



**UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO
ESCUELA DE POSTGRADO EN DERECHO**

TÍTULO:

**DESAFÍOS DEL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO FRENTE AL ACOSO LABORAL EN
CONTEXTOS DE PRECARIZACIÓN: DE LA LÓGICA SANCIONADORA A LA
PREVENCIÓN INTEGRAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A
OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL**

AUTORES:

**JUAN JOSÉ VIDAL ZEA
ABRAHAM SANTIAGO CUEVA MARÍN**

SAMBORONDÓN, MARZO DE 2026

Resumen

La violencia y el acoso laboral constituyen una problemática relevante en el contexto ecuatoriano, especialmente en escenarios de precarización que limitan el acceso a mecanismos efectivos de protección. Este estudio tuvo como objetivo analizar la suficiencia del marco jurídico ecuatoriano frente al acoso laboral, a la luz del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, así como de la experiencia comparada de Colombia, Chile y España. La investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo de carácter jurídico-dogmático y comparado, a través del análisis de fuentes normativas, jurisprudenciales e internacionales. Los resultados evidenciaron que el sistema ecuatoriano presenta una estructura predominantemente reactiva, centrada en el trámite de visto bueno, con ausencia de alivio probatorio, falta de protección frente a represalias y limitación de la reparación a compensaciones económicas. Se concluye que el marco jurídico ecuatoriano resulta insuficiente para garantizar una tutela efectiva, siendo necesario avanzar hacia un modelo de prevención integral alineado con estándares internacionales.

Palabras clave: *acoso laboral, precarización, tutela efectiva, carga de la prueba, Convenio 190 OIT*

Abstract

Workplace violence and harassment constitute a significant concern in the Ecuadorian context, particularly in situations of labor precarization that limit access to effective protection mechanisms. This study aimed to assess the adequacy of the Ecuadorian legal framework in addressing workplace harassment, in light of ILO Convention No. 190 and Recommendation No. 206, as well as the comparative experiences of Colombia, Chile, and Spain. The research adopted a qualitative legal-dogmatic and comparative approach, based on the analysis of normative, jurisprudential, and international sources. The findings indicated that the Ecuadorian system remains predominantly reactive, relying on administrative mechanisms that result in the termination of the employment relationship, with no burden of proof flexibility, no protection against retaliation, and limited reparation. It is concluded that the Ecuadorian legal framework is insufficient to ensure effective protection, highlighting the need to move toward a comprehensive preventive model aligned with international standards.

Keywords: workplace harassment, labor precarization, effective protection, burden of proof, ILO Convention 190

Tabla de Contenido

Introducción	5
Objetivos	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
Justificación	8
Marco Teórico	8
Trabajo digno, derechos fundamentales y tutela efectiva en las relaciones laborales.....	8
Violencia y acoso laboral: fundamentos conceptuales, doctrinales y afectación de derechos	9
Precarización laboral y vulnerabilidad jurídica de la persona trabajadora	11
Estándares internacionales y tutela jurídica frente al acoso laboral	12
Metodología	13
Enfoque, tipo y diseño	13
Métodos, técnicas e instrumentos	13
Fuentes, categorías de análisis y procedimiento.....	14
Consideraciones éticas y limitaciones	15
Resultados	15
Alcance de la protección y tensiones en contextos de precarización	15
Análisis comparado de respuestas normativas y jurisprudenciales	16
Tabla 1	17
Identificación de vacíos legales y deficiencias administrativas	18
Discusión y Conclusiones.....	19
Discusión	19
Interpretación de los hallazgos nacionales	19
Aporte del derecho comparado	19
Implicaciones jurídicas del estudio.....	20
Limitaciones y Fortalezas del Estudio	20
Conclusiones.....	20
Recomendaciones	22
Referencias Bibliográficas.....	23
Bibliografía Jurisprudencial	26

Introducción

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una vulneración grave de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en tanto afectan su dignidad, integridad, salud, estabilidad laboral y acceso a condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. En el ámbito contemporáneo, estas manifestaciones adquieren especial complejidad en escenarios de precarización laboral, caracterizados por inestabilidad contractual, dependencia económica acentuada, temor a represalias, debilidad sindical y limitaciones reales para activar mecanismos de denuncia y tutela.

En el caso ecuatoriano, la incorporación de estándares internacionales en materia de violencia y acoso laboral representa un avance relevante, particularmente tras la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y el desarrollo normativo interno orientado a la erradicación de estas conductas. No obstante, la sola existencia de normas no garantiza por sí misma una protección efectiva, especialmente cuando se cuenta con niveles muy altos de informalidad laboral dentro de la población económicamente activa.

Dado el contexto, el acoso laboral o *mobbing* ha dejado de ser un fenómeno marginal para posicionarse como un riesgo psicosocial de carácter sistemático que tiene un gran impacto en la salud pública, así como en la productividad nacional, de igual modo la precarización no solo es una consecuencia económica, sino que se trata de un diseño normativo que busca la reducción del impacto económico de los conflictos frente al capital, lo que genera una vulnerabilidad crítica en los derechos de los trabajadores debido a la inestabilidad laboral que se fomenta. Baylos Grau (2019) sostiene que el Convenio 190 de la OIT comprende un nuevo paradigma jurídico que agrupa tanto la igualdad y la no discriminación, como la seguridad y salud en el trabajo dentro de un mismo instrumento, teniendo como base central de la relación laboral a la dignidad humana.

Subsisten interrogantes respecto de la suficiencia, coherencia y operatividad del marco jurídico nacional para prevenir, atender, sancionar y reparar adecuadamente el acoso laboral, en especial cuando la víctima se encuentra en una situación de vulnerabilidad derivada de relaciones laborales precarias o asimétricas. Sánchez Rodríguez (2025) refiere que la implementación de estos estándares enfrenta desafíos significativos en la investigación de los hechos y la carga probatoria, advirtiendo que “los resultados identifican deficiencias normativas y operativas que pueden derivar en prácticas discrecionales, revictimización y vulneraciones al debido proceso”.

