenido de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N107-5.pdf>
- Quispe, W. (31 de 05 de 2021). *La prueba del acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico peruano*. Obtenido de Pontificie Universidad Católica del Perú: <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/5e626617-26f4-4053-905b-205dd7cd7243>
- Ramírez, W. (de de 2022). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de Modulación de las cargas probatorias en materia laboral: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9096/1/T3986-MDLSS-Ramirez-Modulacion.pdf>
- Rengifo, H. (2023). Contribuciones para una estrategia pragmática en la cuestión de la responsabilidad criminal de las personas jurídicas. *Dos mil Tres mil*, . doi:<https://doi.org/10.35707/dostresmil/25385>

Rodríguez, C., & Rocha, M. (25 de 05 de 2022). Cambios tecnológico-productivos del trabajo: problemática jurídica ecuatoriana. *Foro, revista de derecho*, . doi:10.32719/26312484.2022.37.6

Tapia, E. (2023). La inversión de la carga de la prueba en materia laboral. *Debate Jurídico Ecuador*, . doi:<https://doi.org/10.61154/dje.v6i3.3231>

Torres, T. (2020). En defensa del método histórico-lógico desde la Lógica como ciencia. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 39(2), . Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142020000200016&script=sci_arttext

Vives, V., & Hamui, S. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Inv Ed Med*, 10(40), . Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=102345>

ANEXOS

ANEXO 1.- CUESTIONARIO ENTREVISTA



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
Seréis mis testigos

AMBATO

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

ENTREVISTA

Distinguidos profesionales del derecho:

Señor/a Juez/a de la Unidad Judicial Civil del Cantón Ambato y estimado/a abogado/a:

Dentro del proyecto de investigación titulado "**MEDIOS PROBATORIOS EN LOS PROCESOS DE ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO PRIVADO**" previo a la obtención del título de abogado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, sírvase contestar las siguientes preguntas de la manera más detallada posible, en consideración a que vuestras respuestas enriquecerán la presente investigación.

DATOS GENERALES

Nombres y apellidos:

Años de experiencia:

CUESTIONARIO

1. **¿Cuáles son los medios probatorios más eficaces para acreditar la existencia de acoso laboral en el ámbito judicial?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....



.....
.....

2. **¿Considera que el juramento deferido es un medio probatorio válido y suficiente para sustentar una acusación de acoso laboral? ¿Por qué razón?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. **¿Los testimonios de terceros, como compañeros de trabajo, tienen un peso relevante en la resolución de casos de acoso laboral? ¿Podría usted argumentar su postura al respecto?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. **¿ Señale la forma en que se configura el acoso laboral por medio del patrono?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Cuáles son las principales dificultades o limitaciones que enfrenta la recolección de pruebas en los casos de acoso laboral?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

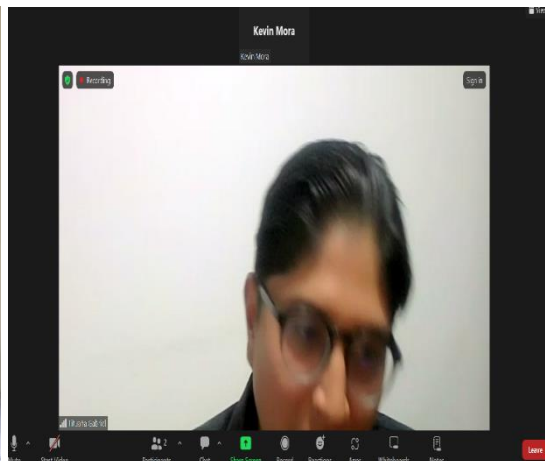
ANEXO 2.- ENTREVISTAS

ANEXO 2.1. – JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL DEL CANTÓN AMBATO



ANEXO 2.2.- ABOGADOS O EXPERTOS EN DERECHO DE ESTUDIOS JURIDICOS





KEVIN HERNAN MORA SANCHEZ
Para: acastillo@bmvlegal.ec Responder Responder a todos Reenviar ...
Mar 10/12/2024 10:54

Entrevista_Acoso Laboral .docx
39 KB

Buenos días Doctora, le saluda Kevin Hernán Mora Sánchez estudiante de derecho de la PUCE Ambato. De acuerdo con lo manifestado el día de hoy en su oficina, le envío el archivo de las preguntas para la realización de la correspondiente entrevista, muy amable por su tiempo, espero su respuesta, un excelente día.

