

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**La protección legal frente al acoso laboral**

**AUTOR (ES):**

**Ipanaque Avilés Teresa Cumandá**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de  
ABOGADO**

**TUTOR:**

**Ab. Siguencia Suárez Kleber David**

**Guayaquil, Ecuador  
20 de febrero del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Ipanaque Avilés, Teresa Cumandá** como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**

**TUTOR**

KLEBER DAVID  
SIGUENCIA  
f. SUAREZ

Firmado digitalmente por  
KLEBER DAVID SIGUENCIA  
SUAREZ  
Fecha: 2025.02.10 08:25:33  
-05'00'

**Ab. Siguenia Suárez Kleber David**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Lynch Fernández, María Isabel, Mgs.**

**Guayaquil, a los veinte días del mes de febrero del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, IPANAQUE AVILES, TERESA CUMANDA**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **La protección legal frente al acoso laboral** previo a la obtención del Título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los veinte días del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA:**



Firmado electrónicamente por:  
**TERESA  
CUMANDA  
IPANAQUE  
AVILES**

f. \_\_\_\_\_

**Ipanaque Avilés, Teresa Cumandá**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

### **AUTORIZACIÓN**

**Yo, IPANAQUE AVILES, TERESA CUMANDA**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La protección legal frente al acoso laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los veinte días del mes de febrero del año 2025**

#### **LA AUTORA**



Firmado electrónicamente por:  
**TERESA  
CUMANDA  
IPANAQUE  
AVILES**

f. \_\_\_\_\_  
**Ipanaque Avilés, Teresa Cumandá**

# ANTIPLAGIO

## REPORTE DE COMPILATIO

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

### Copia de COMPILATIO TESIS\_DE\_GRADO SOBRE LA PROTECCIÓN LEGAL FRENTE AL ACOSO LABORAL- TERESA\_CUMANDA\_IPANAQUE SEGUND

**2%** Textos sospechosos

**1%** Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
< 1% entre las fuentes mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos  
0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Copia de COMPILATIO TESIS_DE_GRADO SOBRE LA PROTECCIÓN LEGAL FRENTE AL ACOSO_L ABORAL-TERESA_CUMANDA_IPANAQUE SEGUND.docx ID del documento: c289d8db8933c67e37243260363c86efd5a63ba1 Tamaño del documento original: 58,89 kB Autores: []	Depositante: Kléber David Sigüencia Suárez Fecha de depósito: 9/2/2025 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 9/2/2025	Número de palabras: 6093 Número de caracteres: 41.193
---	---	--

### TUTOR

**KLEBER DAVID  
SIGUENCIA  
SUAREZ** Firmado digitalmente  
por KLEBER DAVID  
SIGUENCIA SUAREZ  
Fecha: 2025.02.10  
08:26:03 -05'00'

**Ab. Kleber Sigüencia**

### LA AUTORA



f. \_\_\_\_\_  
**Ipanaque Avilés, Teresa Cumandá**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Jehová por las bendiciones que me ha dado, sin él no estaría presente en estos momentos. Gracias por regalarme la paciencia, sabiduría y la salud que es lo más importante para poder cumplir mis metas.*

*Resulta importante reconocer a mi esposo, por ser el motor de nuestra pequeña familia, siempre guiándome, aconsejándome y amándome incondicionalmente. Este logro también es tuyo.*

*A mi hermano por siempre estar presente en cada momento, gracias hermano por todos tus consejos, por tu paciencia, gracias por nunca dudar en que yo cumpliría mis metas*

*A mis padres por siempre estar con cariño cuidándome, aconsejándome y guiarme en todos los momentos. Ustedes me dieron la fuerza de seguir adelante.*

*A mi tutor académico Kleber Sigüenza, que siempre estuvo guiándome en todas las fases de mi trabajo llegando a la culminación del mismo, gracias por sus consejos, paciencia y entusiasmo que me brindo en cada momento.*

*A la Universidad, UCSG gracias por haberme permitido formarme académicamente, a los profesores por ser partícipes en cada momento, con su sabiduría la cual me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional. Gracias por aquellos profesores por ser tan humanos, siempre los llevare en mi corazón.*

## DEDICATORIA

*El presente trabajo de titulación se lo dedico primero a Jehová por haberme permitido llegar hasta este momento, haberme regalado salud, vida y fuerzas para no rendirme, más aún en estos difíciles momentos que vivimos.*

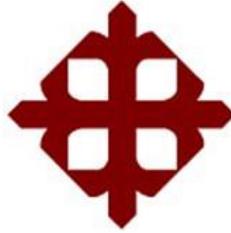
*A mi esposo, Gregorio Chacón por su apoyo, amor, esperanza y confianza. Siempre alentándome a que persiga y cumpla mis metas, es un orgullo que me vea culminar una de mis propósitos.*

*A mi hermano, Rubén Ipanaque él siempre ha estado allí presente, cuidándome, apoyándome, dejándome embarcada en el carro como los padres lo hacen. Gracias hermano, nunca voy a olvidar todo lo que has hecho por mí.*

*A mi hijo, Stefano Chacón a su corta edad me ha dado las fuerzas de seguir y no rendirme, con las palabritas, tu si puedes mama, eres la mejor mama, son lo que me ha podido convertirme en una mejor persona cada día.*

*A mi madre, Paola Avilés acompañándome en los momentos más difíciles, donde ya no podía más, siempre has estado alentándome y apoyándome. Gracias madre querida.*

*A mi padre, Ricardo Ipanaque por nunca dudar de mi capacidad, siempre dándome palabras de aliento desde lejos, estoy orgullosa de ser tu hija.*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

DR. ZAVALA EGAS LEOPOLDO XAVIER

**DECANO**

f. \_\_\_\_\_

AB. ANGELA MARÍA PAREDES CAVERO, MGS.