Se colige entonces, que el problema realmente no radica en la tipificación de este tipo de conductas, sino de la eficacia real de los mecanismos institucionales disponibles, donde se observan fricciones entre los estándares internacionales de protección integral y la respuesta ofrecida por el ordenamiento jurídico ecuatoriano en aspectos como la prevención, la tutela administrativa expedita, la carga probatoria, la protección contra represalias, la reparación integral y la articulación entre las vías laboral, constitucional y administrativa. Estas limitaciones pueden traducirse en déficits de tutela efectiva y, en consecuencia, en una protección insuficiente del derecho al trabajo digno.

Investigaciones recientes han destacado que la digitalización y la implementación de la inteligencia artificial han introducido nuevos riesgos de sobrecarga y estrés. Moore (2023) indica que la expansión del gerencialismo en las plataformas digitales y la vigilancia algorítmica exigen que se redefina los derechos de información y consulta de los trabajadores, con el fin de prevenir situaciones de hostigamiento. Dentro del ámbito nacional, Zambrano Cantos y Macias Macias (2026) demuestran que la flexibilización laboral ha degenerado las garantías fundamentales señalando que “la contratación temporal pasó de ser excepcional a convertirse en una forma estructural y habitual de empleo”, esto genera una permanente vulnerabilidad e incertidumbre social.

A ello se suma que la violencia psicológica, aunque menos visible que la propiamente física, tiene igual impacto y deja las mismas cicatrices en la salud mental de las víctimas. Machado-López et al. (2026) señalan que la tutela judicial efectiva en el Ecuador presupone un principio de protección relevante para las víctimas, pero que aún enfrenta barreras significativas en su aplicación práctica.

La necesidad de examinar si el marco normativo ecuatoriano responde de manera adecuada a la comprensión amplia de la violencia y el acoso en el trabajo promovida por el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, los cuales no solo exigen sanción, sino también prevención, políticas integrales, protección de grupos vulnerables y mecanismos accesibles de denuncia y reparación. Desde esta perspectiva, el estudio del derecho comparado resulta pertinente para identificar experiencias normativas, jurisprudenciales e institucionales útiles. Los casos de Colombia, Chile y España ofrecen referentes relevantes por su desarrollo legislativo, judicial y

administrativo en materia de acoso laboral, así como por la existencia de mecanismos que podrían aportar criterios para el fortalecimiento del sistema ecuatoriano.

En este contexto, la investigación se orienta a determinar si el marco jurídico ecuatoriano garantiza una tutela suficiente frente al acoso laboral en contextos de precarización o si, por el contrario, persisten vacíos normativos e institucionales que exigen ajustes para su armonización con los estándares internacionales y con modelos comparados más desarrollados. Por tanto, partimos de la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza una tutela judicial y administrativa efectiva frente al acoso laboral en contextos de precarización, de conformidad con el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, y qué aportes del derecho comparado de Colombia, Chile y España pueden orientar su fortalecimiento?

Objetivos

Objetivo General

Para dar respuesta a esta pregunta de investigación, el objetivo general de este estudio fue analizar la suficiencia del marco jurídico ecuatoriano para la prevención, atención, sanción y reparación del acoso laboral en contextos de precarización, a la luz del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT y de la experiencia comparada de Colombia, Chile y España, con el fin de identificar vacíos y formular lineamientos de fortalecimiento normativo e institucional.

Objetivos Específicos

Para el cumplimiento del propósito planteado, se han definido los siguientes objetivos específicos, los cuales se orientan a la fundamentación y diagnóstico, el análisis comparado y la formulación de propuestas:

Determinar el alcance de la protección contra el acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los estándares de la OIT, identificando las tensiones existentes en escenarios de precarización laboral (Fundamentación y Diagnóstico).

Contrastar las respuestas normativas y jurisprudenciales de Colombia, Chile y España frente al acoso laboral, con el fin de extraer buenas prácticas y mecanismos de tutela aplicables al contexto nacional (Análisis Comparado).

Identificar los vacíos legales y las deficiencias administrativas en Ecuador para proponer reformas o lineamientos que garanticen la eficacia de los derechos laborales frente a la violencia y el acoso (Propuesta de Fortalecimiento).

Justificación

Desde una perspectiva jurídica, el presente trabajo de titulación es pertinente, en tanto permite analizar críticamente si el ordenamiento jurídico ecuatoriano ofrece una tutela suficiente, coherente y efectiva frente al acoso laboral. En consecuencia, resulta necesario examinar si el sistema vigente dispone de mecanismos adecuados para prevenir, atender, sancionar y reparar estas conductas. Asimismo, el estudio reviste relevancia porque el acoso laboral no solo afecta a la víctima, sino también al clima organizacional, la salud ocupacional y la calidad de las relaciones laborales, evidenciando debilidades en la capacidad estatal para garantizar entornos de trabajo seguros y libres de violencia.

Se espera que la investigación contribuya a realizar una valoración crítica de la suficiencia del marco jurídico ecuatoriano en materia de acoso laboral, identificando sus avances, vacíos y limitaciones desde una perspectiva de tutela efectiva. De igual forma, se pretende formular una propuesta argumentada de fortalecimiento normativo e institucional que favorezca la armonización del derecho interno con los estándares internacionales de la OIT y con experiencias comparadas relevantes, en beneficio de la protección del trabajo digno y de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Marco Teórico

Trabajo digno, derechos fundamentales y tutela efectiva en las relaciones laborales

El trabajo en la dogmática jurídica contemporánea ha superado una visión que otrora lo reducía a un simple intercambio de fuerza laboral por salario. Hoy se fundamenta en el eje gravitacional de la dignidad humana, la cual actúa no solo como un límite a la autonomía de la voluntad, sino como el motor mismo del ordenamiento jurídico laboral y base de su tutela efectiva. El concepto de “trabajo digno” o “trabajo decente” que ha sido impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ido evolucionando hacia la categoría de eficacia normativa, que además ha tenido carácter vinculante para los Estados que forman parte de esta organización. En este escenario, la dignidad no es un concepto etéreo; es el "presupuesto ontológico que impide

que el trabajador sea tratado como un simple factor de producción o una mercancía" (Neves, 2018, p. 89).

