

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA TIPICIDAD DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

SOME CONSIDERATIONS ON THE TYPICITY OF LABOR HARASSMENT IN ECUADORIAN LEGISLATION

Fernando Valentín Quizhpe Larco¹ (Fercho9636@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-7029-7458>

Carlos Alfredo Zúñiga Berrezueta² (cazunigaest@utmachala.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-6160-8341>

Armando Rogelio Durán Ocampo³ (aduran@utmachala.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-0111-0669>

RESUMEN

El siguiente artículo tiene el objetivo de mostrar algunas consideraciones sobre la tipicidad del acoso laboral (*mobbing*) en la legislación ecuatoriana. En consonancia con ello, la estrategia metodológica asumida se sustenta en los métodos de investigación: revisión documental, histórico-lógico, hermenéutico y analítico-sintético. Sobre esta base, los hallazgos realizados permiten aseverar que, aunque en el Ecuador se han dado pasos para prevenir el acoso laboral e introducir instrumentos para su erradicación, aún existe un vacío en el orden jurídico penal que tipifique esta conducta y decrete las sanciones para el acosador. Asimismo, se establezcan acciones restaurativas y retributivas de reivindicación al acosado.

PALABRAS CLAVES: acoso laboral, tipología, tipicidad, tratamiento jurídico penal

ABSTRACT

The following article has the objective of showing some considerations about the typicity of bullying in Ecuadorian legislation. In line with this, the assumed methodological strategy is based on research methods: documentary, historical-logical, hermeneutic and analytical-synthetic review. On this basis, the findings make it possible to assert that, although steps have been taken in Ecuador to prevent workplace harassment and introduce instruments for its eradication, there is still a void in the criminal legal order that typifies this behavior and decrees sanctions for the stalker. Likewise, restorative and retributive actions of claim to the harassed are established.

KEY WORDS: labor harassment, typology, typicity, criminal legal treatment

¹ Estudiante Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador

² Estudiante Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador

³ MSc. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador

El acoso laboral o *mobbing* es un mal que ha estado presente históricamente. El mismo, afecta el clima de respeto y armonía que debe primar en las relaciones de trabajo, entre empleadores y empleados, y entre los propios empleados. En la práctica, se presenta con frecuencia el problema del acoso laboral, conducta atentatoria a la integridad personal: física, psíquica, moral y hasta sexual del trabajador o trabajadora, así como el derecho al trabajo y a la seguridad laboral, según (Solano & Yaguana, 2016).

En este sentido, a nivel mundial se reportan serios problemas en el ámbito laboral entre los trabajadores que se expresa en actos hostiles de unas personas contra otras. En muchos casos, el agraviado no conoce cómo protegerse de este acometimiento, qué derechos le asisten y dónde recurrir para hacerlos valer, éste tipo de práctica, en los casos más graves, termina en el suicidio de la víctima; es por ello, que muchos ya lo empiezan a denominar como crimen psicológico, de acuerdo a (Hermosa, 2017).

Lo anterior, es objeto de discusión por empresarios, empleadores, trabajadores, psicólogos, sociólogos y juristas, entre otros. Sin embargo, son pocos los países donde existen legislaciones penales que tipifiquen el acoso laboral y estipulen su sanción, en consonancia con los estudios de (Bonilla, 2013), (Solano & Yaguana, 2016), (Hermosa, 2017).

En consonancia con ello, fue necesaria la utilización de métodos que permitan profundizar en la temática que se aborda. Sobre esta base, el método histórico-lógico, propició el estudio del tratamiento a la categoría “acoso laboral”. En el caso de la hermenéutica y la revisión documental se examinaron, cotejaron y resumieron los textos de las fuentes bibliográficas consultadas.

Por su parte, el método analítico-sintético contribuyó con el análisis y resumen de las consultas bibliográficas. Además, permitió el arribo a las conclusiones del estudio. A través del programa EndNote fue creada una base de datos formada por 872 fichas bibliográficas. Estas, sirvieron para la construcción del discurso escrito y citación de referentes teóricos; los textos fueron seleccionados teniendo en consideración el interés, relevancia, fiabilidad, científicidad y actualidad de la información.