AC Alexandra Castillo <acastillo@bmvlegal.ec>
Para: KEVIN HERNAN MORA SANCHEZ Responder Responder a todos Reenviar ...
Mié 11/12/2024 16:24

ENTREVISTA ACOSO LABOR...
72 KB

Saludos:

Adjunto mis respuestas a las preguntas remitidas por usted, quedo agradecida por su confianza y a su orden para cualquier conversación o consulta. Que tenga linda Tarde.

Dr. Alexandra Castillo

Alexandra Castillo
Directora Legal

Protección de datos: BMV LEGAL S.A.S. como responsable del tratamiento le informe que la finalidad es gestionar las comunicaciones realizadas a través del correo electrónico de los servicios prestados, información profesional o de las actividades realizadas por el responsable, gestión de clientes y sus expedientes, gestión económica y tributaria, gestión de derechos y obligaciones de la LOOJIP. Sus datos se conservarán mientras exista un interés general mutuo para ello. La base legal del tratamiento y sus datos será el consentimiento del interesado o por la ejecución o desarrollo de un acuerdo contractual. Sus datos no se cederán a terceros salvo obligación legal o para alcanzar el fin antes de expuesto. Este correo es de uso exclusivamente profesional, para su uso laboral, y por tanto su uso y contenido podrá ser controlado por la entidad responsable del tratamiento. Así mismo es su responsabilidad comprobar que este mensaje o sus archivos adjuntos no contengan virus informáticos. Para saber más sobre cómo protegemos sus datos, efectuar reclamos y ejercer sus derechos comuníquese al siguiente correo: info@bmvlegal.ec

Confidencialidad: Este mensaje contiene información confidencial y debe usarse solo por el destinatario. Si ha recibido esta comunicación por error por favor notifique al remitente y elimine este correo.



ANEXO 3.- ESTUDIOS DE CASO

Anexo 3.1. INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

No. proceso:	01371201900395
No. de ingreso:	1
Tipo de materia:	TRABAJO
Tipo acción/procedimiento:	SUMARIO
Tipo asunto/delito:	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO
Actor(es)/Ofendido(s):	Cambisaca Urgiles Diana Patricia
Demandado(s)/ Procesado(s):	Antonio Gerardo Maldonado Zeas, Gerente De La Compañía De Economía Mixta Austrogas, Procuraduría General Del Estado

22/02/2024 08:54 OFICIO (OFICIO)

Quito, febrero 22 de 2024.

Of. No. 347-SSL-CNJ-2024 (R.B.). Señor (a) Secretario (a)

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE AZUAY.

