



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

**TEMA:**

La regulación punitiva del acoso laboral en el Ecuador,  
problemática jurídica y soluciones para una mejor aplicación  
judicial.

**AUTOR:**

Cruel Yuccha Víctor Emilio

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA  
REPUBLICA DEL ECUADOR**

**TUTOR:**

**Ab. Sánchez Peralta Eduardo José**

**Guayaquil, Ecuador**

**2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cruel Yuccha Víctor Emilio**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador**

**TUTOR**



EDUARDO JOSÉ  
SANCHEZ PERALTA

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Sánchez Peralta Eduardo José**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir**

**Guayaquil, a los 2 días del mes de septiembre del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **CRUEL YUCCHA VICTOR EMILIO**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **La regulación punitiva del acoso laboral en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones para una mejor aplicación judicial**, previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador**, 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 2 días del mes de septiembre del año 2023**

f.   
Cruel Yuccha Victor Emilio



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **CRUEL YUCCHA VICTOR EMILIO**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La regulación punitiva del acoso laboral en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones para una mejor aplicación judicial**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 2 días del mes de septiembre del año 2023**

f.   
Cruel Yuccha Victor Emilio



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## REPORTE URKUND

URKUND

Lista de fuentes Bloques PAOLA TOSCANINI (paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec)

Documento: [Trabajo de titulación FINAL VICTOR CRUEL.pdf](#) (D173340417)

Presentado: 2023-09-01 11:52 (-05:00)

Presentado por: eduardo.sanchez@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec

Mensaje: CRUEL YUCCHA [Mostrar el mensaje completo](#)

6% de estas 15 páginas, se componen de texto presente en 6 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Técnica Particular de Loja / (null)
	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / (null)
	<a href="https://socio.socio.es/socio.php?script=socio_articuloId=5113214236201000000005">https://socio.socio.es/socio.php?script=socio_articuloId=5113214236201000000005</a>
	<a href="http://socio.ceresyd.gov.ec/socio.php?script=socio_articuloId=52611-273620200000000133">http://socio.ceresyd.gov.ec/socio.php?script=socio_articuloId=52611-273620200000000133</a>
	<a href="http://socio.org/socio.php?script=socio_articuloId=52615-01362026000100005">http://socio.org/socio.php?script=socio_articuloId=52615-01362026000100005</a>
	Universidad Técnica Particular de Loja / (null)

## TUTOR



EDUARDO JOSE  
SANCHEZ PERALTA

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Sánchez Peralta Eduardo José**

## AUTOR

f.   
**Cruel Yuccha Victor Emilio**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**CARRERA DE DERECHO**

**Agradecimientos:**

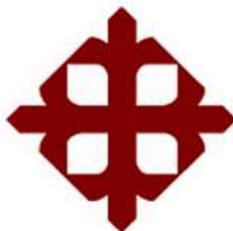
Principalmente a Dios, por darme el privilegio que muchas personas desean tener, por estar siempre en mis peores momentos, ayudarme y llenarme de a lo largo de mi carrera universitaria, pero siempre saliendo victorioso por su infinita bondad y misericordia.

A mi querida madre ROSITA, que en paz descanse, agradezco por siempre apoyarme y enseñarme los valores del ser humano y así poder llegar a ser la persona que hoy en día soy, y siempre confiar en mí y en que si llegaría a culminar mi carrera profesional, con salud y familia estable.

A mí padre, JUAN EMILIO, que me ha inculcado siempre ser un hombre responsable en todos los aspectos de mi vida, recalcando siempre que no hay nada más importante que la palabra dada.

A mi Hijo, JOHAN, por ser un pilar fundamental en mis estudios, y siempre apoyarme y asesorarme a lo largo de esta carrera profesional hasta la culminación de ella, siempre estaré agradecido de ti hijo mío, de igual manera a mis otros hijos VICROE, BRUCE Y EMELY.

A mi querida Conviviente, DIANA, quien ha estado conmigo de forma incondicional en los mejores y más complicados momentos de mi vida, siempre con amor y paciencia, impulsando en mí el deseo de cumplir uno de mis objetivos, por mi bienestar y de nuestra familia.



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir**  
DIRECTORA DE CARRERA

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

**Ab. Paredes Caveró Ángela María**  
COORDINADORA DEL ÁREA

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

**Ab. María Paula Ramírez**  
OPONENTE

# ÍNDICE

1. RESUMEN.....	IX
2. ABSTRACT .....	X
3. INTRODUCCIÓN.....	2
4. CAPÍTULO I.....	4
4.1. ¿Qué es acoso laboral? .....	4
4.2. Nociones Básicas.....	6
4.3. Principios protectorios del derecho al trabajo relacionados al acoso laboral .....	7
4.4. Efectos jurídicos del derecho laboral .....	9
5. CAPITULO II.....	11
5.1. El bien jurídico protegido, que transgrede el acoso laboral .....	11
5.2. Judicialización del acoso laboral .....	12
5.3. Consideraciones legislativas del acoso laboral en el Ecuador .....	14
6. RECOMENDACIONES .....	16
7. CONCLUSIONES .....	17
8. REFERENCIAS .....	18

## **1. RESUMEN**

El acoso laboral, se encuentra determinado como una conducta que afecta a los sujetos, que integran la relación de trabajo; por lo tanto, es trascendental incorporar una serie de medidas normativas y políticas que atiendan a focalizar la eliminación y la erradicación de aquella conducta violenta, que vulnera el derecho de la integridad personal de los sujetos inherentes al trabajo. En este contexto, el presente trabajo desarrolla investigación pormenorizada, sobre la conducta del acoso laboral, y la necesidad imperiosa de incorporar, a esta conducta punitiva, como penalmente relevante, para crear mecanismos de prevención de la misma, a fin de poder crear un ámbito protectorio de regulación plena, que focaliza lineamientos para prevenir esta conducta desde la esfera penal. En este sentido, este trabajo se encuentra estructurado por una introducción, los antecedentes, la generación del marco teórico, donde se desarrollan un sin número de categorías conceptuales, los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía. Esta estructuración razonada, ha permitido y coadyuvado, a focalizar una serie de categorías conceptuales, que sustentan este trabajo investigativo, para poder determinar finalmente la importancia y trascendencia de la incorporación del acoso laboral, dentro de los tipos penales, que coadyuven a promover lineamientos de prevención de esta conducta y con ello, generar mecanismos reparadores.