Sobre esta base, la lógica interna del artículo transcurrió a través de las siguientes preguntas que guiaron la búsqueda de información:

- ¿Qué criterios se manejan en la bibliografía especializada sobre el acoso laboral? ¿En qué consiste el acoso laboral o *mobbing*?
- ¿Cómo ha sido tratado el acoso laboral a través del tiempo?
- ¿Cuáles son sus características?
- ¿Cuáles son los tipos de acoso laboral?
- ¿Cuáles son los motivos de acoso laboral?
- ¿Qué tratamiento legal se le da en el Ecuador?

Antecedentes

Los conflictos en la convivencia desde que el hombre como especie humana se juntó para vivir en grupo, surgieron. El acoso, como parte de estas discordias es un problema que se origina desde los inicios de la sociedad, de acuerdo a (Once, 2015). Al respecto, la historia de la humanidad nos cuenta sobre actos de barbarie ejecutados por unos sobre otros. En Roma, en el afán de obtener beneficios económicos se esclavizaba para obtener mano de obra a bajo costo. El esclavo, no era considerado un ser humano sino una bestia de trabajo, estaba totalmente desprovisto de derechos y únicamente debía cumplir con sus obligaciones para con su amo.

Por otra, con el surgimiento de la industria, los empresarios explotaron a los empleados para obtener riquezas, expresado en regímenes esclavistas dentro de la sociedad. En el auge de los inicios de la industria, se empezó a experimentar daños ambientales y el deterioro de la salud de la población laboral no importaba, en consonancia con (Hermosa, 2017). En el siglo XX, las dos Guerras Mundiales causaron la desaparición física de millones de personas y el sufrimiento de otros. Estos hechos de barbarie, masacre y destrucción dieron paso a la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 en París.

En 1976, Brodsky publicó su libro “El trabajador acosado”, en donde por primera vez describe casos de *mobbing*. En esta obra, se presenta casos de accidentes laborales, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, entre otras. No obstante, no llega a adentrarse en las implicaciones morales, del acoso.

En consonancia con ello, en la década de los años 80, del pasado siglo XX, cuando Leymann (1996), aborda el hostigamiento en el trabajo. Para ello, toma como sustento teórico los estudios previos de Lorenz citado por (Parra, 2015), sobre el comportamiento animal, el ataque coaligado de un grupo de animales contra otro individuo más fuerte de su misma especie. Sobre esta base, dada la magnitud del asunto en 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza una investigación en 32 países; la encuesta aplicada, denominada “International Crime (Victim) Survey”, arrojó que el homicidio se había convertido en la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para las mujeres, y en la segunda para los hombres.

Consecuentemente, los datos apuntan a una situación extrema; el problema de violencia laboral a nivel mundial. La misma, no conoce de raza, situación geográfica o económica, de profesiones, artes u oficios, es inherente a las personas, prescindiendo de su condición social, económica o profesional, según (Hermosa, 2017), es un problema relacionado con la formación de valores humanos. De manera que, es esencial, crear conciencia entre empleadores, empleados, gobernantes y ciudadanos comunes sobre la necesidad de promulgar reglas sobre seguridad ocupacional y riesgo

de trabajo. Asimismo, alertar a los países miembros para que tomen acciones que permitan eliminar esta grave problemática.

Al respecto, las organizaciones hacen esfuerzos para adaptarse a contextos de continuos cambios de orden económico, tecnológico y social. En los últimos tiempos, se evidencia un importante crecimiento de la violencia en el trabajo, de acuerdo a (Toro & Gómez, 2016). En este sentido, en Alemania, Australia, Austria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido y Suecia, es un problema que se agrava cada vez más, se estima que es un factor que provoca entre un 10 a 15 por ciento de los suicidios en Suecia.

Por ello, aquellos países que aún no contemplan dentro de sus legislaciones un marco regulatorio que castigue el hostigamiento laboral deben reconsiderar su posición. De ahí que, adoptar medida que penalicen con la terminación del contrato de trabajo de la persona que ejecuta actos de violencia psicológica y la indemnización, según (Hermosa, 2017).

En este sentido, en América Latina se han realizado intentos por legislar para poner fin a la práctica del acoso laboral. Sin embargo, sólo en Colombia, México y en Chile se ha tipificado esta figura en sus respectivas legislaciones, de acuerdo a (Bonilla, 2013), al expedir leyes de carácter general que rigen tanto para el sector público como para el privado. Consecuentemente, en Ecuador, se han hecho intentos para regular y castigar el mobbing, aunque sin el efecto deseado, de acuerdo a (Hermosa, 2017). Por ello, en agosto del 2017, la Asamblea Nacional aprobó una ley para prevenir el acoso laboral y los instrumentos para su erradicación, en consonancia con (Agencia Andes, 2017).