En su despacho.-

(Cuenca) De mi consideración: Para el fiel cumplimiento de la disposición impartida por la Dra. Katherine Muñoz Subía, Jueza Nacional de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, hago conocer a Usted que en la acción extraordinaria de protección planteada dentro del juicio laboral seguido por DIANA PATRICIA CAMBISACA URGILÉS en contra de la Compañía de Economía Mixta AUSTROGAS, signado en esta Sala y en su judicatura con el No. 01371-2019-00395, se ha dictado lo que sigue: "CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, viernes 16 de febrero del 2024, las 15h36. VISTOS: Incorpórese al expediente los anexos y el escrito presentados. En lo principal, en el juicio laboral seguido por DIANA PATRICIA CAMBISACA URGILÉS en contra de la compañía de economía mixta AUSTROGAS; la parte actora interpone acción extraordinaria de protección dentro del juicio laboral No. 01371201900395. En atención a lo dispuesto en el Art. 62 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y por encontrarse ejecutoriada la resolución emitida en este juicio, se ordena notificar con el contenido de la acción a la parte contraria y remitir a la Corte Constitucional el proceso. Por cuanto las actuaciones de la presente causa han sido devueltas a la Corte Provincial respectiva con fecha 05 de febrero de 2024 (fjs. 67 del expediente de casación), se dispone que por intermedio de Secretaría se remitan atentos oficios a la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Cuenca y a la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay, para que éstos a su vez envíen directamente los expedientes a la Corte Constitucional, en virtud de la acción extraordinaria de protección planteada. Previo a remitir dichos expedientes se deberá tomar en cuenta lo establecido en el Art. 47 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional para el Período de Transición publicado en el S.R.O. No. 613 de 22 de Octubre de 2015. Notifíquese y envíese. fdo. Dra., Katherine Muñoz Subía, Jueza Nacional Ponente. Certifico. fdo. Ab. Cristina Valenzuela Rosero, Secretaria Relatora." Por lo que, mucho agradeceré a Usted se sirva remitir los respectivos cuadernos de instancia en forma directa a la Corte Constitucional. Atentamente, Ab. Cristina Valenzuela Rosero

SECRETARIA RELATORA DE LA SALA DE LO
LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

22/02/2024 08:54 OFICIO (OFICIO)

impugnación del visto bueno y se declara sin lugar la demanda presentada por la Compañía de Economía Mixta Austrogas en el juicio No. 01371-2019-00524. El tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay, mediante sentencia de 27 octubre de 2022, a las 14h55, rechazó el recurso de apelación interpuesto por la entidad accionada y confirmó la sentencia de primera instancia. Recurso de casación y actos de sustanciación: De la última decisión, la parte demandada interpone recurso extraordinario de casación. Previo a la admisión, mediante auto de 22 de febrero de 2023, las DBH 3, la Conjueza (E) de la Corte Nacional de Justicia, doctora Liz Barrera Espín, ordenó que la parte accionada oclara y complete en puntos específicos; luego de ello, el recurso de casación fue admitido a trámite por los casos dos y cuatro del artículo 268 del COGEP, según auto de 03 de marzo de 2023, las 12h01, dictado por la Conjueza en referencia. Las normas cuya infracción se acusa y que han sido consideradas en el auto de admisión son: artículos 46, 173 numeral 4, 183, 188 y 195 numeral 3 del Código de Trabajo; 76 numeral 7 Ítem f) de la Constitución de la República; y 89, 92, 164, 186 y 199 del Código Orgánico General de Procesos.

Competencia

Este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia es competente para conocer y resolver los recursos de casación de conformidad con la Resolución N° 02-2021 de fecha 06 de febrero de 2021 y Resolución N° 04-2021 de 19 de febrero de 2021, artículo 183 sustituido por el artículo 8 de la Ley Reformatoria del Código Orgánico de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial Suplemento 38 de 17 de julio de 2013, y Resolución N° 04-2017 publicada en el Suplemento N° 1 del Registro Oficial N° 962 de 14 de marzo de 2017. Y al amparo de lo dispuesto en el artículo 184 numeral 1 de la Constitución de República, que dispone: "Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes: 1. Conocer los recursos de casación, de revisión y los demás que establezca la ley", artículo 184 del Código Orgánico de la Función Judicial, que prescribe: "Las diferentes salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia conocerán los recursos de casación y revisión en las materias de su especialidad y los demás asuntos que se establecen en la ley"; artículo 191 numeral 1 ídem, que establece: "La Sala Especializada de lo Laboral conocerá: 1. Los recursos de casación en los juicios por relaciones laborales nacidos del contrato individual de trabajo", en concordancia con el artículo 263 del COGEP, y del auto de 16 de noviembre de 2023, a las 10h46, que obra a fs. 27 del expediente de casación.