### **1.1. Palabras Claves:**

- Acoso Laboral
- Trabajo
- Víctima
- Violencia
- Integridad

## **2. ABSTRACT**

Workplace harassment is determined as a conduct that affects the subjects, who make up the employment relationship; Therefore, it is essential to incorporate a series of normative and political measures that seek to focus on the elimination and eradication of violent behavior, which violates the right to personal integrity of the subjects inherent to work. In this context, this paper develops detailed research on the conduct of workplace harassment, and the imperative need to incorporate, to this punitive conduct, as criminally relevant, to create mechanisms to prevent it, in order to create a protective environment of full regulation, which focuses guidelines to prevent this conduct from the criminal sphere. In this sense, this work is structured by an introduction, the background, the generation of the theoretical framework, where a number of conceptual categories, results, conclusions, recommendations and bibliography are developed. This reasoned structuring has allowed and contributed to focus a series of conceptual categories, which support this investigative work, in order to finally determine the importance and transcendence of the incorporation of workplace harassment, within the criminal types, which contribute to promote guidelines for the prevention of this behavior and with it, generate reparative mechanisms.

### **2.1.Keywords:**

- Workplace Harassment
- Work
- Victim
- Violence
- Integrity

### **3. INTRODUCCIÓN**

El derecho al trabajo, involucra inexorablemente, el estudio de diversas figuras, circunstancias e instituciones que se desarrollan dentro de esta rama del derecho social, que tiene como objeto y finalidad, establecer límites reguladores de la actividad de trabajo, para promover los derechos que les corresponden a los sujetos, que integran dicha relación. En este sentido, el presente trabajo desarrolla el tema de: “ La regulación punitiva del acoso laboral en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones para una mejor aplicación judicial#. Este tema ha sido seleccionado, en virtud de la imperiosa necesidad de establecer acciones, para erradicar esta conducta antijurídica y repetitiva que se efectúa en el lugar de trabajo, la misma, que atiende a generar transgresión y menoscabo en el derecho de la integridad personal, el derecho a la salud, el derecho al trabajo y otros derechos conexos, que se relacionan con el ejercicio del derecho humano al trabajo.

La determinación del tema abordado, básicamente, se encuentra estructurado a través de datos estadísticos minuciosos y pormenorizados, que crean sustento objetivo en el cual, se sustenta la imperiosa necesidad efectuar investigación del acoso laboral, en el ámbito de la determinación de la sanción. Para lo cual, se toma como base sustancial que, la vía administrativa que sancionan el acoso laboral, son de carácter insuficientes, por ende, resulta imperioso desarrollar un análisis jurídico pormenorizado, sobre la conducta del acoso laboral, para establecer posibles soluciones jurídicas normativas, que atiendan a mitigar esta conducta, la cual, afecta el lugar de trabajo.

El interés de la investigación, radica, en aquella necesidad, de establecer acciones acordes y correctas, para prevenir la conducta que constituye el acoso laboral; por ende, el análisis se efectúa por medio de diversos aspectos, tanto jurídicos, psicológicos, normativos y jurisprudenciales, que desarrollan categorización conceptual, sobre el trabajo efectuado, fijando nociones fundamentalistas y argumentadas, que desarrollan el análisis del acoso laboral en el Ecuador, a fin de prevenirlo, erradicarlo, y sancionar, en aquellos casos, que se efectivice su cometimiento.

La metodología empleada, en la realización del trabajo, se encuentra comprendida en la exégesis y la hermenéutica, métodos que contribuyen y coadyuvan en forma eficaz a establecer los principales lineamientos jurídicos, en los que, se desarrolla categorización conceptual de la figura que constituye el acoso laboral. Por ende, el acoso laboral, es desarrollado por medio de un análisis correcto, que intenta promover parámetros objetivos, para erradicar esta conducta, que afecta el lugar de trabajo.

En este sentido, la metodología empleada atiende al enfoque cualitativo, que analiza un conjunto de cualidades sustanciales en las que se desarrolla el proceso investigativo. En esencia, es trascendental, manifestar que la metodología es aplicada conforme, un conjunto de técnicas, que contribuyen eficazmente a otorgar la recopilación de información, la misma que es analizada y canalizada, para posteriormente emitir conclusiones lógicas y acertadas, que focalizan, lineamientos de prevención de la conducta, que constituye el acoso laboral.

La finalidad del trabajo efectuado, se encuentra determinada en entender y comprender la figura del acoso laboral, en el ámbito de la judicialización ecuatoriana, para promover parámetros objetivos, que atiendan una correcta administración de la justicia. Básicamente, el objetivo central, se encuentra determinado en efectuar análisis jurídico, normativo y jurisprudencial de la conducta que constituye acoso laboral, para establecer un conjunto de soluciones lógicas y acertadas. Mientras que, los objetivos específicos están desarrollados, en la recopilación de información, que sustenta conceptualmente el acoso laboral, y la adecuación y análisis de estadísticas del Ecuador, que desarrollan la tramitación de la conducta que constituye el acoso laboral.