**COORDINADORA DE AREA**

f. \_\_\_\_\_ -

AB. ALEXANDRA RUANO SANCHEZ, MGS

**OPONENTE**

## Índice

<b>RESUMEN</b> .....	<b>x</b>
<b>(ABSTRACT)</b> .....	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>4</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1.1 Antecedentes</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1.2 Propuesta de la investigación</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Definiciones</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Concepto del Derecho al trabajo</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2.2 Definición del Acoso laboral y su caracterización</b> .....	<b>7</b>
<b>3. La Implementación del Convenio C190 y su impacto en la erradicación de la violencia y la discriminación laboral en el Ecuador</b> .....	<b>8</b>
<b>3.1 El impacto del acoso laboral dentro de la legislación ecuatoriana</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2 Análisis de las modalidades de acoso laboral: Un enfoque hacia la identificación, prevención y mitigación en entornos organizacionales</b> ....	<b>10</b>
<b>4. Medidas preventivas y acciones para erradicar la violencia en contra de la mujer</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>13</b>
<b>6. La experiencia de Latinoamérica</b> .....	<b>13</b>
<b>6.1 Sentencia No. 986-19-JP/21 y Acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador</b> .....	<b>14</b>
<b>6.2 Colombia</b> .....	<b>15</b>
<b>6.3 Uruguay</b> .....	<b>16</b>
<b>6.4 Chile</b> .....	<b>17</b>
<b>7. CONCLUSIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>8. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>19</b>

## RESUMEN

El acoso laboral, conocido como "**mobbing**", es un fenómeno que ha existido desde la antigüedad, pero su identificación como un problema serio se inició a mediados del siglo XX, percibiendo mayor atención en los años noventa, donde este tipo de conducta provoca un impacto destructivo en el ambiente de trabajo, afectando la productividad, fomentando el absentismo y ocasionando un desgaste psicológico significativo en las víctimas, debido a ese término "mobbing" hace referencia a conductas hostiles y sistemáticas que pueden sembrar terror o alarma, violar derechos laborales y comprometer la salud física y mental de los trabajadores que quieren realizar sus actividades sin inconvenientes, asimismo para poder cumplir con estudio propuesto dentro del presente trabajo se abordará la protección legal frente al acoso laboral mediante el análisis de normativas locales e internacionales, así como doctrina que se encuentra vigente en nuestra legislación, con el objetivo de establecer medidas concretas de prevención y control hacia los derechos de los empleados. Finalmente, propone fortalecer las facultades legales para garantizar ambientes laborales seguros y dignos, en cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, se examinará la identificación de los distintos tipos de acoso laboral y la implementación de mecanismos claros para justificar denuncias, como pruebas documentales, testimonios o pruebas médicas que acrediten el abuso.

**Palabras claves: Mobbing, trabajadores, acoso laboral, víctimas, seguridad jurídica**

## **(ABSTRACT)**

Workplace harassment, known as "mobbing", is a phenomenon that has existed since ancient times, but its identification as a serious problem began in the mid-20th century, receiving greater attention in the nineties, where this type of behavior causes a destructive impact on the work environment, affecting productivity, promoting absenteeism and causing significant psychological wear on the victims, due to the term "mobbing" refers to hostile and systematic behaviors that can sow terror or alarm, violate labor rights and compromise physical and mental health of workers who want to carry out their activities without problems, also in order to comply with the study proposed within this work, legal protection against workplace harassment will be addressed through the analysis of local and international regulations, as well as doctrine that is in force in our legislation, with the objective of establishing concrete prevention and control measures towards the rights of employees. Finally, it proposes strengthening legal powers to guarantee safe and dignified work environments, in compliance with the fundamental rights of workers, the identification of the different types of workplace harassment and the implementation of clear mechanisms to justify complaints, such as documentary evidence, testimonies or medical evidence that prove the abuse, will be examined.

**Keywords: mobbing, workers, workplace harassment, victims, legal security**

## INTRODUCCIÓN

La siguiente tesis es una investigación sobre la protección legal frente al acoso laboral, también denominado mobbing, se establece como uno de los problemas más serios en el entorno de trabajo, dado que impacta tanto en la dignidad como en la salud física y mental de los empleados, en términos etimológicos, el término mobbing se deriva del verbo inglés **“to mob”**, que se traduce como atacar o hostigar en grupo, donde este principio fue originalmente desarrollado por Konrad Lorenz (1966) para caracterizar conductas hostiles en animales, y luego modificado por el psicólogo Heinz Leymann en la década de los ochenta, quien lo aplicó al entorno laboral, con respecto al autor Leymann definió un catálogo de 45 comportamientos repetitivos que definen este fenómeno, que van desde el aislamiento social hasta la falta de reconocimiento profesional, los cuales deben ocurrir de manera constante durante un periodo constante de al menos seis meses para ser considerados como acoso laboral estas conductas frecuentes y prolongadas, producen lo que se denomina terror psicológico.

Además, el acoso en el trabajo representa una infracción directa de derechos esenciales como la integridad personal, el derecho a la igualdad, la dignidad humana y el acceso a condiciones de trabajo equitativas, dentro del contexto legal ecuatoriano, con lo que respecta a la Constitución de la República del Ecuador (CRE) de 2008 impone una perspectiva protectora al reconocer la supremacía de los derechos humanos, dentro de este escenario, los artículos 326 y 11.9 de la Constitución garantizan condiciones laborales dignas y definen el deber del Estado de garantizar la eficacia de los derechos fundamentales, respecto a este marco se enriquece con instrumentos internacionales, como el Convenio 190 de la OIT, ratificado por Ecuador en el año 2021 donde este instrumento exige que los Estados implementen acciones para prevenir y penalizar la violencia y el acoso laboral, poniendo especial atención en la salvaguarda de las personas en circunstancias de vulnerabilidad.