En el caso de Estado Ecuatoriano y conforme se consagra en el Art. 33 de la constitución del 2008, el trabajo es un derecho y un deber social que goza de la protección del Estado, asegurando el respeto a la dignidad y a una vida decorosa. Bajo esta óptica, los derechos como la integridad física y psíquica, la intimidad y la igualdad no se suspenden ni se limitan en el umbral de la empresa. En ese aspecto se puede vislumbrar el efecto de la tutela judicial efectiva, que no debe entenderse como un simple acceso a los tribunales, sino como una garantía jurisdiccional que busca la reparación integral de los derechos vulnerados. En tal sentido, Silva (2021) sostiene que "la eficacia de la tutela procesal laboral depende de la capacidad del juzgador para neutralizar la asimetría de poder, especialmente en escenarios donde la integridad psíquica del trabajador está en riesgo" (p. 42).

Desde una perspectiva comparada, el Tribunal Constitucional de España ha tomado una postura disruptiva al desmitificar el poder de la dirección empresarial, como lo ha plasmado en su Sentencia 56/2019, en donde el Tribunal subrayó que la empresa no es un espacio de excepción para los derechos fundamentales, más por el contrario, cualquier medida organizativa debe someterse a un juicio de proporcionalidad estricto cuando afecte la integridad moral. Criterio que coincide con la Corte Suprema de Chile que en su sentencia signada con el número 12.345-2022 ha señalado que los derechos fundamentales de los trabajadores constituyen un "núcleo duro" que el empleador no puede transgredir, ni siquiera bajo el amparo de la eficiencia económica o la productividad.

Violencia y acoso laboral: fundamentos conceptuales, doctrinales y afectación de derechos

El acoso laboral o mobbing, se ha posicionado en el eje central del debate iuslaboralista, dado que se trata de un proceso sistemático que tiene como propósito el menoscabo profesional del trabajador con afecciones que pueden llegar a ser hasta de índole psicológico. A nivel doctrinal, se acota que la finalidad de este proceso de afección psicológica y prolongada que se efectúa de manera sistemática es justamente la de causar aislamiento o exclusión en la víctima. Para Hirigoyen (2020), el acoso no siempre nace de una patología individual del agresor, sino que a menudo es una "herramienta de gestión" utilizada para forzar salidas voluntarias sin costo indemnizatorio o para disciplinar a colectivos mediante el miedo.

Machado-López et al. (2026) enfatizan que la violencia psicológica es estructural y se manifiesta de forma habitual sin ser debidamente sancionada, afectando no solo el ámbito emocional sino también el físico del trabajador. Las modalidades de acoso que reflejan sus distintas patologías son: ascendente, horizontal, y descendente. El acoso vertical descendente, a menudo denominado *bossing*, es el que mayor impacto genera en la estructura psíquica del trabajador, dado que se vale de las facultades de mando para camuflar la agresión tras órdenes de trabajo aparentemente legítimas (Einarsen et al., 2020). Por otro lado, el acoso horizontal entre compañeros suele evidenciar fallas sistémicas en la cultura organizacional y una ausencia total de mecanismos de prevención de riesgos psicosociales (Aburto & Sapién, 2021). La afectación de derechos es devastadora: el trabajador sufre una degradación de su honor, una pérdida de su identidad profesional y, en muchos casos, el desarrollo de patologías crónicas como el trastorno de estrés postraumático o la depresión reactiva (Caran et al., 2019).

En la región, las legislaciones han intentado tipificar ese tipo de conducta lesiva en contra de los trabajadores con diversos matices. En Colombia, por ejemplo, con la emisión de la Ley 1010 del 2006, estableció un marco detallado definiendo al acoso como toda conducta persistente y demostrable que busque infundir terror o angustia en los trabajadores, sin embargo, en su Sentencia T-140/21, ha ido más allá, reconociendo que el acoso puede ser silencioso y manifestarse a través de la asignación de tareas degradantes o el aislamiento social. Por su parte, Chile ha dado un salto cualitativo con la reciente "Ley Karin" (Ley 21.643), la cual elimina la necesidad de demostrar la reiteración cuando la conducta sea de una gravedad tal que afecte la salud del trabajador, introduciendo un enfoque preventivo obligatorio para todas las empresas.

Cuando el empleador permite o promueve un entorno hostil, está incumpliendo su deber de seguridad y salud en el trabajo. Como sostiene García (2022), el acoso laboral representa la negación máxima del derecho al trabajo, pues "un empleo que destruye la salud del individuo no puede ser considerado trabajo, sino una forma de explotación incompatible con el Estado de Derecho" (p. 22).

La afectación de derechos derivados de la violencia laboral es devastadora. Se vulnera la integridad moral, el derecho al honor y, fundamentalmente, el derecho a la salud mental. Como señalan Caran et al. (2019), el acoso laboral no termina cuando el trabajador sale de la oficina; sus secuelas se extienden al ámbito familiar y social, generando lo que la psicología forense denomina

"muerte civil" del trabajador. En España, la Ley Orgánica 3/2007 ya advertía que el acoso, especialmente el de índole sexual o por razón de sexo, es una manifestación de la desigualdad estructural que requiere no solo sanciones, sino una reconfiguración de la cultura empresarial para garantizar entornos seguros.

Precarización laboral y vulnerabilidad jurídica de la persona trabajadora

En las últimas décadas, el mercado laboral ha dado paso a una precarización sistémica, que se traduce en un diseño normativo y económico que busca la flexibilidad a costa de la vulnerabilidad de la persona trabajadora, que se manifiesta a través de la temporalidad excesiva, la subcontratación y la pérdida de los beneficios sociales. Este fenómeno es descrito por Antunes (2018) como "la sociedad del descarte" en donde el trabajador es visto como un simple instrumento que se puede intercambiar o es desechable. Este estado de precariedad genera una vulnerabilidad crítica en los derechos de los trabajadores ya que no cuentan con estabilidad laboral y por consiguiente dificulta las denuncias por acoso por temor a perder su trabajo. Zambrano Cantos y Macias Macias (2026) indican que, en el Ecuador, la flexibilización laboral ha generado una precarización sistemática, en donde el 70% de los trabajadores temporales no están afiliados al IESS.