Los capítulos desarrollados en el presente trabajo, están determinados por los fundamentos preliminares, en los cuales, se sustenta el trabajo de investigación en su aspecto formal, mientras que, en el capítulo 1, se desarrolla categorías conceptuales, que son recopiladas de un conjunto de obras, manuales, artículos y otros documentos jurídicos, que constituyen, lineamientos dogmáticos, que permiten dar sustento y fundamento al trabajo.

El capítulo 2, por su parte, desarrolla análisis doctrinario de varias premisas sustanciales, que constituyen el acoso laboral, para intentar promover soluciones

pormenorizadas. que atienden a focalizar lineamientos acertados en los que, se efectiviza, los mecanismos de prevención que contribuyen a la erradicación de la conducta que constituye el acoso laboral.

Finalmente, se determina las recomendaciones, que son recopiladas del proceso investigativo, así también, las conclusiones, que son concordantes con los objetivos previamente planteados, por lo tanto, en la verificación de los objetivos, se focalizan los lineamientos pautas y directrices, que contribuyen eficazmente, efectivizar acciones, para erradicar la conducta que constituye acoso laboral.

## **4. CAPÍTULO I**

### **4.1.¿Qué es acoso laboral?**

“El acoso laboral de acuerdo, a los fundamentos desarrollados por la doctrina, se constituye en aquella conducta que atenta la integridad de la persona, que recibe carga violenta, ya sea el trabajador o el empleador, con ocasión de la relación de trabajo” (Camacho & Camacho, 2018). En este sentido, se comprende el acoso laboral, como un comportamiento que desencadena aspecto antijurídico, el mismo que es pluriofensivo, en virtud de que, transgrede un conjunto de derechos fundamentales, que se encuentra conformado, por un hostigamiento efectuado en forma sistemática y reiterada, tanto de obrar como de palabra, obra u omisión, el mismo que ha de acarrear, consecuencias negativas entre ellos la afectación de la salud, dignidad o la integridad de la víctima.

Los fundamentos básicos de la conducta del acoso laboral, se encuentran precedidas por la modalidad activa u omisiva, la cual, genera transgresión de derechos, que han sido reconocidos dentro del ordenamiento jurídico positivo. Los principales derechos que son afectados con la conducta del acoso laboral están precedidos en el derecho a la integridad personal, que en el ámbito ecuatoriano, se encuentra reconocido en el numeral 3 del artículo 66 de la norma suprema; así también, el derecho a la salud fijado, en el artículo 32 o el derecho humano al trabajo, que se encuentra desarrollado en el artículo 33 de la Constitución de la República ecuatoriana.

La ejecución de la conducta catalogada, como acoso laboral, desencadena en la determinación antijurídica de efectos, que vulneran derechos fundamentales de la víctima; en efecto, el acoso laboral se encuentra precedido por modalidades que afectan, tanto la integridad física, moral, psicológica o incluso hasta sexual de las personas, que recibe aquella conducta de hostigamiento, también llamada por parte de la doctrina como mobbing laboral (Peña, 2019).

De conformidad, a los aspectos dogmáticos del derecho laboral, la violencia que es ejercida en forma sistemática y prolongada en el trabajo, en contra de uno de los sujetos, que integran la relación de trabajo, se constituye en acoso laboral; siendo por ende necesario y trascendental, adecuar acciones, para erradicar aquel tipo de violencia, que se manifiesta en contra de una de las personas, que pertenecen a la relación de trabajo.

La conducta del acoso laboral, ha sido estudiada tanto del ámbito jurídico, desde enfoques psicológicos, para lo cual, el acoso laboral es una manifestación abusiva, que genera comportamientos ofensivos, que transgreden la dignidad o integridad de un individuo dentro del lugar de trabajo (Rojo & Cervera, 2022). En consecuencia, desde aspectos eminentemente psicológicos, el acoso laboral atiende a generar afectación al derecho a la salud de la persona trabajadora o del empleador, a través, de la recepción de la carga violenta que constituye acoso laboral.

En esencia, el acoso laboral, desencadena en afectación a derechos de la persona que recibe aquella carga, la misma que no puede efectivizar, en forma adecuada las acciones que corresponden en el lugar de trabajo, para que el mismo se constituya en fuente de realización personal (Salvador, 2018). En definitiva, la conducta del acoso laboral, genera afectación a la víctima, por lo tanto, es necesario establecer parámetros adecuados, para erradicar aquel tipo de conducta dolosa, que desarrolla, fundamentos transgresores de derechos de la libertad y la dignidad de las persona.

## **4.2.Nociones Básicas**

El acoso laboral, se encuentra comprendido por componentes agresivos, que fijan una carga violenta en el cual, existe un sujeto activo, es decir, aquel individuo que ejecuta carga violenta a través de su conducta de acción o de omisión, para transgredir los derechos que le corresponden a la víctima, con ocasión de la realización de la relación de trabajo (Ávila, 2020). El sujeto pasivo del acoso laboral, está determinado en la víctima, esta puede ser tanto de la parte empleadora, como también de la parte trabajadora. Los fundamentos básicos del acoso laboral, desencadenan, en la determinación de daños lesivos, siendo aquel el resultado.

Las nociones básicas del acoso laboral, se encuentran determinadas en la manifestación de la violencia, la cual se ve representada por la teoría de la agresividad, esta se manifiesta en personas, de manera espontánea, que infieren daños en otros individuos, a través de conductas violentas. En tal virtud, el acoso laboral, manifiesta la teoría de la agresividad a través de un ataque sistematizado y repetido, en contra de la víctima, causando indefensión, y daños que producen gravemente la afectación, a la integridad, salud y dignidad de la persona.

