CIENCIAMATRIA
Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología
Año X. Vol. X. N°1. Edición Especial. 2024
Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721
ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X
Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía. (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

DOI 10.35381/cm.v10i1.1285

El acoso laboral en la legislación ecuatoriana

Harassment at work in Ecuadorian legislation

Diego Gustavo Jácome-Salinas
da.diegogjs98@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-5662-9292

Jeanpierre Iván Rengifo-Aispur
ma.jeanpierreira73@uniande.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-3740-2209

Bolívar David Narváez-Montenegro
ua.bolivarnarvaez@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-4695-3398

Pablo Miguel Vaca-Acosta
ua.pablovaca@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-4124-6758

Recibido: 20 de agosto 2023
Revisado: 25 de septiembre 2023
Aprobado: 15 de diciembre 2023
Publicado: 15 de enero 2024

CIENCIAMATRIA
Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología
Año X. Vol. X. N°1. Edición Especial. 2024
Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721
ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X
Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía. (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Diego Gustavo Jácome-Salinas; Jeanpierre Iván Rengifo-Aispur; Bolívar David Narváez-Montenegro; Pablo Miguel Vaca-Acosta

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar jurídicamente el acoso laboral en la legislación ecuatoriana. La presente investigación utilizó el método cuantitativo el cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos. Apoyado en la revisión documental-bibliográfica. Además, se empleó el método inductivo-deductivo. Se planteó además el método analítico-sintético. La técnica utilizada para recabar información sobre el problema descrito fue la encuesta, a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra de 97 juristas. Se concluye que, la tipificación del acoso laboral como una infracción penal en Ecuador busca establecer medidas de protección para los trabajadores afectados por esta problemática y prevenir este tipo de conductas en el ámbito laboral ya que partiendo de los principios constitucionales dentro de esta investigación se considera al trabajo como un derecho y un deber social.

Descriptores: Acoso; derecho comparado; derecho laboral. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to legally analyze workplace harassment in Ecuadorian legislation. This research used the quantitative method, which produces descriptive data, originating from data collection. Supported by the documentary-bibliographic review. In addition, the inductive-deductive method was used. The analytical-synthetic method was also used. The technique used to gather information on the problem described was the survey, through the application of a questionnaire to a sample of 97 jurists. It is concluded that the classification of workplace harassment as a criminal offence in Ecuador seeks to establish protection measures for workers affected by this problem and to prevent this type of behavior in the workplace, since, based on constitutional principles, this research considers work as a right and a social duty.

Descriptors: Harassment; comparative law; labor law. (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo constituye uno de los derechos económicos de mayor trascendencia e importancia para la humanidad, tanto así que ha sido el resultado de procesos históricos de lucha en los cuales los trabajadores no han flaqueado en la búsqueda de que los derechos de los trabajadores sean reconocidos y estos son se vean pisoteados, ultrajados o violentados de ninguna manera y bajo ningún precepto. La Constitución de la República del Ecuador. (2008) indica:

> Artículo. 33.- 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…" lo que supone que el trabajo es la base para que las personas puedan realizarse, surgir, tener su libre desarrollo, siempre en un margen de respeto a su dignidad, para de esta manera hacer efectivos sus derechos.

El acoso laboral o también llamado mobbing, viene del término anglosajón *to mobb*, que consiste en el verbo que hace referencia a atacar a persona en grupo, atropellar acorralar, esto se hace con la finalidad de producir un terror, miedo, una suerte de pavor psicosocial, lo que se ha traducido como acoso psicológico o moral, existen varios factores que inciden en lo mismo, entre ellos psicológicos, sociales, éticos y jurídicos. (Mesias,2018). Es Heinz Leymann en el año de 1996 quien el prime autor que define a el acoso laboral cuando una persona agrede con violencia psicológica extrema, de forma sistematizada y recurrente que se da durante un tiempo considerable sobre otras personas en sus espacios laborales, lo que ocasiones que se perturbe el ejercicio laboral normal, se destruya la reputación para que estén finalmente desertando de su puesto laboral (De Miguel & Prieto citando a Leymann, 2016). En Ecuador el acoso laboral, se ha ido constituyendo como una gran problemática en los entornos laborales, tanto es así que el ámbito laboral ya lo ha tratado y como consecuencia tanto en la Ley Orgánica del Servicio Público (2010).