El artículo 168 numeral 6 de la Constitución de la República, ha establecido que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y disceptivo; por lo que, este Tribunal, dentro del término previsto en el artículo 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, consignadas del artículo 79 al 87 ídem, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el martes 19 de diciembre de 2023, a las

ANEXO 3.2.- RECURSO DE CASACIÓN



Juicio N° 978-2011

LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 11 de diciembre del 2012, a las 09h35 **VISTOS:** Dentro del juicio laboral seguido por Raúl Stalin Paredes Basantes contra Galo Enrique Palacios Zurita, el demandado interpone recurso de casación de la sentencia de mayoría dictada por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. **ANTECEDENTES.-** Comparece Raúl Stalin Paredes Basantes, manifestando que desde el 15 de mayo de 1992 laboró como despachador en la gasolinera Repsol ubicada en la ciudad de Ambato, cuyo gerente o administrador era Galo Enrique Palacios Zurita, posteriormente por pedido de este último, en 1996 el actor trabajó como jefe de patio, en la Gasolinera Repsol en la ciudad de Milagro, bajo órdenes y dependencia del demandado, hasta el 17 de septiembre de 2009, fecha en la que el actor deja de trabajar frente a los hostigamientos de los que fue víctima por parte del demandado. Señala que su última remuneración fue de \$300.00, sin beneficios de ley, tampoco se le pagaban las horas extraordinarias ni suplementarias, en esta razón presenta su demanda a fin de que en sentencia se ordene el pago de los rubros que constan en su libelo. El juez de primera instancia, declara parcialmente con lugar la demanda, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 11 de marzo de 2011, las 15h59, dicta sentencia que confirma la subida en grado, ordenando además el pago de rubros adicionales. Inconforme con esta decisión, el demandado interpone recurso de casación, mismo que ha sido aceptado a trámite en auto de 17 de octubre de 2011, las 09h05, por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. **I.- COMPETENCIA.-** Corresponde el conocimiento de esta causa, al Tribunal que suscribe constituido por juezas y jueces nacionales, nombrados/as y posesionados/as por el Consejo Nacional de la Judicatura, en forma constitucional mediante resolución número 004-2012 de 26 de enero de 2012; y designados por el pleno para actuar en esta Sala de lo Laboral, por resolución de 30 de enero de 2012 y en este proceso en mérito al sorteo realizado de conformidad a lo dispuesto en el penúltimo inciso del art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial, su competencia para conocer los recursos de casación interpuestos, se fundamenta en lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador, 191.1 del Código