Breve aproximación teórica en torno al acoso laboral o *mobbing*

Las ideas hasta aquí expuestas, permiten aseverar que dada la magnitud de los problemas que genera el acoso laboral en el ambiente de trabajo en la actualidad, no sólo afecta psicológicamente a la víctima, sino también, la calidad y el rendimiento productivo. Esto, ha despertado el interés de los investigadores como: Piñuel y García (2015, p.11), al definir el *mobbing* "...intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo".

Por su parte, Einarsen y Raknes (1997), y González y Graña (2009), describen el acoso psicológico como una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un período de tiempo que son receptores de actos negativos de uno o varios individuos. En una situación, donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones. De esta forma, describen que sólo un hostigamiento en el lugar de trabajo será considerado acoso cuando es continuado y puede ser un fenómeno colectivo.

Al respecto (Leymann, 1996), define el acoso laboral desde una perspectiva psicológica. Lo considera un proceso en el que se atormenta, hostiga o aterroriza psicológicamente a otros en el trabajo. El mismo, es una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Asimismo, señala que el *mobbing*, es un tipo de agresión sofisticado, que puede acabar con una persona, y los efectos en el acosado pueden ser devastadores.

En consonancia con ello, Jiménez (2014), establece que el “acoso laboral” o “*mobbing*” es el trato humillante y degradante al que se somete a una persona dentro de su relación de trabajo. Lo anterior, puede llegar a ocasionar trastornos psicológicos en el agraviado. Por su parte, OIT (2000), lo define como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente. Además, una persona o un grupo de personas, hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. Esto, provoca una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales. Para ello, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto condicionan la eficiencia y la productividad.

Los aspectos hasta aquí expuestos, aluden a las consecuencias del acoso no sólo al que sufre el agravio, sino también, las que atañen al colectivo y al entorno laboral. Asimismo, los efectos indirectos que ocasionan a la producción. En este sentido, en el Suplemento del Registro Oficial 116 del 9 de noviembre de 2017, se entiende por acoso laboral:

todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral” (Derecho Ecuador, 2017).

Características del acoso laboral o *mobbing*

Con los elementos hasta aquí analizados podemos precisar las características que tipifican al acoso laboral o *mobbing*, según (Hermosa, 2017, p.35):

- Continuidad y sistematicidad en el tiempo de los actos de hostigamiento. Un daño en la psiquis de una persona, se produce a consecuencia de un cúmulo de actuaciones reiteradas en un tiempo prolongado que provocaron la alteración psicológica, de tal manera que inclusive pudiesen desencadenarse en el suicidio del acosado sistemático.
- Actos negativos con el propósito de intimidar, asustar o amedrentar al acosado
- Dificultad o incapacidad para defenderse que tiene el acosado. Normalmente, cuando el acosador es enfrentado por el acosado, este tipo de conductas puede cesar. Sin embargo, según se desprende de los estudios realizados los actos de

hostigamiento, en gran medida son ejercidos contra personas que no tienen capacidad de respuesta hacia tales agresiones.

Asimismo, Solano & Yaguana (2016), destacan como una de las características del acoso laboral, la elección por parte del hostigador, como víctimas de sus acciones agresivas a personas que pertenecen a grupos vulnerables, por razones de religión, procedencia geográfica, raza, preferencia sexual, etc.; a los que ridiculiza, insulta, degrada, entre otras cosas, en presencia de los demás trabajadores, situación que posteriormente puede desembocar en problema psicológico para la víctima.

Entre las conductas que caracterizan este modo de actuación la literatura distingue una serie de comportamientos típicos, que pueden considerarse como constitutivos del acoso laboral; de manera general, según (Morales, 2016, p. 76), al describir las siguientes:

- Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.
- Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.
- Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.
- Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera.

En consonancia con ello, el acoso puede considerarse como una actuación discriminatoria motivada por razones, de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; o por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos incluyendo la filiación sindical y gremial, de acuerdo a (Derecho Ecuador, 2017).