En La Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 48 letra I establece como causal de destitución Realizar actos de ACOSO o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados.

Para el derecho ecuatoriano, el acoso laboral se ha constituido como una problemática, que asola a los y las trabajadores ecuatorianos, por lo que en materia laboral ecuatoriana el acoso laboral ya ha sido abordado y el legislativo ecuatoriano ha establecido al acoso laboral como una figura laboral. Sin embargo, esto no parece suficiente al quedar retratado que el acoso laboral continúa siendo un fenómeno que sigue en aumento en los ámbitos de trabajo. Es aquí en donde el derecho penal entra a la palestra, partiendo de la mínima intervención penal la cual establece que se recurrirá al derecho penal , siempre y cuando los mecanismos extrapenales no han sido efectivos, entonces al entender al acoso como un problema de gran relevancia social, en donde el interés público se ve comprometido, es necesario que en Ecuador tipifique al acoso laboral como una infracción penal, como una manera de tutelar de manera efectiva los derechos de los trabajadores, para que actuando con un efecto disuasorio, los acosadores desistan de estas conductas y se pueda tener un ambiente laboral saludable y armónico para con todos los trabajadores que lo integran.

En la presente investigación se plantea como objetivo general analizar jurídicamente el acoso laboral en la legislación ecuatoriana.

MÉTODO

La presente investigación utiliza el método cuantitativo el cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos. Apoyado en la revisión documental-bibliográfica. Además, se aplica el método inductivo-deductivo, el cual sugiere que para encontrar una verdad se deben buscar los hechos y no basarse en

meras especulaciones, además de partir de afirmaciones generales para llegar a específicas (Dávila, 2006). Se plantea además el método analítico-sintético por medio del cual, se descompone un todo en partes extrayendo cualidades, componentes, relaciones y más para posteriormente unir las partes analizadas y con ello descubrir características y relaciones entre los elementos (Rodríguez y Pérez, 2017). La técnica utilizada para recabar información sobre el problema descrito es la encuesta, a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra de 97 juristas.

RESULTADOS

Se muestra a continuación los resultados obtenidos.

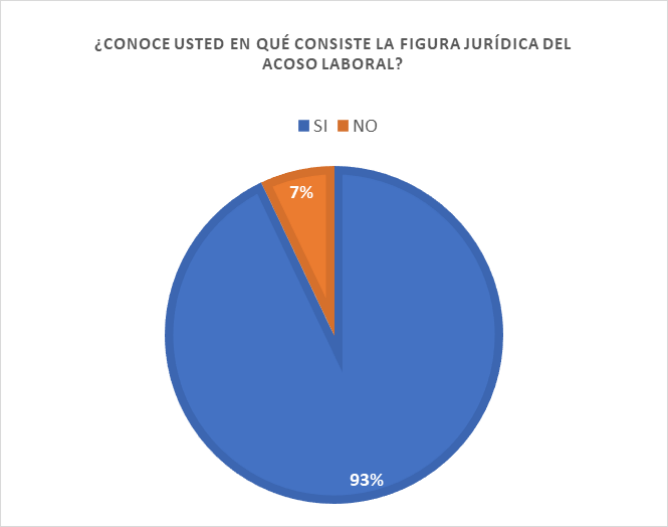

Figura 1. Acoso laboral.
Elaboración: Los autores.

Del total de los encuestados se determinó según la figura 1, que el 92,78% de ellos conocen la figura jurídica del acoso laboral, mientras que el 7,22% indica que no conoce la figura jurídica del acoso laboral. Los datos arrojan como resultado que, para la gran mayoría de los juristas consultados, la figura del acoso laboral no es ajena, por

lo que comprenden en lo que consiste, ergo saben en qué rama de la legislación ecuatoriana se manera, por lo que entonces el entendimiento de que el acoso laboral es una figura laboral está sumamente latente en los juristas.

Figura 2. Tipificación del acoso laboral.
Elaboración: Los autores.