Asimismo, el acoso laboral, además de ser un comportamiento dañino para la víctima, provoca efectos perjudiciales en el ambiente de trabajo entre éstos sobresalen la reducción de la productividad, el incremento de la falta de asistencia y la degradación de las relaciones de trabajo. Por esta razón, el marco legal aspira no solo a sancionar a los culpables, sino también a evitar estos comportamientos a través de la puesta en marcha de protocolos particulares y mecanismo de reparación integral.

Por lo tanto, en el hogar establece castigos administrativos y judiciales para los responsables, además de medidas de protección para las víctimas, como la reasignación de responsabilidades o incluso la finalización de la relación de trabajo en términos beneficiosos para el perjudicado, desde la prevención del acoso laboral es un pilar esencial en la formulación de políticas públicas en el ámbito laboral en el Ecuador, donde le corresponde al Ministerio del trabajo que ha establecido protocolos para detectar comportamientos de hostigamiento y fomentar entornos de trabajos saludables, para que éstas acciones comprenden la formación de empleadores y empleados en asuntos vinculados a la solución de conflictos al fomentar un ambiente de trabajo con respeto siendo a su vez justo y equitativo.

## **CAPÍTULO 1**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1.1 Antecedentes**

El párrafo analiza los antecedentes históricos sobre el acoso laboral, donde la Constitución de la República del Ecuador (CRE) reconoce al trabajo como un derecho esencial y un instrumento esencial para asegurar una vida digna para los individuos, por la razón, que es en los empleos no solo facilita el cumplimiento de necesidades fundamentales personales y familiares, sino que también representa el fundamento para el crecimiento social y económico de la nación, donde este escenario, el trabajo es considerado una unidad crucial para el avance productivo, razón por la cual las relaciones de trabajo deben ser reguladas eficazmente, teniendo en cuenta tanto la dimensión humana como la económica.

No obstante, ha sido un problema que ha surgido durante décadas a pesar de este reconocimiento constitucional, fenómenos como el acoso en el trabajo no tuvieron una regulación apropiada en el Ecuador por mucho tiempo, pese a que el Estado comprende la relevancia de los derechos laborales, fue solo en épocas recientes cuando se pusieron en marcha regulaciones específicas contra el acoso laboral. A diferencia de otras leyes, como la española, donde este asunto ya se clasificaba como delito de acción pública hace décadas, en el Ecuador no se trató oficialmente hasta la aprobación de reformas en el año 2017, por ende, el acoso laboral, también denominado mobbing, ha sido históricamente ignorado debido a que sus víctimas no disponían de un marco legal que les facilitara la denuncia u obtener una protección más factible, donde se presentaba este tipo de abusos que ha permanecido inalterable en el entorno laboral en el Ecuador por la ausencia de leyes que penalizaran y prevengan dichas prácticas, esto evidenció una respuesta del estado insuficiente, ya que no se implementó una legislación adecuada para salvaguardar los derechos de los trabajadores ante estos comportamientos abusivos.

Adicionalmente, fue un suceso significativo en el año 2017 con la publicación en el Registro Oficial del 9 de noviembre de las modificaciones a dicha ley, mientras tanto, esta ley Orgánica reformativa estableció por primera vez una definición oficial del acoso laboral en el Ecuador, sobre todo que al definir las sanciones y los procedimientos administrativos para abordar este asunto, estas modificaciones se enfocaron en prevenir y sancionar el acoso en el entorno de trabajo, dentro de un marco administrativo sin incluir una penalización como las que se implementan en otras jurisdicciones internacionales.

### **1.1.2 Propuesta de la investigación**

Esta propuesta de investigación tiene como objetivo realizar un estudio detallado del acoso laboral en el Ecuador, tratando tanto sus distintas formas como su actual marco regulatorio, utilizando la Ley Orgánica Reformativa a la Ley del Servicio público y el presente Código del Trabajo, que busca reconocer los tipos de maltrato laboral más comunes en el ambiente de trabajo de Ecuador, categorizados en categorías como el acoso psicológico, sexual, discriminación en el trabajo, explotación en el trabajo, aislamiento social y descrédito profesional cada una de estas categorías será analizada desde un enfoque interdisciplinario, incluyendo elementos legales, psicológicos y sociológicos para comprender su efecto en los individuos afectados y las organizaciones. Además, a través de sondeos y conversaciones con empleados, empleadores y especialistas en derecho, se detectarán opiniones acerca de la eficacia de la regulación y potenciales áreas de mejora, dada la propuesta también contemplará un análisis comparativo con leyes internacionales, en las que el acoso en el trabajo ya ha sido clasificado como crimen, con el fin de obtener enseñanzas pertinentes al contexto ecuatoriano.

Por lo tanto, el propósito es proponer recomendaciones concretas que contribuyan a fortalecer los protocolos que protejan la integridad del empleado en distintas instituciones ya sea públicas o privadas, para impulsar la sensibilización en los entornos laborales libres de violencia y la posibilidad de alternativas que garantice la seguridad jurídica y también contribuir a espacios seguros y con mayor iniciativa para prevalecer los derechos humanos.

## **2. Definiciones**

### **2.1 Concepto del Derecho al trabajo**

El trabajo es un derecho fundamental que se encuentra garantizado en la norma Suprema del Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador (CRE), la cual reconoce al empleo como un componente esencial para el desarrollo integral de la persona y la consolidación de una sociedad justa e igualitaria, donde este derecho está consagrado no solo como una garantía constitucional, sino también como un deber prioritario del Estado, cuyo compromiso radica en garantizar su cumplimiento efectivo. Así, el derecho al trabajo no solo repercute en el ámbito económico, sino también en el social, político y cultural, dado que representa el principal camino por el cual los individuos pueden cubrir sus necesidades fundamentales, edificar una vida digna y aportar al progreso del país, debido a la relevancia del trabajo como derecho esencial reside en su relación con otros derechos humanos fundamentales, tales como el derecho a una vida de calidad, la salud, la educación y la protección social, respecto a este contexto, el trabajo se constituye como un pilar articulador que posibilita a los ciudadanos poner en práctica su potencial y potenciar al máximo sus habilidades.