Orgánico de la Función Judicial y 1 de la Ley de Casación. **2.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DEL RECURRENTE:** El impugnante en su recurso de casación, considera que se han infringido los Arts. 188, 593 y 596 del Código del Trabajo y los Arts. 67, numeral 3, 115 y 207 del Código de Procedimiento Civil, Art. 248 de la Ley de Seguridad Social. Funda su recurso en la causal primera y tercera del artículo 3 de la Ley de Casación. **3.- CONSIDERACIONES SOBRE LA CASACIÓN.-** Recurso extraordinario, que implica la posibilidad de extinguir trascendentes actos jurisdiccionales como lo son las sentencias, provenientes, por lo general, de un tribunal superior, las cuales están protegidas por presunciones de acierto y legalidad. En este contexto, la Sala reitera que la demanda de casación debe avenirse al rigor técnico que su planteamiento y demostración exigen, acatando las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados para su procedencia, pues un acto procesal de esta naturaleza y categoría está sometido en su formulación a una técnica lógico-jurídica especial y rigurosa, que, al incumplirse, conduce a que el recurso extraordinario resulte inestimable, imposibilitando el estudio de fondo de los cargos o dando al traste con los mismos. Esta actividad jurisdiccional, confiada al más alto Tribunal de la Justicia Ordinaria, que en el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, lo que busca es garantizar la defensa del derecho objetivo en aras de la seguridad jurídica, pilar fundamental en el que se cimenta el estado constitucional de derechos y justicia; la igualdad de los ciudadanos ante la ley, así como la unificación de la jurisprudencia, a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración. **4.- ANÁLISIS DEL CASO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.-** Esta Sala, ha examinado la sentencia del Tribunal de Alzada y los recaudos procesales, a fin de confrontarlos con la normativa jurídica pertinente y verificar si existen los vicios de ilegalidad acusados por la parte recurrente. **4.1.-** El casacionista funda su recurso en las causales primera y tercera, alegando su existencia simultánea y señalando que *“el voto de mayoría no tomó en consideración el certificado de historia laboral otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”*, que a decir del casacionista es el documento que establece el tiempo de la relación laboral *“desde el año 2001 hasta el año 2009”*; señala, además, que el Tribunal de alzada consideró el inicio de la relación laboral desde el año 92, basado en declaraciones de testigos, en las que no consta ninguna referencia a la fecha de inicio, por lo que indica, los jueces de alzada no aplicaron el Art. 593 del Código del Trabajo ni el 596, ibídem; por otro lado sostiene que no hubo despido intempestivo y que esto es reconocido por el actor cuando en su demanda manifiesta que dejó de trabajar *“el diecisiete de septiembre del año 2009, fecha en la cual mi ex patrón señor comenzó a hostigarme, quería que le trabajara el día y la noche, me*

ANEXO 3.3.- GARANTIAS JURISDICCIONALES

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR
 www.funcionjudicial.gob.ec
**SALA ESPECIALIZADA DE LO PENAL, PENAL MILITAR, PENAL POLICIAL Y
 TRÁNSITO DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE AZUAY**

No. proceso: 01571201901047
 No. de ingreso: 1
 Tipo de materia: CONSTITUCIONAL
 Tipo acción/procedimiento: GARANTÍAS JURISDICCIONALES DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES
 Tipo asunto/delito: ACCIÓN DE PROTECCIÓN
 Actor(es)/Ofendido(s): Juan Carlos Delgado Valdivieso
 Demandado(s)/
 Procesado(s): Ximena Alexandra Avila Vidal - Gerente De La Empresa Auto Servicios Vidal Genvidal & Cia. Ltda., Direccion Regional De Trabajo Y Servicio Publico De Cuenca

05/07/2023 10:35 REMITIR PROCESO AL INFERIOR (RAZON)

RAZON: Siento como tal que en esta fecha se remite el proceso a la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y Familia de Cuenca de origen, constante en 828 fojas (8 Cuerpos) conforme lo ordenado en providencia anterior.- Certifico. Cuenca, 5 de julio del 2023

03/07/2023 08:31 PROVIDENCIA GENERAL (RAZON DE NOTIFICACION)