La naturaleza jurídica del acoso laboral, está determinado, en constituirse en la descripción de una conducta, que se encuentra desarrollada, para expresar lineamientos jurídicos que atiendan, a promover una disminución de conductas que afectan al sujeto que recibe dicha conducta dentro del lugar de trabajo (Burgos, 2020). Los paradigmas del acoso laboral, entonces, están desarrollados en la determinación de la conducta que se efectúa en el lugar de trabajo, la misma que está precedida por la manifestación de carga violenta, por medio de acciones o de omisiones que se desarrollan conforme parámetros que permiten, obtener un beneficio o un resultado.

Para que la conducta se constituya en acoso laboral, inexorablemente, debe contener la particularidad de ser una conducta repetitiva, que se efectúa dentro del lugar de trabajo; en tal virtud, si la conducta no es repetitiva, no se constituye acoso laboral, por ende, la doctrina ha diferenciado las meras bromas de las conductas, que se constituyen acoso laboral (Ochoa, 2021). En esencia, el acoso laboral, es una conducta antijurídica, que ha sido prevista dentro del ordenamiento jurídico, para

sancionar el accionar del sujeto agresor, que efectúe, acciones en contra de la víctima, con el objeto de obtener determinado resultado.

La fijación de la conducta, que constituye acoso laboral, entonces está inexorablemente, alineada a aspectos antijurídicos, que deben ser debidamente sancionados en forma proporcional, por la norma jurídica positiva, para incorporar acciones razonadas, que atiendan a focalizar lineamientos de prevención de la conducta, que constituye el acoso laboral, protegiendo a los sujetos que integran la relación de trabajo.

#### **4.3.Principios protectores del derecho al trabajo relacionados al acoso laboral**

El constitucionalismo latinoamericano, ha incorporado dentro de las normas constitucionales una serie de principios, que son normas que se constituyen en mandatos de optimización, que tienen como objetivo y finalidad, que el derecho se realice en la mayor medida de lo posible. De acuerdo a la conceptualización de los principios en materia laboral, estos son aplicados para promover el desarrollo de los derechos que les corresponden a los sujetos, que integran la relación de trabajo. En consecuencia, es necesario manifestar que, la dogmática del derecho al trabajo, ha previsto principios laborales de protección, como principios políticos y otros principios, tal cual lo manifiesta la doctrina (Monesterolo, 2018).

Los principios protectores del derecho al trabajo, se encuentran desarrollados en aquellos fundamentos básicos, que coadyuvan a efectivizar en forma correcta el derecho humano al trabajo, es decir, aquellos que promueven la protección de la dignidad, la libertad, la integridad y la fijación de condiciones laborales justas y correctas, que se adecuen a la humanización del derecho humano al trabajo.

Para humanizar el derecho humano al trabajo, la legislación ha desarrollado un cúmulo de principios dentro de la norma jurídica sustantiva laboral, que son tomados en consideración de conformidad, a los presupuestos constitucionales establecidos como fundamentos básicos del derecho humano al trabajo (Marcucci, 2015). Por esta razón, el derecho al trabajo, está incorporado por una gama de principios, que actúan

como fundamentos trascendentales los mismos, que atienden a focalizar acciones razonadas, garantizando en forma oportuna los derechos que se encuentran establecidos para los sujetos que integran la relación de trabajo.

Los principios básicos, que se encuentran establecidos, para erradicar el acoso laboral y prevenir aquellas conductas, que son desarrollados a través del principio de humanidad, libertad y de dignidad. Estos principios, han sido tomados en consideración por parte de la legislación laboral, para incorporar lineamientos pormenorizados, que son fundamentos jurídicos, los mismos que promueven que la relación de trabajo, se desarrolle en forma adecuada y correcta, garantizando la igualdad y no discriminación.

La norma constitucional, ha previsto el principio de la igualdad y no discriminación como principal lineamiento jurídico normativo, que ha sido incorporado dentro del contexto jurídico ecuatoriano. Este principio, básicamente, atiende a generar una igualdad, tanto formal como material.

La eliminación de la discriminación en todas sus formas, constituyen política de Estado, por ende, el derecho al trabajo, a previsto lineamientos jurídicos, que son incorporados como sustentos pormenorizados dentro del ámbito jurídico positivo del estado (Vásquez, 2018). En consecuencia, el derecho humano al trabajo, es protegido y tutelado, conforme una serie de presupuestos jurídicos, entre los cuales, se encuentran los principios que se constituyen en mandatos de optimización, que tienen como finalidad que, el derecho se realice en la mayor medida de lo posible.

Los principios por ende, son tomados como sustento primordial, de un desarrollo pormenorizado de la protección del derecho humano al trabajo. Estos principios se constituyen en categorizaciones dogmáticas, que han sido incorporadas como lineamientos jurídicos, que intentan promover garantías mínimas para la protección de los trabajadores, como sujetos débiles que integran la relación de trabajo.

En efecto, los principios son normas transversales que se encuentran incorporadas dentro de la legislación jurídica ecuatoriana, los mismos, que han de promover parámetros objetivos, de protección y de tutela de los principales fundamentos jurídicos, que corresponden al derecho humano al trabajo.

#### **4.4.Efectos jurídicos del derecho laboral**

Los efectos jurídicos del acoso laboral, dentro del contexto ecuatoriano, desarrollan la determinación de la relación de trabajo, y la fijación de las indemnizaciones que corresponden, cuando la misma es accionada por la persona trabajadora (Toyama & Neves, 2020). En este sentido, el acoso laboral, cuándo es accionado por la persona trabajadora, ostenta la indemnización que se encuentra prevista en el despido intempestivo y además también, las que se encuentran desarrolladas en el artículo 195.