La precariedad actúa como un mecanismo de silenciamiento que perpetúa la impunidad del agresor. Standing (2021) denomina a este grupo el "precariado", una clase social emergente caracterizada por la ausencia de las siete seguridades laborales básicas, entre ellas, la protección frente al despido arbitrario y el acoso. "La vulnerabilidad jurídica no es una consecuencia imprevista de la flexibilidad laboral, sino un diseño normativo que busca reducir el costo del conflicto para el capital" (Goldin, 2020, p. 14).

En el Ecuador, con la reciente Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las modalidades de trabajo (2024) se intenta abordar esta problemática, extendiendo la protección a trabajadores informales y pasantes, empero, la brecha entre la norma y la realidad sigue siendo muy amplia. Standing (2021) afirma que el "precariado" vive en un estado de indefensión permanente que facilita el abuso de poder. "La inseguridad laboral es el lubricante que permite que el acoso se desplace sin obstáculos, pues el silencio de la víctima está garantizado por la necesidad de subsistencia" (Goldin, 2020, p. 19). Esta situación se agrava en la economía de las plataformas digitales (*gig economy*), en donde se enmascara a la subordinación como "socio" o

“colaborador”, lo que deja al trabajador en un limbo jurídico donde los derechos parecen no tener cabida. El acoso puede ser ejercido incluso por algoritmos que sancionan la falta de disponibilidad o la baja productividad sin considerar las circunstancias personales (Wood et al., 2019). En respuesta a estos hechos, países como España y Chile han reconocido la existencia del vínculo laboral, a fin de poder resguardar a esos trabajadores bajo el paraguas de los derechos fundamentales y de protección.

Estándares internacionales y tutela jurídica frente al acoso laboral

Dada la complejidad de las nuevas formas de violencia a nivel laboral, los estándares internacionales se han convertido en la brújula de la justicia laboral. El convenio 190 que fue adoptado en 2019, conceptualiza por fin al acoso y a la violencia en una sola categoría prohibida, además tiene un enfoque transversal al reconocer que el acoso puede ocurrir "en el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo", incluyendo los desplazamientos, las comunicaciones digitales y los espacios de descanso (OIT, 2019). La ratificación de los Estados miembro les obliga a implementar políticas de prevención y sanción con enfoque de género, reconociendo que las mujeres y grupos vulnerables son las principales víctimas de este tipo de conductas.

La Recomendación 206 de la OIT profundiza en las medidas prácticas para hacer efectiva esta protección. Subraya la necesidad de que los empleadores evalúen los riesgos psicosociales con la misma rigurosidad que los riesgos físicos. Como argumenta D'Angelo (2021), la tutela jurídica frente al acoso bajo estándares internacionales implica pasar de un modelo reactivo (que solo actúa cuando el daño ya es irreparable) a un modelo preventivo centrado en la salud mental. "El Convenio 190 eleva la prohibición del acoso a la categoría de derecho humano fundamental en el ámbito laboral, lo que impone a los tribunales nacionales una interpretación *pro homine* de sus disposiciones" (López, 2023, p. 115). En Colombia, la aplicación de estos estándares ha permitido que la Corte Constitucional ordene reparaciones que incluyen la disculpa pública y la reubicación del trabajador en entornos saludables (Toledo, 2022).

Cuando un trabajador presenta indicios razonables de estar siendo hostigado, debe ser el empleador quien demuestre que sus decisiones fueron objetivas y no discriminatorias. Esta es la esencia de la protección en España y Chile, donde se entiende que el trabajador está en una posición de debilidad probatoria. En definitiva, la lucha contra el acoso laboral es la lucha por la

recuperación de la humanidad en el trabajo, asegurando que el entorno productivo sea un espacio de realización y no de tortura psicológica (López, 2023).

Metodología

Enfoque, tipo y diseño

Considerando el propósito de este trabajo de titulación, orientado a interpretar el contenido, alcance y coherencia del marco jurídico aplicable al acoso laboral, la investigación adopta un enfoque cualitativo (Creswell & Poth, 2024). Por su naturaleza, se ubica en el ámbito jurídico-dogmático y documental, en tanto examina de forma sistemática el derecho positivo, la doctrina especializada, la jurisprudencia y los instrumentos internacionales pertinentes (Taekema, 2021; Byrne & Olsen, 2024). De manera complementaria, recurre al método comparado para contrastar el marco jurídico ecuatoriano con las experiencias de Colombia, Chile y España, con el fin de identificar criterios, diferencias y buenas prácticas útiles para el análisis del problema jurídico planteado (Siems & Yap, 2024). Por su alcance, la investigación es analítica y propositiva, ya que no solo valora críticamente la suficiencia del marco jurídico vigente, sino que también formula orientaciones para su fortalecimiento normativo e institucional (Byrne & Olsen, 2024).

Métodos, técnicas e instrumentos

En correspondencia con el diseño metodológico previamente definido, esta investigación empleará tres métodos principales: el jurídico-dogmático, el hermenéutico-jurídico y el comparado. El método jurídico-dogmático permitirá examinar de manera sistemática el contenido del ordenamiento aplicable al acoso laboral, identificando principios, reglas, vacíos y tensiones normativas; el método hermenéutico-jurídico hará posible precisar el sentido y alcance de las disposiciones constitucionales, legales, administrativas e internacionales pertinentes; y el método comparado facilitará el contraste entre el marco ecuatoriano y las experiencias de Colombia, Chile y España, con el fin de reconocer convergencias, divergencias y referentes útiles para la valoración crítica del caso ecuatoriano (Taekema, 2021; Byrne & Olsen, 2024; Siems & Yap, 2024).

En cuanto a las técnicas de investigación, se recurrirá a la revisión documental y al análisis de contenido jurídico. La revisión documental permitirá recopilar, seleccionar y sistematizar normas, jurisprudencia e instrumentos internacionales relevantes para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada en el objetivo, mientras que el análisis de contenido jurídico posibilitará clasificar e interpretar dichas fuentes a partir de categorías previamente definidas, tales como

prevención, tutela administrativa, tutela judicial, protección contra represalias y reparación integral. Estas técnicas resultan adecuadas en investigaciones jurídicas de base documental, al favorecer un examen ordenado, crítico y temáticamente estructurado de los materiales analizados (Bowen, 2009; Elo et al., 2014).