Tipología de acoso laboral o *mobbing*

En este sentido, se toma el nivel de afectación y los mecanismos de ataque empleados, en consonancia con Moreno (2009), quien establece tres tipos de acoso laboral:

- Acoso moral o *mobbing*, también conocido como hostigamiento psicológico, violencia psicológica en el trabajo, acoso ambiental, *bossing* (si el sujeto que ejerce la violencia psicológica es superior jerárquico). Este suele presentarse con conductas intimidatorias por lo general de tipo verbal, y otras que no son visibles, aunque en los casos más graves se puede llegar a la agresión física.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo, que tienen relación con el sexo de la persona. Este es mayormente sufrido por las mujeres, pero bien podría ocurrir contra hombres.

- Acoso discriminatorio, aquel que tiene su causa en aspectos o características de la persona como el origen racial o étnico, la religión o convicciones personales, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, entre otros (p.56).

Al respecto, el *mobbing* laboral, es una realidad que puede presentarse entre los diferentes integrantes de una relación laboral. El mismo, se tipifica según las relaciones jerárquicas que se establecen en el ámbito laboral en dos tipos: el horizontal y el vertical. En el caso de este último, se clasifica en ascendente o descendente, según (Caamaño, 2011), (Morales, 2016). Por su parte (Pinzón de Bojana y Atencio, 2010, p.142), indican que el *mobbing* horizontal ocurre, cuando “un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico”

En este sentido, la singularidad en este tipo de acoso está dada en que los involucrados ocupan un mismo lugar jerárquico en los nexos de trabajo horizontal, o sea cuando el acto de hostigamiento se produce entre pares. Para Caamaño (2011) y Morales (2016), el *mobbing* se puede presentar entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa.

De ahí que, las causas pueden ser múltiples: celo profesional, envidia, competencia o problemas de tipo personal. En este caso, el acosador con su comportamiento agresivo busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el propósito de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos. Se señala que esta clase de “*mobbing*” puede presentarse, porque la víctima es considerada distinta al resto del grupo, ya sea por su sexo, orientación sexual, religión, etc., o bien, porque la víctima reviste un peligro para el agresor (ejemplo, aspiraciones de ascenso), por envidia o por un simple afán de hostigar, según (Pinzón de Bojana & Atencio, 2010), (Morales, 2016).

Por otro lado, el acoso vertical se subdivide en ascendente o descendente: es ascendente cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior, de acuerdo a (Caamaño, 2011), (Morales, 2016). Este tipo de acoso se presenta generalmente cuando ingresa a la empresa o institución un nuevo miembro y ocupa una posición o rango superior y sus métodos y procedimientos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección

De manera que, es muy frecuente que ocurra cuando un trabajador aspiraba por antigüedad, trayectoria y/o experiencia a un ascenso que le permitiera ocupar ese puesto de jefatura y no fue posible por la asignación a una persona ajena a la organización. El acoso vertical ascendente es poco frecuente, no es usual que los subordinados manifiesten actos de hostigamiento contra su jefe, precisamente por ser esta figura la que ostenta el poder y la toma de decisiones que, en un momento determinado pueda decidir sobre el futuro laboral del subordinado.

El acoso vertical descendente o *bossing*, como también se acostumbra a denominarlo, es la forma de asedio que ejecuta el jefe hacia un subalterno, según (Cardona & Ballesteros 2006). Este es uno de los tipos de acoso más frecuente; se manifiesta a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos que pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono “voluntario” de una persona determinada sin proceder a su despido legal, de acuerdo a (Hermosa, 2017).

El *bossing*, se caracteriza por la intencionalidad del jefe de demostrar la supuesta incompetencia del subalterno. En el caso de las trabajadoras abusadas psicológicamente por sus jefes, se asocia al acoso sexual como represalia. Este, suele ser un detonante para que el jefe empiece a correr rumores sobre su reputación, su calidad o forma de vida, lo cual termina minando la imagen de la víctima frente a sus compañeros”, en consonancia con (Hermosa, 2017, p. 39), esto interfiere con el trabajo y se usa como condición para el empleo, crea un ambiente laboral hostil y ofensivo, constituye un eslabón de violencia de género que contribuye a sostener un orden de género basado en la discriminación (CEPAL, 2016).