El acoso laboral, también puede estar direccionado por un trabajador, para lo cual, la norma jurídica prevé que es causa de visto bueno, conforme los parámetros y requerimientos que se encuentran desarrollados en la norma. En esencia, el acoso laboral dentro del contexto ecuatoriano, en la determinación de los efectos jurídicos, es sancionado desde la vía administrativa.

Si bien es cierto, la vía administrativa, atiende a fijar ciertas nociones fundamentales, por las que, se desarrolla el acoso laboral, no obstante, no previenen, ni tampoco erradicar dicha conducta. Siendo, por ende, necesario y trascendental, desarrollar políticas públicas adecuadas, que coadyuven a generar lineamientos jurídicos correctos, para promover una prevención de esta conducta, a partir de lo determinado en la legislación penal (Soares, 2016). Es decir, a través de la fijación de tipos penales, que sancionen la conducta del acoso laboral, se ha de promover lineamientos jurídicos acordes y correctos, los mismos que han de generar mecanismos de prevención, para evitar el cometimiento de la conducta que se constituye acoso laboral.

Los efectos jurídicos del acoso laboral, no están centrados de ninguna manera, en generar mecanismos punitivos en la actualidad, más bien, aquellos atienden a generar una indemnización, por parte de la persona que ha generado el daño a la víctima; sin embargo, aquellos lineamientos, son precarios para establecer una sanción proporcional, tomando en consideración que de acuerdo a fundamentos que se encuentran desarrollados, en la jurisprudencia se evidenciado que ha existido incluso

muertes de las víctimas, por la ejecución y materialidad de la conducta del acoso laboral.

El derecho comparado, ha efectuado una determinación de los efectos jurídicos que constituyen el acoso laboral, entre ellos, los desarrollados en Francia, a través de la Compañía Orange, la misma que decidió efectuar, para reducir la masa salarial un cúmulo de actos que constituyen acoso laboral, con el objeto de que las personas trabajadoras, renuncien a su lugar de trabajo. En aquel suceso, se suscitaron gran número de personas, que perdieron la vida en virtud de que, eran acosadas constantemente por su empleador.

Bajo la determinación del estudio de caso, previamente manifestado, a través de la jurisprudencia internacional del acoso laboral, se han incorporado una serie de efectos jurídicos, que atienden a generar una determinación de responsabilidad penal, la misma que he evitado que aquella conducta se siga materializando dentro del ámbito laboral.

El trabajo se constituye en fundamento básico del desarrollo del Estado; por lo tanto, el Estado tiene la obligación de fijar acciones, promoviendo los derechos que corresponden a las personas trabajadoras, quiénes son la herramienta principal del desarrollo promotor de la nación. Por ende, el trabajador no está obligado a soportar ningún tipo de acoso laboral; por lo tanto, los efectos del acoso laboral, atienden a generar un daño en la víctima, los mismos, que se encuentran previstos por aspectos antijurídicos, que transgrede derechos (Ruth, 2018).

En esencia, la transgresión de la dignidad, integridad, la vida o salud de la persona trabajadora a través de la conducta que constituye acoso laboral, genera un cúmulo de efectos jurídicos, que deben ser debidamente reparados, a través de la norma, ya que se transgrede derechos que han sido reconocidos por el ordenamiento jurídico positivo. En tal virtud, la reparación integral se constituye en uno de los efectos jurídicos de la conducta del acoso laboral, la misma que debe de crear lineamientos indemnizatorios y reparatorios, que promuevan, la subsanación del derecho que es transgredido o vulnerado.

## **5. CAPITULO II**

### **5.1.El bien jurídico protegido, que transgrede el acoso laboral**

La conducta que constituye acoso laboral, transgrede el bien jurídico del derecho a la integridad personal como el derecho a la salud, el derecho al trabajo y otros derechos conexos, que se relacionan con la integridad personal (Arévalo, 2019). En este sentido, el acoso laboral se constituye en la ejecución de una conducta de carácter pluriofensiva, esto en razón de que, transgrede una serie de derechos que son tutelados por el Estado constitucional de derechos.

El estudio normativo jurídico y doctrinario del bien jurídico protegido, básicamente, acarrea en la determinación y fijación del derecho que es tutelado por el sistema constitucional de derechos; en tal virtud, en la ejecución del acoso laboral, se materializa el daño y afectación a un sin número de bienes jurídicos, es decir, de los derechos que se encuentran desarrollados y consagrados en el sistema jurídico del Estado.

Al ser el acoso laboral una conducta de carácter pluriofensiva, la misma transgrede un conjunto de derechos, que intentan y promueven garantizar la integridad personal, en sus componentes de la salud psíquica, también la integridad física, moral y sexual de la persona (Ceballos, 2019). Sin embargo, el acoso laboral, no solamente transgrede la integridad personal, sino también, otros presupuestos entre ellos la dignidad del ser humano, lo que corresponde a la salud y el derecho al trabajo, que se encuentra establecido como un mecanismo para promover que la actividad de trabajo, se constituya en fuente plena de realización personal.

Los fundamentos básicos del bien jurídico del acoso laboral, están instruidos por medio de criterios valorativos, que se encuentran consagrados en la norma. En tal virtud, la norma jurídica positiva, ha desarrollado el reconocimiento de los derechos que son transmitidos por la conducta de acción o de omisión que constituya acoso laboral.