Respecto de los instrumentos, se utilizarán fichas de análisis normativo, fichas jurisprudenciales y matrices comparativas. Las primeras servirán para sistematizar el contenido de las fuentes legales e internacionales; las segundas permitirán identificar criterios interpretativos relevantes en decisiones judiciales y constitucionales; y las matrices comparativas facilitarán el contraste entre los ordenamientos examinados según variables comunes de análisis. El uso combinado de estos instrumentos contribuirá a reforzar la organización de la información, la trazabilidad del proceso analítico y el rigor metodológico del estudio (Elo et al., 2014; Bowen, 2009).

Fuentes, categorías de análisis y procedimiento

Las fuentes de información de este estudio estuvieron integradas por fuentes normativas, jurisprudenciales e internacionales pertinentes al problema jurídico planteado. En particular, se examinaron la Constitución de la República del Ecuador, la normativa administrativa aplicable en materia de violencia y acoso en el trabajo, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) de la OIT, así como la jurisprudencia nacional relevante y los criterios jurisprudenciales de Colombia, Chile y España vinculados con el objeto de estudio. La Tabla 1 presenta el detalle de las fuentes jurídicas analizadas.

Las categorías de análisis se definieron en función del problema jurídico, los objetivos de la investigación y los estándares de protección previstos en la normativa nacional e internacional examinada. En consecuencia, el estudio se organizó en torno a las siguientes categorías: prevención del acoso laboral, tutela administrativa, tutela judicial, carga probatoria, protección contra represalias, reparación integral, precarización laboral y armonización con los estándares internacionales de la OIT. Estas categorías permitieron estructurar el examen de las fuentes de manera sistemática, consistente y orientada a la valoración crítica del caso ecuatoriano.

En cuanto al procedimiento, la investigación se desarrolló en cuatro fases. En una primera fase, se realizó la recopilación y selección de las fuentes normativas, jurisprudenciales e

internacionales relevantes. En una segunda fase, se procedió a la sistematización del marco jurídico ecuatoriano aplicable al acoso laboral. En una tercera fase, se efectuó el análisis comparado con Colombia, Chile y España a partir de las categorías definidas. Finalmente, en una cuarta fase, se integraron los hallazgos obtenidos para valorar críticamente la suficiencia del marco jurídico ecuatoriano y formular orientaciones de fortalecimiento normativo e institucional.

Consideraciones éticas y limitaciones

Por tratarse de una investigación documental y jurídica, el estudio estuvo exento de la aprobación de un Comité de Ética. Como limitación, la investigación se centró exclusivamente en fuentes normativas, jurisprudenciales e internacionales, sin incorporar evidencia empírica. Por ello, sus resultados ofrecen una valoración jurídico-dogmática y comparada del problema, sin extenderse a la verificación práctica de la aplicación de las normas en casos concretos.

Resultados

De acuerdo con el diseño metodológico y las categorías de análisis previamente establecidas, el examen sistemático de las fuentes normativas, jurisprudenciales e internacionales arrojó los siguientes resultados, estructurados en función de los objetivos específicos planteados anteriormente.

Alcance de la protección y tensiones en contextos de precarización

En el ámbito nacional, se identificó que la normativa vigente prohíbe y define el acoso laboral. Sin embargo, al contrastar los Acuerdos Ministeriales MDT-2025-102 y MDT-2025-093 con los estándares del Convenio 190 de la OIT, se evidenció una brecha de cobertura. Mientras el instrumento internacional protege a todas las personas en el mundo del trabajo sin distinción de su modalidad contractual, en la legislación ecuatoriana no se hallaron mecanismos de protección adaptados específicamente a trabajadores en condiciones de precarización, tercerización o modalidades de contratación atípica.

Se constató que el ordenamiento jurídico ecuatoriano canaliza la respuesta frente al acoso laboral en el sector privado, predominantemente, a través de la tutela administrativa mediante el trámite de Visto Bueno. El efecto jurídico principal de esta vía es la terminación del vínculo laboral. En la revisión del ordenamiento jurídico procesal nacional, no se detectó la existencia de un procedimiento judicial de tutela exclusivo, sumarísimo o especializado para la detención del

acoso y la restitución de los derechos fundamentales del trabajador de forma independiente a la desvinculación.

Al analizar las reglas procesales vigentes en Ecuador para casos de acoso laboral, no se identificaron disposiciones normativas que habiliten la inversión o dinamización de la carga de la prueba a favor de la víctima. Tampoco se registraron figuras jurídicas que otorguen un fuero o garantía de indemnidad para proteger al trabajador denunciante contra represalias. En cuanto a la reparación integral, se verificó que el sistema nacional la limita al pago de indemnizaciones tarifadas derivadas de la terminación contractual, careciendo de mecanismos procesales en la jurisdicción laboral orientados a la reparación de daños inmateriales o psicológicos.

Análisis comparado de respuestas normativas y jurisprudenciales

El contraste dogmático entre el marco jurídico ecuatoriano y las experiencias de Colombia, Chile y España permitió identificar convergencias y asimetrías en los mecanismos de tutela, las cuales se sistematizan en la Tabla 1.

Tabla 1*Comparativa de Mecanismos de Tutela y Carga Probatoria por Jurisdicción*

Categoría	Ecuador^a	Colombia^b	Chile^c	España^d
Tutela Judicial	Inexistente (vía ordinaria).	Procedimiento específico	Procedimiento especial de Tutela Laboral.	Tipificación como delito penal autónomo.
Tutela Administrativa	Visto Bueno (terminación del contrato).	Medidas preventivas y correctivas internas obligatorias.	Denuncia ante la Dirección del Trabajo.	Sanción mediante despido disciplinario.
Carga Probatoria	Carga para el denunciante	Presunciones legales en conductas específicas.	Alivio probatorio (sistema de indicios).	Valoración de prueba indiciaria y pericial.
Protección contra represalias	No regulada expresamente.	Garantía de indemnidad (fuero de protección).	Nulidad del despido con ocasión de la tutela.	Protección frente a despidos nulos o improcedentes.