Causas del acoso laboral

Sobre esta base, cabe preguntarnos cuáles son las causas que provocan el acoso laboral; según Parra (2015) estas pueden ser múltiples, las más frecuentes se producen cuando:

- La persona acosada representa una amenaza para quien le hostiga, bien sea porque tiene mayores competencias profesionales y/o personales;
- Al propiciar de manera artificial el despido o la renuncia se evita el pago de indemnizaciones, beneficios, compensaciones, reparaciones u otros relacionados con la terminación intempestiva de la relación laboral.

Al respecto Piñuel (2001), indica que en ambos casos el acosador tiene como propósito intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vista a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador; agrega el autor que en ocasiones la situación organizativa, por ejemplo en términos de reducción de costos, es más bien una excusa que le permite al hostigador canalizar impulsos y tendencias psicopáticas.

Diversas investigaciones muestran diferencias en la calidad del empleo que no dependen del desempeño del trabajador o la importancia social de la actividad, sino del espacio económico donde se inscribe el vínculo laboral. Entre otros ejemplos, resulta ilustrativo el siguiente: los ingresos del maletero de un hotel son considerablemente superiores a los de un docente especializado. En lo general se aprecian manifestaciones de enajenación en determinados sectores o empleos en los que los

sujetos refieren rechazo, sobre todo al trabajo manual o lo conciben como medio de vida o peor aún una actividad opuesta al tiempo libre, según (Guerra y col., 2018). Lo anterior, es expresión del acoso laboral.

Tratamiento legal del acoso laboral en la legislación ecuatoriana

En consonancia con ello, no podemos analizar el tratamiento legal que se le otorga al moobing en el país sin antes tener presente las regulaciones internacionales estipuladas al respecto y de las cuales el Ecuador es tributario. Estas, son la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y los respectivos Protocolos Facultativos de cada uno de los Pactos (1966 y 2008 respectivamente). En el ámbito continental están la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (1969), el Protocolo de San Salvador (1988) y la Observación General No. 18, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005).

En correspondencia con estos instrumentos, el Ecuador respeta, promueve y protege los derechos humanos contenidos en ellos. Además, incorporar en su legislación interna medidas para garantizar: el derecho al trabajo, de acuerdo a (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966 b, art. 6), las condiciones justas, equitativas y satisfactorias para su realización, según (OEA, 1988, art. 7), (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966 b, art. 7), con el debido respeto a la dignidad humana, integridad personal y garantías judiciales (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1969, atrs. 5,8,11) y la prohibición de tratos crueles, inhumanos o degradantes y la protección contra ataques a la honra y reputación personal (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966 a, arts. 7,17).

Al respecto en el articulado de la Constitución de la República del Ecuador, referente a la seguridad social, se legisla que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado, garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 33).

Asimismo, en el análisis de este artículo, encontramos que el Estado es garante del respeto a la dignidad del trabajador. De ahí que, “la dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás”, según (Marín, 2007, p.2).

Lo anterior, implica la responsabilidad del Estado de velar por el establecimiento y cumplimiento de normas en el ámbito de trabajo, que garanticen un clima de respeto a las personas. Para ello, queda establecido de manera tácita que no serán aceptadas conductas que agraven al trabajador, tales como: actos hostiles, con el ánimo de vejarlo, amedrentarlo, ridiculizarlo, menoscabar su integridad moral, perjudicar su imagen frente a los demás, etc.

Otro elemento, que desde nuestro punto de vista guarda relación con el acoso laboral, es lo relativo a la garantía de “un trabajo saludable”. Este, espacio contribuye a preservar la salud de las personas; entendida ésta no sólo como salud física, sino también como psicológica y social. Para ello, quedan proscritas todas las manifestaciones que atenten contra la integridad de los trabajadores, tanto física como emocional. Asimismo, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. Además, estipula que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia.

Asimismo, entre los principios que sustentan el derecho al trabajo se enuncia: “[...] Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 326). De ahí que, se declaran los derechos de los trabajadores a un ambiente de trabajo donde se excluye el acoso laboral. Sin embargo, en la Carta Magna, es muy limitada la igualdad de género, al legislar que: “[...] Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”, según (Asamblea del Ecuador, 2008, art. 331).

En consonancia con ello, se restringe el asunto a una cuestión de género y garantías de la mujer trabajadora. Lo anterior, permite afirmar que el *mobbing* es una modalidad de violencia que no se encuentra estipulada abiertamente en la Constitución ecuatoriana. Sin embargo, afecta gravemente la calidad de vida y limita el ejercicio de los derechos de los trabajadores, quienes son víctimas de este mal, de acuerdo a (Solano & Yaguana, 2016), (Ortiz, 2017).