Resulta imperioso considerar que, la afectación de la carga de la manifestación violenta que constituye acoso laboral, genera una afectación en la víctima o receptor;

aquella afectación, ha de transgredir un conjunto de derechos, que al ser canalizados, evidencian una conducta que es de carácter antijurídica, que debe ser debidamente sancionada.

La dogmática jurídica del derecho al trabajo, ha fijado al acoso laboral como aquella acción que ejecuta el victimario, con el objeto de causar daño a la víctima; es decir, el acoso laboral, establece, daños tanto físicos, morales, psicológicos de las personas, los cuales, atienden, a mermar o disminuir derechos fundamentales, que han sido consagrados en la Constitución.

En esencia, el acoso laboral, se constituye una conducta de carácter pluriofensiva, que transgrede y vulnera derechos reconocidos dentro del ordenamiento jurídico positivo del Estado (Cebrain, 2015). Por ende, el acoso laboral, es una conducta que afecta un conjunto de derechos, los mismos que deben ser debidamente reparados y subsanados, evitando la transgresión de derechos dentro del lugar de trabajo, fomentando lineamientos acordes y correctos, para que los sujetos que integran la relación de trabajo, se puedan desarrollar en forma armónica y pacífica, en área de sus intereses.

## **5.2. Judicialización del acoso laboral**

El acoso laboral dentro del Ecuador, es desarrollado a través de la tramitación de la vía administrativa, es decir, aún no existen mecanismos judiciales que se encuentren comprendidos para desarrollar una tramitación idónea de la materialidad de esta conducta, cuando sea suscitado dentro del lugar de trabajo (Rojo & Cervera, 2022). Si bien es cierto, dentro de la jurisprudencia ecuatoriana, ha existido un sin número de casos en los que, se ha desarrollado la tramitación de la acción del acoso laboral mediante la garantía jurisdiccional de la acción de protección; no obstante, esta vía, es necesario manifestar que, se encuentra prevista solamente para la transgresión o vulneración de derechos constitucionales. Por ende, en las acciones de protección que se desarrollan y que son de conocimiento de la administración de la justicia, se fundamenta transgresión de derechos constitucionales, por medio de la generación del acoso laboral.

El estudio minucioso del acoso laboral dentro del Ecuador, acarrea la imperiosa necesidad de adecuar procedimiento judicial correcto, que establece el conocimiento y tramitación de la conducta que constituye acoso laboral, para que, la misma sea reparada, y se subsane la transgresión o vulneración de los derechos, que son afectados por la conducta que constituye el acoso laboral (Ricoy, 2013).

De conformidad, a los lineamientos normativos y jurisprudenciales, todo derecho para que sea debidamente reconocido y ejercido debe de ausentarse de la particularidad de la judicialización; por lo tanto, es un derecho no judicialable, el mismo carece de eficacia y validez jurídica. En tal virtud, los derechos que son transgredidos por el acoso laboral, son debidamente judicializados a través de una tramitación especial correspondiente, que promueva la reparación del derecho que ha sido transgredido.

Los fundamentos básicos de la conducta del acoso laboral, demandan imperiosamente, procesos de judicialización de aquella conducta. Sin embargo, el Ecuador, aún no ha reconocido como un trámite judicial para el acoso laboral, muy a pesar de que, la tramitación de aquella conducta, se efectúa simplemente por medio de un procedimiento administrativo, el mismo que, tiene como objetivo y finalidad generar la desvinculación de la persona, que ha cometido acoso laboral o a su vez la determinación de sanciones pecuniarias.

La conducta que constituye acoso laboral, al ser pluriofensiva, genera transgresión de un cúmulo de derechos; por lo tanto, los mecanismos administrativos de la tramitación y conocimiento de aquella conducta, son de carácter insuficientes, para desarrollar una efectiva judicialización de los derechos tutelados, por la conducta fijada del acoso laboral.

La incorporación de medios idóneos de judicialización de la conducta, que constituye acoso laboral, debe ser debidamente canalizada y analizada, en fundamento a variaciones lógicas y razonadas, que se encuentran instruidas como fundamentos principales de la generación de acciones, para reparar la conducta que constituye acoso laboral (Peña, 2019). Es imperioso manifestar que, otros Estados de conformidad al derecho comparado como España Francia o Singapur, han fijado lineamientos

jurídicos normativos, en los que, estructuran procedimientos especiales, para la tramitación del acoso laboral.

En definitiva, resulta imperioso y trascendental, efectuar actos, para desarrollar procedimientos adjetivos especiales dentro de la ley, que desarrollen acciones de erradicación del acoso laboral, también, de conocimiento de aquella conducta, para establecer las sanciones proporcionales que correspondan.

### **5.3.Consideraciones legislativas del acoso laboral en el Ecuador**

El Estado ecuatoriano, reconoce en el artículo 33 al derecho humano al trabajo, el mismo que lo cataloga como un derecho de categoría fundamental, que es fuente de realización personal y base de la economía (Constitución del Ecuador, 2008). En este sentido, la Constitución del Ecuador, establece una serie de principios protectores del derecho al trabajo en el artículo 325 y 326 de dicho cuerpo jurídico político.

La constitucionalización del derecho humano al trabajo, básicamente acarrea la determinación de paradigmas objetivos, que intentan promover la protección de la integridad personal de la persona trabajadora, su integridad y salud. Entonces, la norma constitucional promueve la adecuación de los lugares de trabajo, donde el trabajador se pueda desarrollar en forma libre, sana y saludable; sin embargo, ante la determinación de la conducta que constituye acoso laboral, aquellos presupuestos se ven transgredidos o afectados, para lo cual, el Código de Trabajo dentro del artículo 46, ha establecido ciertos lineamientos que focalizan la determinación de la conducta que constituya acoso laboral.

