



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898473*

RFC: AT1120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VI

Número: Edición Especial.

Artículo no.:70

Período: Junio, 2019.

TÍTULO: El acoso laboral y su tipicidad en el ordenamiento jurídico penal como una contravención.

AUTORES:

1. Máster. Leonso Dagoberto Torres Torres.
2. Máster. German Fabricio Acurio Hidalgo.
3. Máster. Julián Rodolfo Santillán Andrade.
4. Máster. José Luis Maldonado Cando.
5. Est. Jorge Marcelo Montalvo Jama.
6. Est. Rodrigo David Paredes Burbano.

RESUMEN: El presente artículo científico sobre el acoso laboral, busca tipificar y erradicar el “moobing” en el Ecuador. Este tema, a pesar de ser un hecho interesante jurídicamente, no se encuentra tipificado en el ordenamiento jurídico-penal ecuatoriano, por lo tanto, tiene relevancia para todas las personas inmersas en el ámbito laboral. En consecuencia, urge incorporarlo en el marco jurídico vigente como una contravención penal ya que vulnera los Derechos Humanos, y consecuentemente, es una conducta antijurídica que afecta a los bienes jurídicos tutelados y protegidos por la Constitución de la República del Ecuador, y la Normativa Laboral vigente.

PALABRAS CLAVES: Acoso Laboral, Tipicidad, Derechos, Contravención, Mobbing.

TITLE: Workplace harassment and its typicity in the criminal legal system as a contravention.

AUTHORS:

1. Máster. Leonso Dagoberto Torres Torres.
2. Máster. German Fabricio Acurio Hidalgo.
3. Máster. Julián Rodolfo Santillán Andrade.
4. Máster. José Luis Maldonado Cando.
5. Est. Jorge Marcelo Montalvo Jama.
6. Est. Rodrigo David Paredes Burbano.

ABSTRACT: The present scientific article on workplace harassment, search to typify and eradicate "moobing" in Ecuador. This issue, despite being an interesting fact, is not legally defined in the Ecuadorian legal system, therefore, it has relevance for all people immersed in the workplace. Consequently, it is urgent to incorporate it into the current legal framework as a criminal violation since it violates Human Rights and consequently is an unlawful conduct that affects the goods protected by the Ecuador Republic Constitution, and Labor Regulations.

KEY WORDS: Labor Harassment, Typicity, Rights, Contravention, Mobbing.

INTRODUCCIÓN.

El acoso laboral es un fenómeno social que durante muchos años en el Ecuador no tuvo reconocimiento jurídico como tal, a tal punto de no ser una figura legal. Actualmente, a través de La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2017).; y al Código de Trabajo Para Prevenir y Erradicar el Acoso Laboral (Asamblea Nacional del Ecuador 2017b), en vigencia desde noviembre del 2017, se lo reconoce como

un acto jurídico, definiéndolo y expresándolo como una causal de visto bueno desde el punto de vista del empleador y del trabajador.

Pese a estar reconocido en la referida Ley Orgánica Reformatoria, la sanción establecida tanto en el Código de Trabajo como en la LOSEP, a más de ser de naturaleza administrativa para empleadores o trabajadores que lo cometan, es muy blanda, superficial e irrelevante, por lo que es evidente que carece de carácter punitivo y sancionador, por lo que hacer confirmar, que dicha sanción administrativa, no es suficiente para evitar su cometimiento en las relaciones laborales ecuatorianas ni mucho menos lograr su erradicación; lo que justifica que el Acoso Laboral debe estar tipificado como una conducta antijudía, específicamente como una infracción de naturaleza penal, ya que afecta pluri ofensivamente bienes jurídicos protegidos o tutelados, como lo es la integridad psicológica a causa del hostigamiento y menoscabo, el derecho al trabajo y a la estabilidad, y al buen vivir.

El Acoso Laboral es una conducta antijurídica, debido a que atenta y afecta directa y explícitamente a los bienes jurídicos ya mencionados; y, sus consecuencias son graves a nivel psicológico del ser humano e incluso puede llegar a que la víctima cometa suicidio.