Por lo tanto, es menester manifestar que distintas leyes internacionales hacían los derechos humanos, como lo es la Declaración Universal de Derechos humanos mediante su articulado 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo seguro, a la libre elección de su ocupación, a condiciones laborales justas y equitativas hacia la protección en contra del desempleo.

Mientras tanto, en términos constitucionales, el artículo 326 de la Constitución

de la República del Ecuador (CRE) establece los principios básicos que respaldan el derecho al trabajo, dentro de estos principios sobresalen la supresión del desempleo, la eliminación de la inestabilidad en el trabajo y el fomento de condiciones de trabajo dignas y beneficiosas, mientras tanto el estado tiene la responsabilidad de asegurar que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos laborales en condiciones equitativas, sin ninguna discriminación, y de implementar medidas de protección que promuevan la igualdad en el acceso al trabajo, en particular para los grupos más vulnerables de la población, tales como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las comunidades y nacionalidades indígenas en términos prácticos, la puesta en marcha de este derecho demanda la creación de políticas públicas eficientes que fomenten el trabajo digno y sostenible.

## **2.2.2 Definición del Acoso laboral y su caracterización**

Según para Rivera & Revuelta (2000), puede entenderse como un comportamiento hostil en el que una coalición de miembros más débiles de un especie ataca a un individuo percibido como más fuerte, este concepto, aunque inicialmente vinculado a una perspectiva biológica y grupal, encuentra un marco de análisis más profundo en los estudios del científico Brodsky (1976), quien introdujo la noción del trabajador hostigado y, con ello, del acoso laboral a través de su investigación motivada por el surgimiento de una legislación orientada a mejorar las condiciones laborales, donde se examinó el entorno de los trabajadores de base, caracterizado por accidentes, agotamiento físicos, largas jornadas, monotonía en las tareas y una falta de reconocimiento que incrementaba los niveles de estrés, sin embargo, debido a la insuficiencia en distinguir entre situaciones laborales estresantes y actos intencionados de hostigamiento, y bajo la influencia del contexto socio-político de los años setenta, su propuesta no generó un impacto significativo en la comunidad científica de su tiempo, mientras tanto, el acoso laboral es comprendido como una forma de violencia psicológica que se manifiesta a través de conductas reiteradas de hostigamiento, intimidación o exclusión que buscan desestabilizar emocionalmente al individuo, afectando su bienestar, productividad y dignidad,

este fenómeno no solo refleja una problemática interpersonal, sino también estructural, ya que está ligado a dinámicas de poder, desigualdades jerárquicas y culturas organizacionales permisivas, que perpetúan la normalización de ambientes laborales tóxicos y agresivos, por lo tanto, el análisis contemporáneo del acoso debe abordar sus implicaciones desde una perspectiva multidimensional, que abarque tanto sus raíces sociales y psicológicas como las responsabilidades institucionales para prevenir y erradicar estas prácticas.

### **3. La Implementación del Convenio C190 y su impacto en la erradicación de la violencia y la discriminación laboral en el Ecuador**

El acuerdo No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado el 21 de junio de 2019, aseguran el derecho de cada individuo a trabajar en ambientes exentos de violencia, hostigamiento y discriminación, este documento internacional, complementado con la recomendación R206, demanda a los países la implementación de acciones completas que, considerando la ley nacional y las conversaciones con empleadores y empleados, establezcan políticas de prevención y correctiva con enfoque de este género.

Para Ecuador, este acuerdo fue ratificado por la Asamblea Nacional en enero del 2020, fecha desde la cual el Estado ecuatoriano tiene la obligación de legislar y asegurar su implementación efectiva, donde la adecuada aplicación del C190 no solo fomenta entornos de trabajo seguros, sino que también brinda a las víctimas la posibilidad de utilizar procedimientos legales para la recuperación de sus derechos, fomentando de esta manera la productividad, la equidad en el trabajo y el acceso justo al empleo.

No obstante, un problema constante en Ecuador es la violencia hacia las mujeres en el entorno de trabajo, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2019), el 20% de las mujeres en Ecuador han sufrido violencia en el trabajo a lo largo de su existencia incluido en esta cantidad:

1. El 17% sufrió violencia sexual,
2. El 14% experimentó violencia psicológica, y
3. Un 1% reportó violencia física

Por otro lado, lo más preocupante es que la mayoría de estos casos no son denunciados, el mismo reporte muestra que el 88% de los afectados por violencia física y el 97% de los afectados por violencia sexual y psicológica no se dirigen a cortes, lo que evidencia un intenso subregistro y una normalización del problema, donde en su informe “Violence at Work”, la OIT resalta que la violencia en el entorno laboral a menudo se oculta debido a la ausencia de reportes y registros oficiales, esta violencia puede ser tanto física como psicológica, siendo esta última más complicada de identificar, pero con impactos emocionales similares o más perjudiciales para las víctimas en términos legales el artículo 11, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador establece la prohibición explícita de cualquier tipo de discriminación declarando inválida cualquier acción que restrinja o invalide los derechos de los individuos, mientras tanto el Código laboral considera el acoso como una circunstancia discriminatoria cuando se debe a elementos prohibidos por la Constitución, penalizándolo con 12 salarios adicionales en beneficio del empleado despedido injustamente en el sector privado.

En cambio, el Ministerio del trabajo ha dictado regulaciones esenciales para luchar contra la discriminación, donde a Resolución Ministerial No. MDT-2017-0082 impide que los empleadores (ya sean públicos o privados) reciban cualquier trato desequitativo, marginación o preferencia injusta, no solo durante el vínculo laboral, sino también en procesos de elección de personal.