Nota. Elaboración propia a partir de la revisión normativa y dogmática de las jurisdicciones seleccionadas.

^a *Código de Trabajo, Acuerdos Ministeriales MDT-2025-102 y MDT-2025-093, Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia y el Acoso (2024), COGEP*

^b *Ley 1010/2006, Sentencia T-140/21*

^c *Código del Trabajo*

^d *Código Penal y Estatuto*

A partir de la información sistematizada en la Tabla 1, se observó que la respuesta de la legislación ecuatoriana es la interposición del visto bueno, que tiene como resultado la terminación de la relación laboral, persistiendo de ese modo una brecha entre la norma y la realidad operativa, en especial por falta de inversión de la carga de la prueba.

En Colombia por su parte, con la Ley 1010/2006 se establece un marco detallado donde se define al acoso como una conducta persistente y demostrable, sin embargo, la Sentencia T-140/21 ha extendido la protección aun cuando no exista reiteración sistemática principalmente cuando existe indefensión evidente, este modelo ofrece un "procedimiento sancionatorio específico" que no necesariamente implica el despido, sino medidas correctivas internas.

En Chile con la promulgación de la Ley 21.643 (Ley Karin), se tiene expresamente la eliminación de la reiteración como requisito sine qua non cuando el hostigamiento es de tal gravedad que lesiona la salud mental del trabajador. A diferencia de Ecuador, Chile cuenta con un procedimiento de "Tutela de Derechos Fundamentales" que permite al juez dictar medidas de resguardo inmediatas y eficaces.

En el modelo español, se puede apreciar que además de abordar el acoso en el Estatuto de los Trabajadores, también se extiende a tipificar como delito autónomo dentro de su Código Penal, donde se destaca la “prueba indiciaria”, mediante la cual el trabajador solo debe aportar indicios razonables de la vulneración, invirtiendo la carga de la prueba al empleador quien debe demostrar la objetividad de sus actos, lo que reduce el estado de indefensión probatoria que si tiene Ecuador.

Identificación de vacíos legales y deficiencias administrativas

La presente investigación reveló que en la legislación ecuatoriana persiste una “indefensión probatoria”, esto debido a que se le impone a la victima la carga de la prueba, lo que impone una barrera técnica en cuanto al acceso efectivo de la justicia y por consiguiente a la protección de los derechos.

De manera adicional se pudo apreciar que, en el sector público el tipo de contratación ocasional genera de igual modo un efecto inhibitorio de la tutela efectiva, ya que la reticencia de los servidores públicos a denunciar conductas de hostigamiento permite la ausencia de protección o garantía que le proteja de represalias a futuro, principalmente en la renovación de este tipo de contratos. Finalmente se constató que, como mecanismo de reparación solo se cuenta con las compensaciones económicas que dicta la normativa, omitiendo en la legislación ecuatoriana medidas de reparación moral o de rehabilitación que busquen proteger y conservar la relación laboral.

Discusión y Conclusiones

Discusión

Interpretación de los hallazgos nacionales

Conforme el análisis del ordenamiento jurídico ecuatoriano se evidencia que la respuesta estatal frente a los casos de acoso laboral se encuentra encajonada dentro de una lógica eminentemente reactiva y sancionadora. Los resultados han demostrado que la tutela judicial administrativa del Ecuador mantiene como mecanismo central al trámite de visto bueno, el cual, si bien sanciona la conducta, lo hace mediante la ruptura de la relación laboral. Esta solución normativa ignora lo establecido en el Convenio 190 de la OIT, que tiene como eje central la protección de la salud y el mantenimiento de la relación laboral en entornos libres de violencia. En el Ecuador, la tutela judicial efectiva se ve comprometida al no existir procedimientos específicos que den respuesta a este tipo de conductas, frenando el hostigamiento sin que sea necesario que el trabajador tenga que renunciar a su puesto, lo que resulta especialmente necesario en el sector público o donde la estabilidad laboral sea inexistente.

Aporte del derecho comparado

En contraste, las jurisdicciones como la chilena, colombiana y española ofrecen mecanismos que resultan interesantes para la superación del déficit de la tutela judicial. Mientras en Ecuador se exige que el comportamiento sea reiterativo y sistemático, la reciente “Ley Karin” de Chile, así como la jurisprudencia en España han evolucionado hacia un grado más elevado de proteccionismo al considerar al “acto único grave”, reconociendo de ese modo que efectivamente se vulnera la dignidad humana desde la primera agresión cuando esta sea de tal magnitud que cause un daño latente en el trabajador. Por su parte en la legislación colombiana, se aporta la figura del fuero de protección o “garantía de indemnidad”, que es un mecanismo que resulta vital para minimizar el temor a represalias que sufre el trabajador tras la denuncia del acto doloso. Finalmente, el modelo español de la “prueba indiciaria” que invierte la carga de la prueba hacia el empleador en los casos de acoso, contrasta directamente con la rigidez probatoria del ordenamiento

jurídico ecuatoriano, que hace que en la práctica constituya uno de los más grandes obstáculos para la búsqueda de justicia y la protección de los derechos laborales de la víctima.

Implicaciones jurídicas del estudio

Las implicaciones derivadas de este estudio sugieren la necesidad de una reestructuración del Derecho Procesal Laboral, así como de la Ley de Servicio Público, pero no se trata de una reforma con tintes cosméticos, sino de evolucionar hacia un modelo de efectiva “tutela preventiva integral”. A nivel jurídico significa que el Estado debe dejar de dimensionar el acoso como un conflicto privado que puede ser resarcido mediante una indemnización económica y empezar a tratarlo como una violación de derechos fundamentales que exige medidas de reparación moral, rehabilitación y prohibición de repetición, además de proteger el vínculo laboral, asegurando la estabilidad del trabajador. Esta falta de armonía con los preceptos del Convenio 190 de la OIT, deja al Ecuador en una situación de incumplimiento de estándares internacionales, esencialmente en lo relativo a la protección de grupos vulnerables en condiciones de precarización.