Cabe mencionar, que el legislador ecuatoriano al elaborar y aprobar el Código Orgánico Integral Penal (COIP) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014), se olvidó de establecer, al Acoso Laboral, como una conducta típica, antijurídica y punitiva, determinando evidentemente los elementos constitutivos y los verbos rectores que conforman dicha conducta que, a pesar de tener naturaleza administrativa y laboral, es una conducta antijurídica penalmente relevante o reprochable, conforme lo establece el artículo 22 del COIP, ya que el acoso laboral pone en peligro o produce resultados lesivos, descriptibles y demostrables, como se menciona más adelante.

A nivel investigativo, la carrera de Derecho de la Universidad Regional Autónoma de los Andes del Ecuador (Uniandes), ha aportado a la comunidad y a la sociedad diferentes resultados y aportes respecto a las necesidades que el hombre atraviesa o sobre los fenómenos que este experimenta. Sin

duda alguna la importancia de reconocer el Acoso Laboral como una infracción penal, tipificándolo en el Código Orgánico Integral Penal (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014), evitaría a corto plazo su cometimiento y lo erradicaría a largo plazo en las relaciones laborales ecuatorianas, superando una problemática que, pese a haber sido recientemente reconocida estuvo, está y estará latente en todos los ámbitos laborales, tanto públicos como privados, es decir, seguirán los abusos laborales. De esta forma se contribuye al desarrollo legal del ordenamiento jurídico ecuatoriano a nivel laboral y penal, así como se contribuye a que un problema humano de este carácter, se supere.

DESARROLLO.

El mobbing o acoso psicológico entendido como violencia en el ejercicio del poder es muy antiguo. Ya en la biblia, Salmos de David, en el capítulo 7, versículo 4, se refiere al verbo hostigar. Aún con mayor claridad se vuelve a hallar en el capítulo 35, versículo 5, donde ya se utiliza el verbo acosar. (BibleGateway, s.f.)

En Ecuador, antes de que se decrete el Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador 2017b), preexistieron diferentes reglamentos, normas y leyes, las mismas que pese a estar, solamente regulaban de manera parcial las relaciones laborales suscitadas entre trabajadores y empleadores. Fue entonces que después de estos antecedentes se recopilaron todas aquellas normas, leyes y reglamentos para crear el Código de Trabajo en el año de 1938. La Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2017) y al Código de Trabajo para prevenir y Erradicar el Acoso laboral en vigencia desde noviembre del 2017, establece que se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione menoscabo, maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral.

Hay que mencionar que los Términos Mobbing y Acoso Laboral al Trabajador en ocasiones, pueden ser empleados como sinónimos, pero se puede encontrar opiniones que marcan la diferencia entre ambos conceptos.

Sin necesidad de adoptar la postura jurídica española y determinar al Derecho Comparado como una herramienta de investigación a nivel jurídico, se considera que esa diferenciación proviene de la propia carencia de un concepto jurídico único y concreto de cada uno de estos términos, pues la aprehensión de autorrealización física integral durante el desarrollo de la Práctica Laboral e Investigativa (Benítez García, Estupiñan Ricardo, & Montalvo Villalva, 2016).

Más allá de generar una discusión de estos dos términos, es conveniente equiparar los términos mobbing y acoso laboral al trabajador, toda vez que, la dualidad conceptual, con acepciones diferentes, abre la posibilidad de que cada Inspector de Trabajador pueda adoptar o inclinarse por una u otra definición de los actos que darían lugar al mobbing, con la nefasta consecuencia de atribuir soluciones diferentes a casos similares, ocasionando así la vulneración y puesta en peligro de uno de los principios y valores básicos de nuestro Estado de derecho como es la seguridad jurídica contenido en el artículo 82 de la Carta Magna.

A nivel europeo, la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, al referirse al acoso laboral, habla de: “Actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo”.

(Baron Duque, 2006) lo define como “acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de éstos en la comunidad laboral. El mobbing se caracteriza por el secreto en el comportamiento de quien lo practica, la capacidad de la víctima para sentirse culpable y la permisibilidad de los testigos”.