Adicionalmente, el Convenio Ministerial No. MDT-2020-244 impone a las compañías la obligación de establecer un Protocolo de Prevención y Atención de situaciones de violencia, hostigamiento y discriminación, lo que constituye un primer progreso en la ejecución del Acuerdo 190, a pesar de estos intentos, persisten lagunas legales y fallos en la implementación, por ejemplo, a pesar de que la Ley de Erradicación de la Violencia y Discriminación contra la Mujer prohíbe la discriminación, no define penalizaciones específicas ni procedimientos claros para que las mujeres puedan obtener reparación y justicia en cambio lo asigna al Ministerio del Trabajo la tarea de elaborar políticas centradas en el

género y robustecer a los inspectores laborales, lo que ha llevado a acciones esporádicas y poco duraderas.

### **3.1 El impacto del acoso laboral dentro de la legislación ecuatoriana**

El acoso laboral o más conocido como mobbing, constituye un incumplimiento al derecho al trabajo, cuya identificación y atención requieren un enfoque riguroso, aunque este fenómeno pueda no ser siempre evidente, afecta directamente a la integridad del empleado y la dignidad de los mismos. Aunque es indispensable que los casos sean analizados mediante procedimientos formales que determinen al responsable y determinar la causa del acoso, de manera que las víctimas puedan tener acceso a herramientas efectivas que les permitan obtener la justicia necesaria, a pesar de los avances en la armonización de la legislación nacional con las normas internacionales, como los principios de la Organización internacional del trabajo (OIT), aún persisten retos significativos por vencer, es vital contar con procedimientos eficientes y transparentes que prevengan la discriminación en el ambiente laboral.

### **3.2 Análisis de las modalidades de acoso laboral: Un enfoque hacia la identificación, prevención y mitigación en entornos organizacionales**

El acoso laboral, también denominado “mobbing”, puede presentarse de diversas maneras y formas, afectando tanto a nivel personal como grupal dentro organizaciones, esta problemática se categoriza en acoso vertical, es decir, es el ascendente y descendente, horizontal y mixto cada uno con atributos únicos que representan las dinámicas de jerarquía y las interacciones personales en el entorno laboral.

Además, el acoso vertical descendente sucede cuando un superior ejerce abuso de su autoridad sobre un subordinado, este tipo de acoso, denominado bossing surge de la relación de subordinación derivada del contrato de trabajo y, si no se maneja correctamente, puede resultar en maltratos hacia los empleados, en contraposición, en el acoso vertical ascendente, menos habitual ocurre cuando uno o varios trabajadores de menor nivel tratan de desestabilizar la posición de un superior, esta forma frecuentemente motivada por la renuncia a la autoridad o el liderazgo del implicado, muestra

una agresión en contra de la jerarquía de la organización.

Por otro lado, el acoso horizontal ocurre entre compañeros de rango similar, normalmente es resultado de conflictos internos o rivalidades surgidas en ambientes de trabajo competitivos, este tipo de hostigamiento abarca conductas como el aislamiento, la exclusión intencional o la ocultación de datos, con la finalidad de aislar y desestabilizar a la víctima, donde el acoso mixto fusiona aspectos de las formas previas, en las que tanto los agresores como la víctima tiene el mismo nivel de jerarquía, pero los comportamientos hostiles son tolerados o incluso incentivados por los superiores, lo que empeora la situación.

#### **4. Medidas preventivas y acciones para erradicar la violencia en contra de la mujer**

El mobbing, representa una violación que manifiesta de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as, cuya eliminación exige potenciar al mismo tiempo la realización de los procedimientos adecuados y eficaces; como así también, en el Ecuador el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 determina un marco normativo que especifica las acciones que se han de implementar para la prevención, atención y sanción de este determinado tipo de actuaciones, disfrazadas muchas veces de comportamientos que, en la práctica, no parecen entrañar situaciones inapropiadas o irregulares, sobre todo de cara a la violencia laboral o de género, así como también en el procedimiento sancionador establece la formalización de la denuncia hacia la unidad de administración del talento humano o su correspondiente, que ha de determinar si lo denunciado se corresponde a situaciones de acoso laboral, discriminación o violencia dentro del trabajo.

Como señala Burneo y Burneo (2021), es primordial que las instituciones actúen de inmediato conforme al protocolo para prevenir y tratar situaciones de hostigamiento en el trabajo y violencia, ejecutando un plan estratégico para elaborar un seguimiento ante las víctimas que sufren diariamente de acoso en su trabajo de forma individual y colectiva. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Burneo, M, & Burneo, J. El acoso laboral: *prevención y protocolos en el entorno de trabajo*. 2021. Editorial Universitaria. p. 20-21

Por ende, con la violación de estas normas por los responsables conlleva penalizaciones administrativas establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público si la denuncia no se resuelve en un periodo máximo de diez días, esta negligencia se considera una infracción penal para asegurar un tratamiento apropiado, es necesario que las instituciones elaboren informes técnicos en un plazo de treinta días y los envíen al Ministerio del Trabajo, que supervisará el seguimiento del caso, si no se respetan las políticas y regulaciones, la Contraloría General del Estado tiene la potestad de actuar para garantizar la responsabilidad en el ámbito privado, los empleados tienen la posibilidad de acudir al Ministerio del Trabajo para hacer denuncias oficiales, suministrando datos exhaustivos acerca de los sucesos, esta perspectiva tiene como objetivo no solo penalizar, sino también promover un entorno de trabajo seguro y respetuoso, acorde con las garantías de trabajo y los principios de dignidad humana. No obstante, su eficacia se basa en la adecuada implementación de las regulaciones y en la concienciación de todos los participantes en el ambiente de trabajo en el bullying en el trabajo no solo impacta a las víctimas de forma personal, sino que también provoca impactos en la dinámica de la organización, disminuyendo la productividad, deteriorando el ánimo del equipo y elevando las tasas de rotación de personal.