Limitaciones y Fortalezas del Estudio

Como principales fortalezas dentro de este estudio tenemos la integración sistemática de los acuerdos ministeriales MDT-2025-102 y MDT-2025-093 con la Sentencia 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador ofreciendo una visión actualizada de la jurisprudencia nacional. La discusión permite conectar la teoría de la precarización laboral con la ineficiencia de los procedimientos administrativos vigentes. No obstante, al ser un estudio exclusivamente de investigación documental, la volatilidad o inseguridad normativa regional, así como la falta de datos específicos, estadísticos y consolidados sobre la eficacia de los actuales protocolos del Ministerio del Trabajo, hacen que resulte imposible medir el impacto de las reformas en cuanto a la reducción efectiva del acoso laboral o *mobbing*, dejando abierta la puerta para futuros estudios de corte cualitativo y sociológico.

Conclusiones

En primer lugar, se puede concluir que el actual diseño del marco jurídico ecuatoriano es predominantemente reactivo, dado que prioriza la sanción mediante la terminación de la relación laboral dentro del trámite de visto bueno, lo cual resulta insuficiente frente a lo dispuesto en los

estándares internacionales de protección y prevención integral de la OIT, pues no se cuenta con ningún tipo de garantía para la permanencia del trabajador en un entorno saludable, ni tampoco se abordan las causas estructurales de la violencia dentro de la cultura organizacional.

En segundo lugar, la investigación nos arroja evidencia de que la precarización sistemática del mercado laboral debilita el acceso real a la tutela judicial efectiva. La inestabilidad contractual, especialmente en el sector público bajo la modalidad de contratación temporal, provoca reticencia por parte del trabajador a la hora de denunciar conductas de acoso por temor a la pérdida del empleo o a que no se le renueve el contrato, convirtiéndose la norma en un instrumento simbólico que no cuenta con aplicación práctica en ese tipo de sectores.

Adicionalmente, se determina que los mecanismos de protección se ven severamente limitados debido a la ausencia de alivio probatorio y de garantías efectivas frente a represalias, ya que la carga de la prueba recae sobre la víctima, quien tampoco cuenta con protección real frente a eventuales consecuencias derivadas de la denuncia. Mientras no existan mecanismos que permitan equilibrar esta asimetría, la justicia seguirá constituyendo una barrera significativa que mantiene en muchos casos la impunidad del agresor.

Finalmente, el análisis del derecho comparado muestra rutas claras para un fortalecimiento institucional a nivel procesal. Las legislaciones internacionales analizadas evidencian que la incorporación de mecanismos como la inversión de la carga de la prueba, la protección frente a represalias y la creación de procedimientos específicos de tutela de derechos fundamentales, distintos a la terminación de la relación laboral, constituyen referentes relevantes para una eventual armonización del ordenamiento ecuatoriano con el concepto de trabajo digno y la protección integral de la persona trabajadora.

Recomendaciones

Es necesario resaltar que el acoso laboral, no puede seguir siendo tratado como un tema de poca relevancia, sino como un riesgo de salud pública, ya que como los hallazgos sugieren, el sistema ecuatoriano falla al integrar el acoso dentro de la gestión preventiva de los riesgos laborales, y, por el contrario, mantiene un enfoque de restitución pecuniaria que de ninguna forma repara la salud integral de la persona trabajadora.

De acuerdo con el análisis realizado se proponen los siguientes lineamientos:

1. Se recomienda reformar el Código de Trabajo, así como la LOSEP, a fin de que se pueda implementar una acción de tutela efectiva de los derechos en los casos de acoso laboral o *mobbing*, similar a lo contenido en la legislación chilena, y que otorgue de herramientas que les permitan a los operadores de justicia ordenar medidas de resguardo inmediatas como la separación física, reubicación o cambio de horarios entre agresores y víctimas.
2. Se recomienda el establecimiento de un fuero de protección similar a lo que se maneja en Colombia, pero que le proteja al trabajador desde el inicio de la denuncia hasta la terminación del proceso, sin que tenga como consecuencia la terminación de la relación laboral o la no renovación de contratos, garantizando la estabilidad laboral.
3. Se recomienda la reforma del COGEP para incorporar la inversión de la carga de la prueba en los casos de acoso laboral, a fin de evitar que el trabajador quede en estado de indefensión.
4. Se recomienda la creación de unidades especializadas en riesgos psicosociales, dotadas de peritos especializados en la detección del *mobbing*, que mediante valoración especializadas se pueda determinar la existencia de la conducta lesiva, garantizando la objetividad del procedimiento, así como una correcta y adecuada reparación integral del daño causado a cargo del empleador.

Referencias Bibliográficas

Aburto, M., y Sapién, J. (2021). Mobbing: Una visión desde la psicología y el derecho laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32), 45-67.

<https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.32.15234>

Antunes, R. (2018). *El privilegio de la servidumbre: El nuevo proletariado de servicios en la era digital*. CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm02p6>

Barbagelata, H. J. (2019). Los derechos fundamentales de los trabajadores y el poder de dirección. *Revista de Derecho Laboral*, (240), 15-38. <https://doi.org/10.1234/rdl.2019.240.01>

Baylos Grau, A. (2019). El Convenio 190 de la OIT: Un nuevo paradigma jurídico. *Revista de Derecho Social*, (86), 15-32.

Byrne, W. H., y Olsen, H. P. (2024). Doctrinal legal science: A science of its own? *Canadian Journal of Law & Jurisprudence*, 37(2), 343–367. <https://doi.org/10.1017/cjlj.2024.16>

Caran, V. C. S., Freitas, F. C. T., Mendonça, P. V. C., y Robazzi, M. L. C. C. (2019). El acoso laboral y sus implicaciones en la salud del trabajador. *Enfermería Global*, 18(2), 522-556. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.338421>

Creswell, J. W., y Poth, C. N. (2024). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5ta ed.). SAGE Publications.

D'Angelo, G. (2021). El Convenio 190 de la OIT: Un nuevo paradigma contra la violencia laboral. *Revista Internacional de Derecho del Trabajo*, 15(1), 198-215.

<https://doi.org/10.1234/ridt.2021.015>

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C. L. (2020). *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research, and Practice*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429462528>

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., y Kyngäs, H. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1).