En Cuenca, lunes tres de julio del dos mil veinte y tres, a partir de las ocho horas y treinta y un minutos, mediante boletas judiciales notifiqué el DECRETO que antecede a: DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE CUENCA en el correo electrónico juridico_cuenca@trabajo.gob.ec, juan_merchan@trabajo.gob.ec, veronica_naula@trabajo.gob.ec, jpmmerchan1@trabajo.gob.ec. DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE CUENCA en el casillero electrónico No.0301509477 correo electrónico monynaulaq@outlook.es. del Dr./Ab. MONICA GABRIELA NAULA QUINTEROS; JUAN CARLOS DELGADO VALDIVIESO en el casillero electrónico No.0102087392 correo electrónico imagenopticaecuenca@hotmail.com, fcarrion@dpe.gob.ec, maguirre@dpe.gob.ec, fgutierrez@dpe.gob.ec. del Dr./ Ab. MARIA VERONICA AGUIRRE ORELLANA; JUAN CARLOS DELGADO VALDIVIESO en el casillero electrónico No.0103472510 correo electrónico jvaldivieso@dpe.gob.ec, jvaldiviesod@hotmail.com, franciscojib155e@gmail.com. del Dr./ Ab. JORGE EFRAIN VALDIVIESO DURAN; JUAN CARLOS DELGADO VALDIVIESO en el casillero electrónico No.0103842209 correo electrónico fatygume@yahoo.es. del Dr./Ab. GUTIEREZ MEJIA FATIMA PIEDAD; JUAN CARLOS DELGADO VALDIVIESO en el casillero electrónico No.0105115216 correo electrónico crismels23@hotmail.com. del Dr./ Ab. CRISTIAN DANILO GUAICHA CORDOVA; JUAN CARLOS DELGADO VALDIVIESO en el casillero No.412 en el correo electrónico fgutierrez@dpe.gob.ec. JUAN CARLOS DELGADO VALDIVIESO en el casillero No.412, en el casillero electrónico No.0101427938 correo electrónico czea@dpe.gob.ec. del Dr./ Ab. CESAR AUGUSTO ZEA ABAD; PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO DISTRITO AZUAY.- en el correo electrónico raveros@pge.gob.ec. PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO DISTRITO AZUAY.- en el casillero electrónico No.1400589816 correo electrónico byronv_abg@hotmail.es. del Dr./Ab. BYRON FERNANDO VASQUEZ VARGAS; PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO DISTRITO AZUAY.- en el casillero No.522, en el casillero electrónico No.00401010008 correo electrónico fj-azuay@pge.gob.ec, pavicuna@pge.gob.ec. del Dr./Ab. PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO - AZUAY - CUENCA - 0008; XIMENA ALEXANDRA AVILA VIDAL - GERENTE DE LA EMPRESA AUTO SERVICIOS VIDAL GENVIDAL & CIA. LTDA. en el casillero electrónico No.0104238803 correo electrónico s.santacruz8a@gmail.com. del Dr./Ab. SEBASTIÁN DAVID SANTACRUZ OCHOA; XIMENA ALEXANDRA AVILA VIDAL - GERENTE