## **CAPITULO II**

### **6. La experiencia de Latinoamérica**

El acoso laboral en el Ecuador es fenómeno complejo que ha surgido con mayor notoriedad últimamente mostrando tensiones profundas y contradicciones en las interacciones laborales, las estructuras sociales y las costumbres del país, mientras tanto, las mejoras en las leyes que buscan establecer protecciones legales para los empleados, como la adopción de acuerdos internacionales y la creación de normativas para prevenir y castigar el hostigamiento en el trabajo, este continúa siendo un tema relevante para las personas que han sufrido daño, a menudo sometidas a situaciones de maltrato mental, corporal o sexual, se ven ante al reto de repórtalo sin tener supuestas evidencias que se compruebe el hecho y al temor de existir represalias con la falta de conocimiento sobre los derechos que rige la ley en base a los beneficios que consta los trabajadores, por lo tanto, la ejecución ineficiente de los procedimientos de denuncia y la permanencia de ambientes laborales perjudiciales en diversos campos colaboran a la continuación de este problema dentro de la sociedad sobre el acoso laboral surge de las diferencias de autoridad entre jefes y trabajadores, a veces agravadas por la discriminación de sexos, la autoridad excesiva y la cultura patriarcal presente en varios ámbitos de la sociedad en el Ecuador, donde frecuentemente las mujeres y otros sectores vulnerables son los blancos principales de estas conductas inapropiadas, en que los efectos del acoso en el trabajo pueden ser muy dañinos para los empleados, que no solo sufren problemas emocionales como estrés, tristeza o cansancio extremo, sino que también ven reducida su eficacia y bienestar general, esto a su vez tiene un impacto negativo en el ambiente laboral, por ende, el acoso en el trabajo no solo viola los derechos humanos de los empleados, sino que también perjudica la habilidad de las empresas y organizaciones para competir y ser eficientes, para enfrentar este problema de manera completa, es crucial fomentar una mentalidad empresarial que valore el respeto, la diversidad y la importancia personal, creando un entorno laboral donde los empleados puedan prosperar sin enfrentar conductas inapropiadas como el acoso, la intimidación o la exclusión.

Además, esto implica mejorar los canales de reporte, aplicar de forma eficaz

estrategias preventivas, educar sobre los derechos laborales y brindar apoyo emocional a quienes lo necesiten, donde el acoso laboral en Ecuador refleja dilemas sistémicos que requieren una solución completa, teniendo en cuenta aspectos legales, sociales, culturales y organizacionales para asegurar un ambiente laboral justo y equitativo.

### **6.1 Sentencia No. 986-19-JP/21 y Acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador**

En la presente sentencia No. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, representa un hito en la jurisprudencia vinculante sobre acoso laboral, al resolver cuatro casos derivados de acciones de protección donde se denunciaron vulneraciones a derechos constitucionales, en el caso A, una trabajadora presentó una denuncia de acoso laboral que fue archivada sin la debida diligencia por el Ministerio de Trabajo; la Corte determinó que se vulneraron los derechos a la tutela administrativa efectiva, al trabajo y a la seguridad jurídica, ordenando disculpas públicas y la reapertura del caso por una autoridad competente, en el caso B, un trabajador con discapacidad visual fue víctima de acoso y discriminación, evidenciado en cambios de funciones que ignoraban su condición y en actos de hostigamiento; la Corte reconoció la vulneración de sus derechos al trabajo, a la igualdad y a la integridad personal, ordenando reparaciones económicas, medidas de investigación y sanciones a los responsables, en el caso C, una trabajadora fue transferida a un cargo incompatible con su formación y capacidades, lo que generó afectaciones psicológicas; la Corte declaró la vulneración de su derecho a un trabajo digno y dispuso su reincorporación inmediata, la implementación de medidas para garantizar condiciones laborales saludables y disculpas públicas.

En un última instancia, en este caso, un empleado sostuvo que su dimisión fue obligada por presión psicológica y hostigamiento en el trabajo, sin embargo, la Corte determinó que no se realizaron pruebas de las infracciones y desestimó la acción, debido a este fallo, la Corte enfatizó la relevancia de asegurar un entorno

de trabajo digno, exento de violencia y discriminación, impulsando acciones de reparación integral, reforzando el debido proceso y establecimiento precedentes para casos similares en un futuro.

## **6.2 Colombia**

En el presente caso la Corte Constitucional, en su sentencia T-7.591.317, abordó un caso de vulneración de derechos fundamentales en el contexto laboral, en el que Yon Fredy Suárez Navarro, trabajador de AXIS Security Consulting Services Ltda. y del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, denunció haber sido víctima de acoso laboral por parte de la administradora del conjunto, Claudia Gómez, quien presuntamente lo sometió a maltratos verbales y humillaciones, afectando su bienestar emocional y psicológico, donde Suárez Navarro, ante estas agresiones, presentó una queja formal dentro de la empresa y solicitó ser reubicado en otro puesto de trabajo, pero la respuesta de la empresa fue nula en cuanto a soluciones efectivas, tras la culminación de un proceso disciplinario, la empresa AXIS decidió despedirlo de manera unilateral, argumentando que su comportamiento había sido inapropiado y que no se había reportado formalmente la situación, sin embargo, Suárez Navarro consideró que este despido fue una represalia por haber denunciado el acoso, especialmente dado que su situación familiar también era delicada, pues su esposa estaba recibiendo tratamiento contra el cáncer en que la Corte Constitucional, al estudiar el caso, concluyó que el despido fue injustificado y constituye una represalia por parte del empleador debido a la denuncia de acoso laboral. Mientras tanto, se vulneró los derechos fundamentales del trabajador, en especial el derecho al trabajo en condiciones dignas, la honra y el buen nombre, debido a que la Corte subrayó que un despido no puede basarse en actitudes retaliatorias por parte del empleador, y que el respeto a los derechos del trabajador debe prevalecer sobre cualquier decisión empresarial.