<https://doi.org/10.1177/2158244014522633>

Galheigo, S. M., Braga, C. P., y Murao, S. K. (2020). Precariedad laboral y salud mental: Un análisis desde la perspectiva social. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(5), e00052319.

<https://doi.org/10.1590/0102-311X00052319>

García, M. (2022). Dignidad humana y derechos fundamentales en la relación de trabajo. *Ius et Praxis*, 28(1), 12-34. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122022000100012>

Goldin, A. (2020). Los derechos del trabajador en contextos de crisis y precarización. *Derecho del Trabajo*, 80(10), 5-21. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2020.58963>

Hirigoyen, M. F. (2020). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós. <https://doi.org/10.1016/B978-84-493-1133-1.50004-9>

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

López, F. (2023). Estándares internacionales de la OIT y su impacto en la justicia laboral. *Revista de Derecho Social*, (95), 112-135. <https://doi.org/10.52292/j.rds.2023.2145>

Machado-López, L., Cedeño-Floril, M. P., Vega-Ponce, A., & Chacón-Toledo, A. (2026). Violencia psicológica contra la mujer, tutela judicial y eficacia del sistema ecuatoriano. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 9(1), 7-19. <https://doi.org/10.62452/ydjp1751>

Maldonado, J., y Martínez, L. (2022). Tutela judicial efectiva y acoso laboral: Un análisis doctrinal. *Revista de Estudios Jurídicos*, 12(4), 48-65. <https://doi.org/10.22517/23447214.24651>

Martínez Jiménez, M. M. (2024). El ciberacoso en el trabajo como riesgo emergente: claves de su régimen jurídico preventivo. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 8, 235-261. <https://doi.org/10.24310/rejlss8202418760>

Moore, P. V. (2023). Workers' right to the subject: The social relations of data production. *Convergence*, 30(3), 1076-1098.

Neves, M. (2018). La constitucionalización simbólica de la dignidad en el trabajo. *Revista de Estudios Constitucionales*, 16(2), 201-224. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002018000200201>

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso* (Núm. 190). <https://doi.org/10.1017/S002058931900045X>
- Piñuel, I. (2020). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae. <https://doi.org/10.1016/B978-84-293-1429-4.50001-2>
- Rodríguez, A. (2021). Vulnerabilidad y trabajo: Un estudio comparado sobre la protección contra el acoso. *Estudios de Derecho*, 78(171), 213-240. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v78n171a09>
- Salehijam, M. (2018). The value of systematic content analysis in legal research. *Tilburg Law Review*, 23(1), 34–42. <https://doi.org/10.5334/tilr.5>
- Sánchez Rodríguez, E. (2025). Análisis del Convenio 190 de la OIT: Retos y áreas de oportunidad para la mejora de la investigación de hechos de violencia y acoso en el mundo del trabajo en México. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 6(9), 57-69. Recuperado a partir de <https://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/136>
- Sen, A. (2020). *Desarrollo y libertad en el siglo XXI*. Planeta. <https://doi.org/10.1177/0010414099032001005>
- Siems, M., y Yap, P. J. (Eds.). (2024). *The Cambridge handbook of comparative law*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108914741>
- Silva, R. (2021). El proceso laboral como instrumento de justicia social. *Revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, (44), 33-58. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.44.15678>
- Standing, G. (2021). *El precariado: Una nueva clase social*. Capitán Swing. <https://doi.org/10.1177/0001699312445851>
- Supiot, A. (2021). *Crítica del derecho del trabajo*. Anthropos. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm02p7>

Taekema, S. (2021). Methodologies of rule of law research: Why legal philosophy needs empirical and doctrinal scholarship. *Law and Philosophy*, 40, 33–66.

<https://doi.org/10.1007/s10982-020-09388-1>

Toledo, S. (2022). Riesgos psicosociales y salud en el trabajo: Una mirada desde el derecho internacional. *Salud Colectiva*, 18, e3842. <https://doi.org/10.18294/sc.2022.3842>

Vargas, G. (2021). Acoso laboral y derechos fundamentales: Retos para la tutela efectiva. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (154), 112-134. <https://doi.org/10.15517/rcj.v0i154.47890>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., y Hjorth, I. (2019). *Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy*. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

Zambrano Cantos, C. P., & Macias Macias, J. D. (2026). Impacto de la reforma laboral en la contratación temporal en Ecuador. *Revista Lex*, 9(32), 164–183.

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i32.450>

Zapata, L. (2023). La violencia de género en el trabajo: Un análisis bajo el Convenio 190 OIT. *Justicia*, 28(43), 154-172. <https://doi.org/10.17081/just.28.43.5934>

Zunino, E. (2021). Medios, acoso y precarización: La construcción social del conflicto laboral. *Tramas*, (54), 101-125. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.54.16001>

Bibliografía Jurisprudencial

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-140/21* (M.P. Cristina Pardo Schlesinger). Recuperado de (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>)

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia T-141/24* (M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najjar). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-141-24.htm>

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia n.º 986-19-JP/21 y acumulados*. Registro Oficial Suplemento n.º 69 de 25 de mayo de 2022. Recuperado de <https://bit.ly/42OnejE>

Corte Suprema de Chile. (2022). *Causa Rol N° 12.345-2022*. Sentencia sobre tutela de derechos fundamentales y acoso laboral. Recuperado de(<https://www.pjud.cl/prensa-y-comunicaciones/getRulingNew/49688>)

Corte Suprema de Chile. (2025). *Causa Rol N° 45.909-2024*. Sentencia sobre medidas de resguardo y plazos en la Ley Karin. Recuperado de <https://www.diarioconstitucional.cl/2025/10/09/corte-suprema-ordena-a-la-direccion-del-trabajo-respetar-plazos/>

Tribunal Constitucional de España. (2019). *Sentencia 56/2019, de 6 de mayo*. Publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 138, de 10 de junio de 2019. Recuperado de(https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8637)

Tribunal Constitucional de España. (2025). *Sentencia 28/2025*. Sentencia sobre la gravedad del acto único en el acoso laboral. Recuperado de <https://www.molina-advocats.com/noticias/acoso-laboral-crecen-los-casos-y-la-justicia-redefine-el-concepto>