Desde el ámbito legislativo, el acoso laboral, es definido tanto por el Código de Trabajo como también por la Ley Orgánica del Servicio Público. Sin embargo, es trascendental manifestar que dichas normas proveen sanciones de carácter administrativa, a los sujetos que cometen la conducta que constituye acoso laboral; es decir, se ha evidenciado en el derecho comparado, y también ciertos casos en el Ecuador, que no han sido judicializados como la conducta que constituye acoso laboral, necesita inexorablemente, una sanción que vaya mucho más allá del campo

administrativo, para con ello, poder generar mecanismos de prevención y también de reparación integral a la víctima.

Los fundamentos jurídicos del acoso laboral dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público, fijan que, en el artículo 23 que el acoso laboral, se constituye una conducta de carácter antijurídica, que se encuentra desarrollada dentro del lugar de trabajo; aquel artículo es concordante con el artículo 24.1 en el cual se determina que el acoso laboral, es una conducta de carácter reiterada que afecta la dignidad de la persona.

El Código de Trabajo, ha incorporado la figura del acoso laboral dentro de la determinación del artículo 46.1, para lo cual, ha previsto como sanción, los efectos del visto bueno que se encuentran desarrollados en el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo, lo que puede acarrear, la indemnización que corresponde al despido intempestivo que se encuentra establecido en el artículo 188 también, la indemnización que se encuentra fijada en el artículo 195 (Código de Trabajo, 2005). Si bien es cierto, desde el campo eminentemente administrativo, el acoso laboral prevé sanciones de carácter pecuniaria, sin embargo, al existir presupuestos que generan vulneración o transgresión de los derechos de las personas trabajadoras, que van mucho más allá del campo pecuniario, es necesario incorporar otro tipo de sanciones, que promuevan una reparación integral correcta, así también determinar lineamientos para una rehabilitación social acorde.

La Organización Internacional del Trabajo, a través del convenio 190, ha incorporado lineamientos para prevenir y erradicar todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aquellos lineamientos, han sido desarrollados y canalizados en forma oportuna, para desarrollar acciones, que permitan erradicar el acoso laboral, exhortando a los diferentes Estados que adopten medidas legislativas acordes y correctas, para erradicar el acoso laboral (OIT, 2019). En este sentido, el derecho comparado en lo que corresponde al Código Penal de Francia, ha incorporado dentro del artículo 222-33-2 el delito de acoso laboral, al cual lo determina con pena privativa de libertad de dos años y multa de 30,000 €; así también el Código Penal Español de 1995, dentro de la reforma al artículo 173, incorpora la figura del acoso laboral determinando como un acoso de carácter moral, que prevé sanción de 6 meses a 2 años.

En consecuencia, el acoso laboral, dentro del contexto legislativo ecuatoriano, no se encuentra debidamente regulado, más bien lo que existe es una definición que se encuentra fijada tanto en la Ley Orgánica del Servidor Público, como en el Código de Trabajo, empero, la sanción que corresponde no es de carácter proporcional, esto en virtud de que, el acoso laboral afecta derechos que van mucho más allá del ámbito pecuniario, que deben de ser debidamente reparados a través de la determinación de la reparación integral, para establecer medidas de repetición y otras medidas que atiendan a focalizar acciones acertadas, previniendo y erradicando el acoso laboral y además subsanar los derechos, que sean transgredidos a la víctima.

## **6. RECOMENDACIONES**

1. La creación de un tipo penal que sancione la conducta, que constituye acoso laboral, para establecer sanción proporcional, que adecue, lineamientos de carácter preventivo, a través de la función especial general de la pena, para que, las personas al tener conocimiento que el acoso laboral se constituye una conducta punible, se extiendan de ejecutar dicha conducta.
2. Capacitaciones en el lugar de trabajo, para que los sujetos, que integran la relación de trabajo, se abstengan de efectuar la conducta que constituye acoso laboral, la misma transgrede una serie de derechos que se encuentran establecidos, para la víctima. En consecuencia, es necesario crear aspectos de carácter preventivo, para erradicar la conducta que constituye acoso laboral.
3. Desarrollar política pública de carácter preventivo de la conducta, que constituye acoso laboral, para crear programas, campañas y proyectos, que atiendan a mitigar y a erradicar esta conducta nociva, que se ejecuta con ocasión de la relación laboral.

## **7. CONCLUSIONES**

1. El acoso laboral se constituye, en una conducta nociva que efectúa la carga de violencia que se ejerce por el sujeto agresión, en contra del sujeto pasivo, quién al receptor dicha carga violenta, ve afectado sus derechos. En efecto, la conducta que constituye acoso laboral, es determinada de conformidad a distintos fines que pueden ser de carácter personal, institucional o incluso de carácter disocial, estos últimos, que atienden a generar satisfacción por medio del abuso o daño que se le efectúa a otro individuo.
2. El acoso laboral dentro del Ecuador, no se encuentra debidamente regulado, esto en virtud de que, establece simplemente sanciones de carácter administrativa, las mismas que no son proporcionales a los daños afectados o causados a la víctima. Por ende, es necesario y trascendental establecer mecanismos normativos acordes y correctos, que atienden a focalizar lineamientos para establecer sanciones que corresponden al acoso laboral, las mismas que sean justas y correctas.
3. La falta de judicialización de la conducta que constituye acoso laboral dentro del Ecuador, ha generado transgresión y vulneración de derechos; sino por ende trascendental y necesario, adecuar acciones, para proteger los derechos que se encuentran establecidos para las personas que están inmersas dentro de la relación de trabajo, a fin que las mismas no sean víctimas de lo que la dogmática denomina, como acoso laboral.