Por otro lado, en el Código de Ética del Ministerio de Producción, Empleo y Competitividad, se define el *bossing* y el *mobbing*. Este, es reconociendo como:

la violencia psicológica injustificada sobre un funcionario, servidor o trabajador del MCPEC, a través de actos y tratos intimidantes y agresivos idóneos para obtener la renuncia voluntaria del afectado, dentro o fuera del lugar de trabajo, por parte de sus superiores o jefes, es decir, en sentido vertical descendente. [...]” (Ministerio de Producción, Empleo y Competitividad, 2016, art. 3.2).

Asimismo, se entiende como *mobbing*:

a la acción o acciones de uno o más funcionarios, servidores o trabajadores del MCPEC, que busquen intimidar, acosar, hostigar y perseguir a otro u otros funcionarios, servidores o trabajadores del MCPEC, las mismas que deben considerarse como idóneas para obtener la renuncia voluntaria de los afectados. A diferencia del *bossing*, esta conducta se verificará en una relación horizontal, entre funcionarios, servidores o trabajadores del mismo nivel y condición, siempre que dichas conductas sean conducentes a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectando su trabajo y, en último término, conseguir con este hostigamiento, intimidación o perturbación, además, el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas” (Ministerio de Producción, Empleo y Competitividad, 2016, art. 3,10).

Las definiciones expresadas en el Código de Ética, se considera como propósito que los hostigadores logran la renuncia voluntaria del afectado y dañar la imagen de la persona agraviada por motivos personales, de envidia, celo profesional, etc., opinión que coincide con los criterios de Hermosa (2017). No obstante, las regulaciones de este Código son un intento de controlar el acoso psicológico dentro del sector público. Sin embargo, no ha cumplido sus propósitos. Por tanto, es limitado su alcance al no abordar la restauración de los daños infligidos al acosado tanto psicológico como económico.

Sobre esta base, en la teoría sistematizada encontramos el tratamiento al acoso laboral en el Reglamento de Administración del Talento Humano del Ministerio de Industrias (2016, p.66); donde se estipula como prohibición: “Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para realizar el *bullying* o *mobbing* empresarial. Esta, es una molesta práctica de acosar desdeñar o herir emocionalmente a otros en el ámbito laboral (o cualquier otro), a través de reiterativas acciones”. Asimismo, se coincide con Hermosa (2017), al expresar que este artículo, en su enunciado es ambiguo, toda vez que considera el *mobbing* como abuso de autoridad, descalifica el acoso horizontal entre pares y establece igual tratamiento entre las categorías de *mobbing* y *bussing*.

Consecuentemente, es importante señalar que recientemente el acoso laboral, fue recogido en la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, y su tratamiento dado en la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Las mismas, tienen por objeto garantizar la no discriminación e igualdad, mantener un sano ambiente en el lugar de trabajo y establecer mecanismos para prevenir riesgos psicosociales, según (Albornoz & Luna, 2018). En ambas, se introduce el término “acoso laboral”, en lugar de, “hostigamiento laboral” al enfatizar en la tipificación de este como un comportamiento atentatorio contra la dignidad y la gravedad de sus consecuencias para la víctima.

En consonancia con ello, en las modificaciones al Código del Trabajo del 2017, se plantea el derecho a la indemnización del trabajador víctima de acoso laboral. Por lo que, recibirá la compensación equivalente al valor de un año de la remuneración.

Además, según la gravedad del caso, el acosado podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública del acosador; lo que se encuentra recogido en el artículo 545 de este Código. Para ello, el trabajador o trabajadora debe presentar indicios de haber sufrido acoso laboral. De ahí que, le corresponde al empleador presentar una justificación objetiva y razonable, las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Al respecto, se explica que las denuncias de acoso laboral deben ser valoradas por la autoridad de trabajo. Por ello, establece que el empleador está en la obligación de implementar la capacitación y políticas orientadas a la identificación de las diferentes modalidades del acoso laboral, según (Congreso Nacional, 2018, art. 42, 46). De igual forma, establece en artículo 44 que está prohibido al empleador el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. Además, de igual manera se instituye, que le está prohibido al trabajador actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

Por su parte, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) en vigor, no tipifica una serie de conductas delictivas que surgen en las relaciones de trabajo y que afectan a bienes jurídicos de especial significación social. Esto, produce consecuencias físicas y psíquicas que generan cuadros de ansiedad, dolor, inestabilidad, depresión y otros estados de ánimo que afectan la integridad personal de los trabajadores, según (Derecho Ecuador, 2017). En este sentido, las únicas alusiones a elementos que se relacionan de alguna manera con el acoso laboral es lo referido a las agravantes de la infracción penal: “cometer la infracción prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014, art. 47).