Por lo tanto, ordenó la reincorporación inmediata del Señor Suárez Navarro a su posición laboral, junto con el abono de los sueldos que dejó de recibir desde el despido, donde se enfatizó que el derecho al trabajo no solo conlleva a la

estabilidad en el trabajo, sino también el derecho a laborar en un entorno libre de injusticias y represalias, donde esta sentencia subraya lo esencial para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores frente a comportamientos irregulares que perjudican la dignidad, seguridad jurídica e integración del empleado.

### **6.3 Uruguay**

En la presente sentencia definitiva de segunda instancia del caso "Regueira Cesarino, Angelina Pia c/ SYSDOS S.A y otro" resuelve un litigio laboral en el que se apelan varios aspectos de la decisión de primera instancia, en primer lugar, se confirma la desestimación de ciertos reclamos, como el de horas extras, descanso intermedio, y la legitimación pasiva del codemandado en relación con los rubros laborales, sin embargo, el tribunal revoca parcialmente la sentencia en cuanto al daño moral por acoso laboral (mobbing) y el despido indirecto, ordenando que los codemandados, SYSDOS S.A. y D.S.P., paguen la indemnización correspondiente, en este sentido, el tribunal se refiere al acoso laboral como una violación grave de las obligaciones del empleador, lo que justifica el despido indirecto de la trabajadora, en virtud del principio de protección de los derechos del trabajador. Además, el tribunal subraya que la recurrente ha expuesto una crítica razonada de los fundamentos de la sentencia apelada, lo que justifica su consideración por parte del Tribunal de Apelaciones, en cuanto al acoso laboral, el tribunal argumenta que se configuró una conducta abusiva y hostil por parte del codemandado D.S., quien era presidente del directorio de SYSDOS S.A., hacia la demandante, lo que causó daños psicológicos y afectó gravemente su salud, donde se destaca que la demandante atribuyó al codemandado actos de violencia moral, acoso y destrato, lo que fue suficiente para acreditar la existencia de mobbing en el lugar de trabajo en el tribunal señala que el análisis de los medios probatorios realizado por el juez de primera instancia fue incorrecto y que, a partir de las pruebas presentadas, quedó demostrado que el trato despectivo y los malos comportamientos fueron realizados por una figura de autoridad dentro de la empresa, lo que configura un incumplimiento grave por parte del empleador.

En contraposición, el juzgado también hace referencia al término mobbing de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia, resaltando que este tipo de violencia laboral no solo perjudica la integridad psicológica de la víctima, sino también puede provocar graves efectos físicos, como depresión y trastornos de ansiedad, sobre todo se hace referencia al Convenio Internacional del trabajo No. 190, que dicta que cualquier acto de abuso, ya sea una sola vez o respecto al acoso en el trabajo y dictando la compensación por los perjuicios ocasionados a la demandante, este veredicto fortalece el principio de in dubio pro operario, que favorece al empleado en situaciones de incertidumbre respecto a la interpretación de los sucesos o la legislación.

#### **6.4 Chile**

En el presente caso emitido por el primer juzgado de letras laborales de Santiago, en el caso Rol No. T-1862-2022, resuelve una reclamación presentada por una empleada que denunció haber sufrido acoso sexual en el trabajo de parte de un colega, se usó la circunstancia de que ella le había dado su número de teléfono por razones laborales, le envió una imagen comprometedoras insinuando que ella lo visitará en su hogar, donde trabajaba, en consecuencia fue informada de su despido sin recibir una respuesta acerca de la denuncia presentada en la compañía, en su defensa sostuvo que no poseía evidencia formal de la denuncia ni documentación acorde a su reglamento interno, lo que obstaculizaba la investigación de los sucesos, sin embargo, el tribunal determinó que a pesar de que el acoso sexual se limitó a un único episodio, este fue lo suficientemente grave para haber infringido los derechos esenciales de la empleada, especialmente su integridad mental y su dignidad, estableciendo así el tribunal subrayó que la ausencia de una investigación adecuada y el despido de la empleada sin tener en cuenta la denuncia de acoso evidenciaron la negligencia de la empresa en su obligación de resguardar a sus trabajadores hacia conductas inapropiadas por parte de terceras personas.

## 7. CONCLUSIÓN

He llegado a la conclusión, que la protección legal contra el acoso laboral ha avanzado en los últimos años, con la legislación nacional adoptando enfoques más amplios y específicos para garantizar los derechos de los trabajadores frente a conductas abusivas en el ámbito laboral en la Constitución de 2008, en su artículo 33, establece de manera clara que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno que hagan respetar los derechos a los trabajadores, lo cual incluye la protección contra cualquier tipo de discriminación, violencia o trato degradante, lo que abarca de manera implícita al acoso laboral o mobbing, debido a que la Ley Orgánica de Trabajo de 2015, en su reformulación, introduce y refuerza medidas que protegen a los trabajadores de situaciones de violencia en el lugar de trabajo, incluidas aquellas derivadas del acoso laboral.

Además, el marco jurídico todavía necesita ser mejorado respecto al Código del trabajo en nuestra legislación ecuatoriana ha definido principios que favorecen la prevención y penalización de estos comportamientos, por ejemplo, la obligación del empleador de asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso no está tan definida como en otras jurisdicciones, pero en el objetivo persiste en salvaguardar la integridad física y mental del empleado, lo que genera un marco de diversas sanciones que se puede presentar a un futuro cercano.