## 8. REFERENCIAS

- Arévalo Vela, J. (2016). Tratado de derecho laboral: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo. Instituto Pacífico.
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. SciELO Ecuador. Retrieved August 19, 2023, from [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862020000300123](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000300123)
- Blancas, C. (2020). La cláusula de estado social en la constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bottos, A. (2008). Teletrabajo: su protección en el derecho laboral. Cathedra Jurídica.
- Burgos, M. (2020). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. Retrieved August 19, 2023, from [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005)
- Camacho, A., & Camacho, C. (2018). Acoso laboral o mobbing. Editorial Universidad del Rosario.
- Canessa, M., Villatore, M., & Pedrino, P. (2023). Desafíos actuales en derechos humanos laborales. Editorial Brujas.
- Cano, F. (2023). Manual práctico de Derecho laboral. La Ley.
- Ceballos, A. (2019). Trabajo y conflicto: conflicto laboral, estructura del conflicto, derecho judicial, derecho comparado. Librería Editora Platense.
- Cebrián, P. (2015). Lecciones de contrato de trabajo: Materiales adaptados al espacio europeo de educación superior (A. Cebrián Carrillo & P. Núñez-Cortés Contreras, Eds.). Dykinson.

- Ecuador. (2005). Código del Trabajo - Nacional - Códigos - Legislación - VLEX 631473899.
- vLex Ecuador. Retrieved February 25, 2022, from <https://vlex.ec/vid/codigo-trabajo631473899>
- Marcucci, C. (2015). Panorama contextualizado del derecho laboral. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Derecho.
- Méndez, J. (2009). Derecho laboral: un enfoque práctico. BPR Publishers.
- Monesterolo, G. (2018). Régimen jurídico laboral del sector privado – Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Retrieved 2023, from <https://edipuce.edu.ec/regimen-juridico-laboral-del-sector-privado/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). ILO. Retrieved February 25, 2022, from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190)
- Ochoa, C. (2021). El acoso laboral. SciELO Cuba. Retrieved August 19, 2023, from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000200113](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113)
- Peña, F. (2019). Testimonios de mobbing: el acoso laboral. Ediciones Eón.
- Peralta, M. (2022). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. SciELO Colombia. Retrieved August 19, 2023, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2004000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012)
- Publicaciones, C. d. E. y. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Corporación de

Estudios y Publicaciones

Ricoy, R. (2013). *Mobbing o acoso moral laboral e inmobiliario: estrategias para su erradicación*. Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo.

Rojo, J., & Cervera, A. (2022). *El mobbing o acoso laboral*. Tébar.

Ruiz, J. (2015). *Los derechos de los trabajadores en el franquismo*. Dykinson.

Ruth, G. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *SciELO Chile*. Retrieved August 19, 2023, from [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502018000100105](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105)

Salvador, R. (2018). *Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral*. Editorial Dykinson, S.L.

Soares, J. (2016). *Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables*. *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. Retrieved August 19, 2023, from [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382016000100006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000100006)

Singapore. (2015, Mayo 31). *Protection from Harassment Act 2014 - Singapore StatutesOnline*. Singapore Statutes Online. Retrieved February 25, 2022, from <https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/17-2014/Published/20150531?DocDate=20140919>

Toyama, J., & Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.

Vásquez, J. (2018). *Derecho laboral ecuatoriano: derecho individual*. Librería Jurídica Cevallos.

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cruel Yuccha Víctor Emilio**, con C.C: # **0801425703**, autor del trabajo de titulación: **La regulación punitiva del acoso laboral en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones para una mejor aplicación judicial**, previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, 2 de septiembre del 2023

f.   
**Cruel Yuccha Víctor Emilio**

C.C: # **0801425703**

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	La regulación punitiva del acoso laboral en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones para una mejor aplicación judicial.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Cruel Yuccha Victor Emilio		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ab. Sánchez Peralta Eduardo José		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogado		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	2 de septiembre del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	20
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho laboral, Derecho constitucional, Derecho procesal		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Trabajo, laboral, derecho, despido, derechos laborales, trabajador, empleador		
<b>RESUMEN:</b>	<p>El acoso laboral, se encuentra determinado como una conducta que afecta a los sujetos, que integran la relación de trabajo; por lo tanto, es trascendental incorporar una serie de medidas normativas y políticas que atiendan a focalizar la eliminación y la erradicación de aquella conducta violenta, que vulnera el derecho de la integridad personal de los sujetos inherentes al trabajo. En este contexto, el presente trabajo desarrolla investigación pormenorizada, sobre la conducta del acoso laboral, y la necesidad imperiosa de incorporar, a esta conducta punitiva, como penalmente relevante, para crear mecanismos de prevención de la misma, a fin de poder crear un ámbito protectorio de regulación plena, que focaliza lineamientos para prevenir esta conducta desde la esfera penal. En este sentido, este trabajo se encuentra estructurado por una introducción, los antecedentes, la generación del marco teórico, donde se desarrollan un sin número de categorías conceptuales, los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía. Esta estructuración razonada, ha permitido y coadyuvado, a focalizar una serie de categorías conceptuales, que sustentan este trabajo investigativo, para poder determinar finalmente la importancia y trascendencia de la incorporación del acoso laboral, dentro de los tipos penales, que coadyuven a promover lineamientos de prevención de esta conducta y con ello generar mecanismos reparadores.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593999498657	E-mail: victor.cruel@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre: Paredes Cavero Ángela María</b>		
	<b>Teléfono: +593997604781</b>		
	<b>E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec</b>		
<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>			