Asimismo, se alega en la sección cuarta sobre delitos contra la integridad sexual y reproductiva, lo siguiente:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, [...] o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014, art. 166).

En este sentido, de forma explícita y exhaustiva no se reconoce la figura del acoso laboral, y mucho menos su tratamiento legal. Para ello, el artículo 166 sólo se limita al acoso sexual desde el contexto laboral y limita su alcance a la situación de *bussing*. De manera que, podemos aseverar que no se encuentra tipificado como delito el acoso laboral, por lo que es necesario incorporar al ordenamiento jurídico penal. Sobre esta base, el análisis documental nos permite aseverar que, pese al avance de las políticas sociales y económicas experimentadas en Ecuador en los últimos tiempos, y a las

normas y regulaciones que reconocen el acoso laboral, en términos de lo establecido existe el vacío en el orden jurídico penal que tipifica el acoso laboral como un delito y estipula sus respectivas sanciones.

Consecuentemente, entre los argumentos que se esgrime para su tipificación como delito en el orden sancionatorio penal están:

- El reconocimiento constitucional, es necesario que el Estado resguarde los derechos a la vida, integridad física y salud de los trabajadores, estos son derechos fundamentales, está en la obligación de tomar las medidas de protección adecuadas frente a cualquier daño o riesgo, inclusive medidas penales (Baresi, 2017). Es decir, “este tipo de medidas no tienen por qué quedar excluidas a priori, si son útiles para lograr dicha finalidad” (García, 2011, p.44).
- La eficacia de políticas laborales, para lo cual deben incluir la intervención penal. En ese sentido, la política criminal actúa como complemento de la política de prevención laboral, que no es sino, el cumplimiento de los estándares normativos de condiciones de trabajo, es decir, materialización del Estado de Derecho en el ámbito de la empresa (Baresi, 2017).
- El derecho penal, “se basa en el principio de intervención mínima, y sus complementos: última ratio y lesividad, evaluando la necesidad, merecimiento y oportunidad de la intervención penal en cierto ámbito social” (Baylos & Terradillos, 2006, p.3).

De manera que, es necesario contar todas las condiciones políticas, económicas, sociales y legales que brinden un marco jurídico penal regulatorio para contener, controlar, y sancionar las conductas de acoso laboral que pueden ejercer determinadas personas sobre otras, para que este tipo de actividad no quede en la impunidad, en consonancia con las aportaciones (Hermosa, 2017, p. 14).

Las averiguaciones realizadas a través de este estudio de revisión permiten concluir que:

- El acoso laboral, es un mal que ha estado presente desde los inicios de las relaciones empleados-empleadores y empleados-empleados. Las causas que provocan el acoso laboral pueden ser variadas, pero las más frecuentes son: cuando el acosado representa una amenaza para quien le hostiga, bien sea porque tiene mayores competencias profesionales y/o personales. Además, para propiciar de manera artificial el despido o la renuncia y evitar el pago de indemnizaciones, beneficios, compensaciones, reparaciones u otros relacionados con la terminación intempestiva de la relación laboral.
- El *mobbing*, se caracteriza por: atentados en las condiciones de trabajo (cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etc.), atentados a la dignidad personal (ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etc.), aislamiento (no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas

- aisladas del resto del equipo de trabajo, etc.) y actos de violencia verbal o psicológica (uso de violencia menor en contra, insultos, etc.).
- En Ecuador se han dado pasos para prevenir el acoso laboral e introducir instrumentos para su erradicación. No obstante, aún existe un vacío legal del juzgamiento del acoso laboral, lo que desprotege al trabajador haciéndolo vulnerable a la violencia física, psicológica y moral, convirtiéndolo en víctima de los actos reiterados del empleador o pares. De ahí que, no son respetados los derechos constitucionales y humanos.
 - Es esencial y se impone la urgencia de introducir reformas legales que llenen el vacío existente en el orden jurídico penal ecuatoriano, que tipifiquen la figura del acoso laboral como delito. Asimismo, decretar sanciones para el acosador y las acciones restaurativas y retributivas de reivindicación del acosado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, K. & Luna, V., M. (2018). "El acoso laboral en la legislación ecuatoriana". *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Recuperado de: <http://www.eumed.net/2/rev/oel/2018/02/acoso-laboral-ecuador.html>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966 a). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de: <https://www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights>.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966 b). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. CESCR Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (9 de noviembre 2017). Código del Trabajo. (Modificaciones) Quito. [CD-ROM].
- Asamblea Nacional del Ecuador. (10 de febrero de 2014). *Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial No. 180*. Recuperado de: https://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2014/05/código_organico_integral_penal_-_coip_ed._sdn-mjdhc.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República*. Recuperado de: <https://www.pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Baylos, A. & Terradillos, J. (2006). Derecho Penal del Trabajo: Una reflexión general a partir de la experiencia normativa española. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 7.
- Baresi, D. (2017). *Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (Acoso Laboral). Estudio De Derecho Comparado en Argentina, Colombia y España*. (Tesis de

- Grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Baresi-Diego.pdf>
- Bonilla, G. (2013). Tipificación al código penal para el juzgamiento del acoso laboral, por cuanto contraviene la constitución de la República del Ecuador referente a los derechos laborales. *Repositorio Institucional UNIANDES*. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3259>
- Caamaño, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho*, 215-240.
- Cardona, D. & Ballesteros, M. (2006). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Salud Pública*, 23. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/120/12011106012.pdf>
- CEPAL. (2016). *El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia contra las mujeres invisibilizada*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf
- Congreso Nacional (06 de abril de 2018). *Código del Trabajo. Codificación 2005-2017. Registro Oficial Suplemento 167. Última modificación*.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victim*, 12, 247-263.
- García, F. (2011). *Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. Especial consideración al sector de la construcción*. España, (Tesis Doctoral). Universidad Carlos II de Madrid. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13997/francisco_garcia_tesis.pdf?..
- Guerra Gómez, S., Rodríguez Peña, M., & Guerra Gómez, J. (2018). El papel del trabajo en la formación del profesional: un problema pedagógico. *Opuntia Brava*, 9(2), 293-302. Recuperado a partir de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/171>
- González, D. & Graña, G. J. (2009). *Psicothema*. Recuperado de: <http://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/view/8854>
- Hermosa, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. (Tesis de Maestría en Derecho de la Empresa). Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E-mobbing.pdf>
- Jiménez, Z. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*. (Tesis previa la obtención del Título de Abogado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>

- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 165-184. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.../13594329608414853>
- Marín, M. (2007). La dignidad humana, los Derechos Humanos y los Derechos Constitucionales. *Revista de Bioética y Derecho*, 9.
- Ministerio de Industrias (10 de agosto de 2016). Reglamento de Administración del Talento Humano. Registro Oficial, Edición Especial, No. 682.
- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. UNAM. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado nueva serie*, 69(147), 71-98.
- Moreno, S. (2009). Apuntes sobre el concepto legal de acoso laboral. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 218.
- OEA. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*. Departamento de Derecho Internacional. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.htm>
- OIT. (2000). *Violencia en el trabajo*. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm
- Once, P. (2015). *Mobbing laboral desde un punto de vista penal y laboral en la legislación del Ecuador*. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21311>
- Ortiz, D. (2017). *Artículo académico teórico-jurídico sobre el acoso laboral en el Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9482>
- Parra, L. (2015). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. *FORO*. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5283/1/06-TC-Parra.pdf>
- Pinzón de Bojana, B. & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral: implicaciones en la salud. *Revista Multiciencias*, 10. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/904/90430360026.pdf>
- Piñuel, I. & García, A. (2015). *La evaluación del Mobbing, como peritar el acoso en el ámbito forense*. Buenos Aires: Sb Editorial. Recuperado de: <https://www.amazon.es/evaluación-del-Mobbing-peritar-psicológico.../B00YSMK0AQ>

-
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae. Recuperado de: <https://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=706>
- Solano, F. & Yaguana, G. N. (2016). *El acoso laboral o mobbing en la legislación penal ecuatoriana reformas al código orgánico integral penal*. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12970>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (1969). Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/30237.pdf>
- Toro, J. & Gómez, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo*, 110. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>