Del total de los encuestados se determinó y según la figura 2, el 72% de ellos consideran que apoyarían que el acoso laboral debería ser tipificado como contravención, mientras que el 28% de los encuestados apoyarían que debería ser tipificado como un delito. Para los juristas consultados, a pesar de entender que es necesario que se tipifique al acoso laboral como una infracción penal, esta figura jurídica no pone en peligro y riesgo inminente el desarrollo social, entendiéndose que muchos de los tipos penales que resguardan bienes jurídicos, tienen una relevancia especial para protección de derechos fundamentales, así como la relevancia social y repercusión del cometimiento de una posible conducta tipifica acarrea en la sociedad, por lo que se plantea una sanción penal para dicha conducta; en este caso el acoso

laboral requiere de intervención penal, pero no lo suficiente para ser considerado como un delito, si no que como una contravención penal es suficiente.

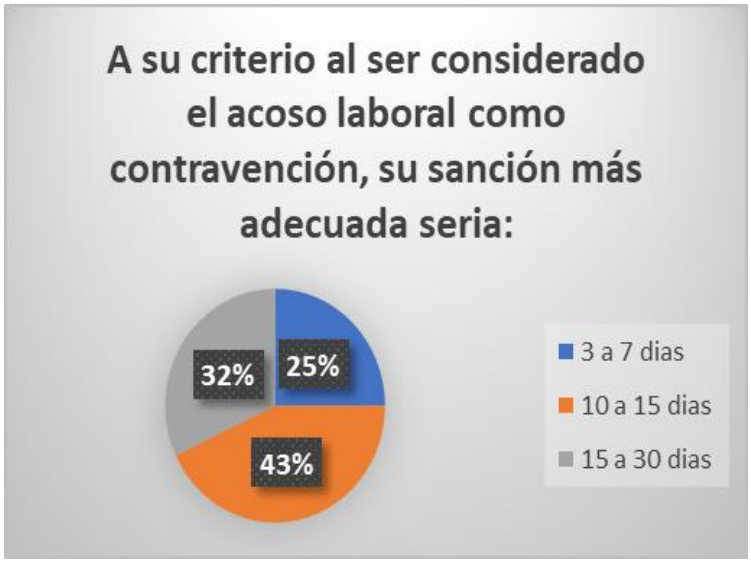

Figura 3. Contravención.
Elaboración: Los autores.

Los resultados de la encuesta arrojan según la gráfica 3, el 25% de los encuestados, la sanción para la contravención de acoso laboral a tipificar debe ser de 3 a 7 días, para el 43% debe ser de 10 a 15 días; y finalmente con la sanción final que corresponde de 15 a 30 días el 32% de los encuestados están de acuerdo.

Esto establece en prima facie que para las personas, la sanción para una contravención por acoso debe estar en un rango de días que incluso puede llegar al límite de días de privación de libertad por una contravención, es decir, 30 días; sin embargo, debido al resultado se entiende que la sanción si bien es cierto contiene 10 a 15 días, esto para la mayoría de los juristas seria la proporcionalidad adecuada para la conducta típica a cometer, y esto garantizaría que se evite el cometimiento del mismo.

DISCUSIÓN

El proceso legislativo para la tipificación del acoso laboral en España fue arduo, siendo así que desde el año de 1999 y enero del 2000 el Grupo Parlamentario de Izquierda presentan la iniciativa. Grupo de Parlamentarios Socialistas en el 2001 presentan su propuesta, es retomada en el año 2007 y no es hasta el año 2009 que finalmente se toma como una opción, lo que tras una seria de debates en el parlamento español para el año 2010, mediante la Ley orgánica 5/2010 reforma la Ley Orgánica 10/1995 en donde se introducen dos nuevos tipos penales en la reforma, el acoso inmobiliario y el acoso laboral con una votación de 130 votos a favor 2 en contra y 22 en abstención (Solano, 2021). Para Martínez (2021), la tipificación del acoso laboral como infracción penal, no aborda todas las conductas que pueden desembocar en acoso laboral, en donde la legislación española recoge el tipo conocido como *mobbing*, término anglosajón que se refiere al acoso moral, dejando de lado otras formas de acoso que podrían llevar a un eventual desgaste mental que acarrea problemas psicológicos, y aquellas al no encontrarse tipificadas entonces no constituyen delito.