Público de Cuenca, en la persona del Dr. Javier Bermúdez, y de Ximena Alexandra Ávila Vidal, Gerente y Representante Legal de "Auto Servicios Vidal Gevidal & Cia. Ltda. De esta resolución la parte accionante interpone recurso de apelación y en conocimiento de la Sala, para resolver, considera: PRIMERO: Jurisdicción y Competencia.- Este Tribunal de la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay integrado por los Jueces Provinciales, Dr. Juan Carlos López Quizpi, Dra. Katerina Aguirre Bermeo y Dra. Julia Elena Vázquez Moreno, (Jueza Ponente) tenemos jurisdicción y competencia para conocer y resolver la apelación de la sentencia por lo dispuesto en los artículos 178.2, inciso 2º del Art. 86 de la Constitución de la República, en relación con el Artículo 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; artículos 151, 159, 160.1 y 208.1 del Código Orgánico de la Función Judicial. SEGUNDO: Validez Procesal.- La demanda de Acción de Protección de derechos se ha sustanciado observándose las normas constitucionales previstas para las garantías jurisdiccionales que señala el Art. 86 numeral 2, literales a) y b) de la Constitución de la República, Art. 76 *Ibidem* relativo al debido proceso; y Art. 8 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, sin que se haya omitido solemnidad sustancial alguna que pueda incidir en la resolución de la causa, en razón de lo cual, se declara su validez. TERCERO: 3.1) PRETENSIÓN DEL ACCIONANTE: El accionante, Juan Carlos Delgado, presenta demanda de Acción de Protección en contra de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público en la persona de su representante Legal. Dr. Javier Bermúdez, y en contra de la señora Ximena Alexandra Ávila Vidal, Gerente de la Empresa "Auto Servicios Vidal Gevidal & Cia. Ltda., en su calidad de Representante Legal. Señala el accionante que es una persona con discapacidad visual del 71%, que desde el mes de noviembre del 2012 venía prestando sus servicios en calidad de Gerente Administrativo en la Empresa "Gerardo Vidal" y luego en "Auto Servicios Vidal Gevidal & Hijos Cia. Ltda.". Que mientras el dueño de la empresa era el señor Gerardo Vidal, jamás tuvo inconveniente alguno y desarrollaba sus funciones de manera óptima y adecuada; que en agosto del 2014, el señor Gerardo Vidal, fallece y la empresa cambia de nombre de "Gerardo Vidal" a "Auto Servicios Vidal Gevidal Hijos Cia. Ltda", pasando la misma a cargo de los herederos, quienes nombran como Gerente a la Sra. Lorena Catalina Vidal Vidal en octubre del 2014, con quien trabajó, sin que jamás tuviera inconvenientes ni llamados de atención verbal o escrito, siendo su trabajo reconocido y valorado por la referida Gerente. Que de conformidad con el Reglamento del año 2013, sus funciones eran de carácter operativo, por las cuales se mantenía en movimiento, no de escritorio, tales como: colaborar con el despacho del combustible, control del aseo y del personal que realizaba el aseo, trámites de permisos de control de hidrocarburos, bomberos, ARCSA, permisos de uso de suelo, patentes municipales, carnets de salud de los trabajadores, depósitos en los bancos, generación de cheques para la compra de combustibles, tramites inherentes a la compra del combustible, recepción del combustible, atención a todos los entes de control, controlar que el personal de la gasolinera dé una buena atención a los clientes, autorizar o negar los créditos, gestiones de cobranza a clientes morosos, permisos de funcionamiento de tanqueros, compra de repuestos, de llantas, lubricantes, compras de pólizas de seguro, compra de insumos para la gasolinera, control y manejo del personal de la gasolinera, en sí su trabajo era controlar que la gasolinera funcione de manera adecuada, que de las actividades de escritorio, se encargaba otra compañera quien ejercía el cargo de auxiliar contable. Que en octubre del 2016, los socios de la empresa nombran como Gerente de la Empresa a la Señora Ximena Alexandra Ávila Vidal, quien desde su ingreso tuvo como única consigna hostigarle, acosarle, discriminarle. Que en agosto de 2017, la empresa expide un nuevo reglamento de trabajo en donde desaparecen los trabajos por áreas, es decir no tenía funciones delimitadas, que las actividades que le dispusieron hacer frente a un computador eran casi un 70% de la labor, conociendo su discapacidad visual del 71%. Que es diagnosticado con problemas del túnel carpiano, a pesar de estos informes, tanto de riesgos de trabajo y de la empresa Jironék, nada cambió, luego se deterioró su salud emocional, provocados por estrés laboral, lo cual consta en los informes de la empresa privada, que antes de esta situación, señala que antes de esta situación no tenía problemas de reposo por su salud emocional, que es un año después de que la señora ocupó la gerencia, empieza a tener reposos largos. Que fue conminado y obligado a realizar actividades que empeoraron su salud integral. Con respecto a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca, señala que existió de parte de esta institución omisión, pues el afectado presentó dos denuncias en la Dirección Provincial de Trabajo del Azuay, por ser la autoridad competente para conocer la discriminación en el ámbito laboral y tomar las medidas necesarias para garantizar la igualdad y no discriminación, teniendo la potestad de sancionar estas conductas y establecer mecanismos de prevención de riesgos psicosociales, tal como lo prevé la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, sin embargo la autoridad mencionada, se limitó a convocar a Audiencias que no tuvieron resultado alguno, inobservado la obligación antes referida y permitiendo con su omisión el hostigamiento y la asignación de tareas al accionante no acordes con su discapacidad con el fin de obligarlo a renunciar a la relación laboral, situación prohibida en el espacio laboral y que debió ser conocida, investigada prevenida y sancionada por la