Para la dirección del trabajo del Gobierno de Chile, el acoso laboral es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral (Gobierno de Chile, 2007).

Por otro lado (Hirigoyen, 2001) establece que son: “Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral”

No podemos hablar de desarrollo sostenible, sustentabilidad, y responsabilidad social si no entendemos la pobreza como resultado de un desarrollo edificado sobre los cimientos de la desigualdad y la explotación la cual se convierte al mismo tiempo en causa de la miseria, todo lo que precariza estos conceptos generales (Batista Hernández, Montalvo Villalva, & Intriago Alcívar, 2016).

Para (Leymann, 1996), la extensa literatura sobre el tema distingue una serie de comportamientos típicos, que pueden considerarse como constitutivos del acoso laboral; de manera general, tenemos, entre otros, a los 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.

El fenómeno requiere de dos actores: el acosador o victimario y la víctima o acosado:

Acosador o victimario. - es el sujeto activo del acto jurídico del acoso laboral, quien lo comete en contra de la víctima.

Víctima o acosado. - es el sujeto pasivo del acoso laboral, quien sufre el acto jurídico.

En atención a la posición que ocupan el sujeto activo y el pasivo dentro de la empresa, el acoso laboral puede clasificarse en:

Acoso vertical descendente. Es el comportamiento en que el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado. Este tipo de acoso se refiere cuando un trabajador de nivel jerárquico inferior es acosado por uno o varios individuos que ocupan un nivel jerárquico superior. Asimismo, el acoso tiene consecuencias graves para la salud, ya que puede existir un acoso perverso en el cual existe una demanda gratuita de destrucción hacia el otro; un acoso estratégico, el cual tiene como fin obligar al asalariado a abandonar la empresa o renunciar; y el acoso institucional, que se refiere como instrumento de gestión del conjunto del personal. En conclusión, dicho acoso descendente es ocasionado cuando el superior hostiga a un subordinado, con el objetivo de aislarlo o reducir la influencia que puede ser afectada en su entorno. Ese tipo de acoso se da cuando un trabajador de nivel jerárquico superior es acosado por uno o varios de sus subordinados. Cabe mencionar que este tipo de acoso explica que existe dificultad por parte de los subordinados en aceptar que otro individuo ocupe un nivel superior, o sea que se provoca cuando un superior es víctima de sus subordinados. Algunas de las causas de este acoso pueden corresponder al nombramiento de un superior o directivo, que no sea del agrado de alguno de los colaboradores o simplemente como una reacción frente a un jefe autoritario y caprichoso en sus decisiones.

Ascendente. Es la forma en que una persona de rango jerárquico superior en la organización es objeto de agresión de uno o varios subordinados (puede presentarse cuando es de nuevo ingreso en la empresa y los trabajadores no aceptan su forma de trabajo, o bien se trata de alguien que fue promovido y sus antiguos compañeros no aceptan su nueva jerarquía).

Horizontal. Se manifiesta entre compañeros del mismo nivel (puede tratarse de envidia, celos, entre otros). Este tipo de acoso explica que un trabajador es acosado por uno o varios colaboradores que ocupan su mismo nivel jerárquico.

Este acoso suele darse para manipular o forzar a un trabajador a conformarse con las normas establecidas, por enemistad personal, por acosar o atacar a una persona más débil o con defectos físicos, por diferencias respecto a la víctima o por aburrimiento y falta de trabajo.

Indudablemente, el acoso laboral ocasiona efectos negativos tanto físicos como mentales y de manera indirecta a la familia y amigos de las víctimas, entre los efectos que menciona se encuentran:

Efectos cognitivos e hiper-reacción psíquica como olvido o pérdida de memoria, dificultades para concentrarse, decaimiento o depresión, apatía, irritabilidad, nerviosismo, agresividad, sentimientos de inseguridad e hiper-sensibilidad.