## 8. RECOMENDACIONES

1. Implementar reformas legales para la protección del acoso laboral: donde se pueda establecer causales automáticas cuando se detecten situaciones de acoso laboral dentro de una empresa, especialmente cuando no se toman medidas adecuadas para atender las denuncias de los trabajadores, debido en que la reforma debe asegurar que las empresas cuenten con protocolos claros para prevenir y sancionar el acoso laboral, y establecer la intervención de un órgano superior cuando estas situaciones no sean resueltas de manera efectiva por los empleadores.
2. Limitar la discrecionalidad de este tipo de acoso existentes en el área laboral al permitir plantear una reforma que reduzca de mayor medida el acoso dentro de la empresa, permitiendo que los trabajadores que no estén de acuerdo con las decisiones administrativas puedan recurrir a un órgano superior.
3. Asignar la responsabilidad de las intervenciones a un órgano superior, en donde la supervisión y el control sobre el cumplimiento de las normativas de protección contra el acoso laboral deben recaer en conformidad a lo que rige la ley, que se deberá ser el ente encargado de deliberar sobre las intervenciones y decisiones administrativas relacionadas con este tema.
4. Proteger a las víctimas mediante un enfoque gradual que se puede identificar de mejor manera el acoso laboral al emitir una alerta preventiva a la empresa para que implemente las correcciones necesarias en sus prácticas laborales y así garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso.

## Bibliografía

- Acoso Laboral en Ecuador. (s.f.). *Lexdir*. <https://www.lexdir.ec/guia/acoso-laboral-en-ecuador-4489/>
- AEBERHARD-HODGES. (s.f.). Jurisprudencia reciente sobre el acoso laboral. *Revista Internacional del Trabajo*. (115). 16-18.
- Andrade, P. (s.f.). El Convenio de la 190 y su aplicación en el Ecuador. 2022 . <https://www.dentons.com/es/insights/articles/2022/november/14/el-convenio-190-de-la-oit-y-su-aplicacion-en-el-ecuador>
- Carillo, T. K. (2012). La protección jurídica del acoso laboral. Editorial Fondo Editorial de Nuevo León. 13
- Erazo, E. Á. (2020 ). Protection of the right to work against workplace harassment in Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*. 20-25. [https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia\\_Socialis/article/view/768/1266](https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/768/1266)
- González, E. (2022 ). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Revista científica Sociedad & Tecnología*. . <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/247/533>
- L, M. (2022). Sentencia Definitiva nº 12/2022 de Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºt . <https://uy.vlex.com/vid/899260957>
- Morales, J. F. (2024 ). Workplace harassment and legal protection of workers in Ecuador. 59. *Revista de Investigación Enlace Universitario*. <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/339/346>
- Moya, F. L. (2021 ). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>

Nacional, A. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del servicio público y al código del trabajo. file:///C:/Users/Soport/Downloads/LEY-ORGANICA-REFORMATORIA-LOSEP.pdf

P, L. (2021 ). CASO No. 986-19-JP y acumulados. *Corte Constitucional del Ecuador*. [https://www.fielweb.com/App\\_Themes/InformacionInteres/896-19-jp.pdf](https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/896-19-jp.pdf)

Poder judicial . (2024). Acoso sexual laboral. <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/lista-archivo-repositorio/46-laboral/601-24-04-2024-tutela-laboral-de-derechos-fundamentales-laboral>

Casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.. (s.f.). Revista del ministerio del trabajo. 10.

SCHLESINGER, C. P. (2020). Sentencia T-317/20. *Corte Constitucional de la República Colombiana*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Stalin Cedeño Roldan . (s.f.). Labor mobbing due to gender and the legal protection of women's rights in the Ecuadorian context. 10-15. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/39349/44279>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ipanaque Aviles, Teresa Cumanda** con C.C: 0927812859, autor/a del trabajo de titulación: **La protección legal frente al acoso laboral** previo a la obtención del título de **ABOGADA** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, 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 titulación 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.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de febrero del 2025



TERESA CUMANDA  
IPANAQUE AVILES

f. \_\_\_\_\_

CC: 0927812859.

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	La protección legal frente el acoso laboral		
<b>AUTOR(ES)</b>	Ipanaque Aviles, Teresa Cumanda		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ab. Sigüencia Suárez Kleber David		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogada		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	20 de febrero del 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	20
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho laboral, Derecho Penal, Derecho Constitucional		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Mobbing, trabajadores, acoso laboral, víctimas, seguridad jurídica		
<p><b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras): El acoso laboral, conocido como "<b>mobbing</b>", es un fenómeno que ha existido desde la antigüedad, pero su identificación como un problema serio se inició a mediados del siglo XX, percibiendo mayor atención en los años noventa, donde este tipo de conducta provoca un impacto destructivo en el ambiente de trabajo, afectando la productividad, fomentando el absentismo y ocasionando un desgaste psicológico significativo en las víctimas, debido a ese término "mobbing" hace referencia a conductas hostiles y sistemáticas que pueden sembrar terror o alarma, violar derechos laborales y comprometer la salud física y mental de los trabajadores que quieren realizar sus actividades sin inconvenientes, asimismo para poder cumplir con estudio propuesto dentro del presente trabajo se abordará la protección legal frente al acoso laboral mediante el análisis de normativas locales e internacionales, así como doctrina que se encuentra vigente en nuestra legislación, con el objetivo de establecer medidas concretas de prevención y control hacia los derechos de los empleados. Finalmente, propone fortalecer las facultades legales para garantizar ambientes laborales seguros y dignos, en cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, se examinará la identificación de los distintos tipos de acoso laboral y la implementación de mecanismos claros para justificar denuncias, como pruebas documentales, testimonios o pruebas médicas que acrediten el abuso.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0968595320	<b>E-mail:</b> teresa.ipanaque@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Angela María Paredes Cavero		
	<b>Teléfono:</b> 0997604781		
	<b>E-mail:</b> angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			