El Código Penal francés en su artículo 22-14-3 establece al acoso moral como “la violencia prevista en las disposiciones de esta sección se castiga independientemente de su naturaleza, incluso si se trata de violencia psicológica”, aquí el acoso no solo es plenamente a la moral, puesto que se incluye una violencia que puede ser física o psicológica, lo que es una ampliación y mayor cobertura de protección para las personas que se encuentran en ámbito laboral (Gangoso, 2020).

Aquí se entendería que primero se hace la diferencia de las contravenciones con los delitos, ya que en el cometimiento de las infracciones no se presenta un elevado grado de peligrosidad del sujeto activo, pero estos sí relievan la existencia de una pena porque ocasiona lesiones a un bien jurídico protegido lo que transgrede el equilibrio social natural (Jaramillo, 2015).

CONCLUSIONES

La tipificación del acoso laboral como una infracción penal en Ecuador busca establecer medidas de protección para los trabajadores afectados por esta problemática y prevenir este tipo de conductas en el ámbito laboral ya que partiendo de los principios constitucionales dentro de esta investigación se considera al trabajo como un derecho y un deber social, para lo cual el estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad y a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su bienestar. Partiendo de los principios constitucionales dentro de esta investigación se considera al trabajo como un derecho y un deber social, para lo cual el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad y a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su bienestar.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Ambato, por motivar el desarrollo de la Investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea Nacional (2014). Código Orgánico Integral Penal. [Comprehensive Criminal Code]. Registro Oficial Nº 180. https://url2.cl/53c6h

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. https://n9.cl/i1ch

Asamblea Nacional Constituyente. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. [Organic Law on the Public Service]. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010. Estado: Vigente. https://n9.cl/lp90zn

Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. [Inductive and deductive reasoning within the research process in experimental and social sciences]. *Laurus*, 12(Ext),180-205. https://n9.cl/nx847

De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. [Workplace bullying as a determinant factor in business productivity: The Spanish case]. *PERSPECTIVAS*, (38), 25-44. https://n9.cl/20p7i

Gangoso, J. (2020). Delito de “acoso” (art. 172. ter. cp) como figura delictiva novedosa (y sus manifestaciones concretas en los supuestos de acoso inmobiliario y laboral, y acoso en el marco del fenómeno de la violencia doméstica y/o de género). [The offence of "harassment" (art. 172. ter. cp) as a new criminal offence (and its specific manifestations in cases of real estate and workplace harassment, and harassment in the context of domestic and/or gender-based violence)]. (Tesis de Pregrado). Universidad de Valladolid. https://n9.cl/feo9y

Jaramillo Serrano, J. M. (2017). El Derecho Penal Contravencional. [Contraventional Criminal Law]. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social y Administrativa, 2*(3). https://n9.cl/y6lbs

Martínez Cano, A. (2021). Las singularidades del delito de acoso moral en el ámbito del trabajo (mobbing): artículo 173.1, párrafo 2o, del Código Penal.[The singularities of the crime of mobbing in the workplace: Article 173.1, paragraph 2, of the Criminal Code.]. *Revista Estudios Jurídicos. Segunda Época*, (21), e6785. https://doi.org/10.17561/rej.n21.6785

Mesías, J. (2018). El acoso laboral y el derecho al trabajo, digno, justo y solidario. [Harassment at work and the right to decent, fair and caring work]. Tesis de Pregrado. Universidad Regional Autónoma de los Andes. https://n9.cl/pa6lq

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. [Scientific methods of inquiry and knowledge construction]. *Revista EAN, 82*,179-200. https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647

Solano, A. (2021). Acoso laboral, a la luz del Derecho Penal. [Harassment at work, in the light of criminal law]. *Revista Académica el Labrador*,5(2). https://n9.cl/als4r

CIENCIAMATRIA
Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología
Año X. Vol. X. N°1. Edición Especial. 2024
Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721
ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X
Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía. (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Diego Gustavo Jácome-Salinas; Jeanpierre Iván Rengifo-Aispur; Bolívar David Narváez-Montenegro; Pablo Miguel Vaca-Acosta

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).