También se dan síntomas psicossomáticos de estrés como pesadillas, dolores de estómago, colon irritable, vómitos, náuseas, falta de apetito, sensación de nudo en la garganta, llanto y aislamiento.

Entre los síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo están los dolores en el pecho, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, sofocos, sensación de falta de aire e hipertensión.

También se dan síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo, trastornos del sueño, cansancio y debilidad.

Vale la pena hacer hincapié en la fundamentación legal, se basa primero en la Constitución, que según el artículo 424 de la misma, contempla que es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Este principio de jerarquía es fundamental en el ámbito de aplicabilidad de la

norma jurídica y es reconocido como tal en todas las ramas del Derecho. En la constitución es un marco normativo garantista de derechos fundamentales y humanos, contemplados en la misma ley y en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los que se derivan de este instrumento, en la cual encontramos plasmado de manera explícito el eje temático investigado en el presente trabajo.

El Ecuador como Estado Constitucional de Derechos y Justicia sostiene El artículo 1 de la Constitución aprobada en Montecristi en el 2008, establece que: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.” (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2008).

La esencialidad de este artículo radica en la característica de estado Constitucional de Derechos, pues en el prevalece la constitución sobre todo el ordenamiento jurídico de tal forma que su aplicación no sólo es directa; sino obligatoria. Para que exista estado Constitucional debe respetarse el principio de supremacía Constitucional, de otra manera si los poderes del estado no se subordinan a la Constitución no se puede hablar de estado Constitucional. Además, a través de este primer artículo, se interpreta que nuestro país tiene como base a la Constitución y a los tratados internacionales de derechos humanos.

El Preámbulo de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, señala el derecho al buen vivir; y más aún este derecho está regulado en los Arts. 12 al 34 del mismo cuerpo de ley; y sobre el régimen del buen vivir desde el Art. 340 al 415, además de otras disposiciones constitucionales y legales contenidas en varios códigos y leyes. El art. 33 de la Constitución manifiesta en su parte pertinente que: “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 República del Ecuador, 2008).

Es evidente como de forma taxativa este artículo menciona adjetivos como la dignidad, la cual “hace referencia al valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad; no se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino consustancial al ser humano” (Castilla de Cortázar, 2015). De esta forma y de otras intrínsecas en cada norma inherente al trabajo encontramos relación directa con el buen vivir.

Especificando el presente tema, legalmente a nivel constitucional encontramos como nuestra normativa enfatiza la integridad personal y la vida, en cuanto a bienes jurídicos se refiere. La constitución ecuatoriana en el artículo 66 sobre los derechos de libertad, habla de la inviolabilidad de la vida, en el numeral tres, en el inciso primero y en el tercero se encuentra el derecho a la integridad el cual incluye cuatro literales, de los cuales nos enfocaremos en el a y el b:

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 3. El derecho a la integridad persona, que incluye: a. La integridad física, psíquica, moral y sexual. b. Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (...).” (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2008).

Este artículo manifiesta evidentemente los derechos de las personas frente a la violencia, la agresión y la vulneración por la integridad y la vida. El literal “a” es claro en la palabra integridad. La integridad de la víctima del acoso laboral, puede afectarse de manera física, psíquica, moral y sexual en el acoso del acoso sexual.

El literal “b” del mismo es más amplio en relación al precedente. En este encontramos como se garantiza una vida libre de actos violentos, generalizando entre el ámbito público y privado. Es que el acoso laboral, independientemente del ámbito público o privado, he aquí la importancia de tomar en cuenta ambos y normarlos como espacios donde se puede dar dicha violencia.

Además, contempla al estado como un ente regulador de estos actos, y menciona que el mismo adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia. El estado desde la idea de Montesquieu, es un elemento fundamental de la sociedad, y es aquel ente que, mediante determinados poderes, se organiza, y que dichos poderes se monopolizan entre y para los particulares.

El trabajo es un derecho reconocido a nivel constitucional, en el artículo 33 de la Carta Magna se encuentra lo siguiente:

Art. 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, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

“El articulado anterior categoriza al trabajo como un Derecho y a la misma vez se refiere al conjunto de obligaciones de orden moral y social que deben mantener los individuos de la nación, invitándolos a colaborar con el desarrollo del país, considerando que todos los Estados sin excepción alguna direccionan su desarrollo de acuerdo a su contingente personal, territorial, político, económico e incluso religioso” (Maldonado, Santillán, Acurio, & Torres, 2017).

El derecho al trabajo es un derecho que está respaldado no solamente por la Constitución en Ecuador, sino también por las demás Constituciones de Europa y América latina y por los mismos Convenios y Tratados Internacionales revisados en el siguiente epígrafe.

Todas estas fuentes normativas jurídicas consideran desde el punto de vista conceptual el derecho al trabajo como "la potestad, capacidad, o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual tendiente a generar su sustento diario, así como el de su familia".

Desde el momento que los derechos fundamentales están reafirmados por principios o normas constitucionales, no son meros enunciados, constituyen derecho positivo pleno protegido por las normas de garantía de la Constitución.

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, por lo que la Constitución de la República del Ecuador en su art. 326 reconoce una serie de principios que sustentan este derecho al trabajo. Cada uno de estos principios se refiere a diferentes derechos laborales como la conciliación, la duda a favor del trabajador, entre otros. De esta forma, el numeral 5 del art. 326 se refiere el derecho a laborar en condiciones adecuadas, sobre su espacio de trabajo, como vemos a continuación: "Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. 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, 2017b).

Este numeral es importante para fundamentar legalmente este artículo en razón de la Carta Magna habla sobre la dignidad como un derecho y un principio del Trabajo, por lo que el acoso laboral es un factor que vulnera dicho enunciado constitucional, atentando directamente a la dignidad del trabajador.

El artículo 327 de nuestra carta magna, prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral, la tercerización y la contratación por horas, con sanciones para quienes incumplan estas prohibiciones, como vemos en la siguiente redacción: "Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley” (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2008).

La nueva Constitución presenta avances indudables en los derechos laborales de los trabajadores aunque ciertos de estos derechos son vulnerados en las diferentes relaciones laborales, siendo inobservados por cuerpos legales como en el caso del acoso laboral que representa de una u otra manera la precarización, por lo que su sanción no debe ser solamente administrativa como una causal de visto bueno sino, debe ser sancionada de forma penal y ser tramitada como tal, por lo que en el presente proyecto investigativo planteamos tal reforma legal, en razón de las exposiciones hasta aquí detalladas.

Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo para Prevenir y Erradicar El Acoso Laboral.

Con 133 votos a favor, el Pleno de la Asamblea Nacional aprobó el martes 22 de agosto del 2017 el proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. La norma introduce la definición de esta conducta y los instrumentos para su erradicación, como veremos más adelante (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2017).

La Asamblea Nacional en un comunicado señaló que esta normativa busca la protección integral a los trabajadores, ya que durante mucho tiempo existió un vacío legal en esta materia y se dejaba en la indefensión a las víctimas de esta forma de acoso.

Definición de acoso laboral

Entre las reformas al Código del Trabajo, se incluye a partir del Art. 46 la definición de acoso laboral que dice: “Debe entenderse 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 amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

A partir de la vigencia de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017) y al Código del Trabajo, el art. 42 del Código de trabajo tiene un numeral más, el 36, que le da la obligación del empleador de: “Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

De esta forma, el empleador ecuatoriano tiene la obligación de prevenir el acoso laboral en la empresa que preside, mediante programas de capacitación y políticas que concienticen a sus trabajadores, a fin de evitar este hecho jurídico. Prohibición del empleador de cometer acoso laboral.

A partir de la vigencia de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo, el art. 44 del Código de trabajo tiene un literal más, el m, que le prohíbe al empleador: “El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

Con esta reforma, el código de trabajo le prohíbe taxativamente el empleador que cometa acoso laboral, determinando que no lo cometa o autorice, e inclusive que este se consuma por acción u omisión.

A partir de la vigencia de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo, el art. 46 del Código de trabajo tiene un literal más, el j, que le prohíbe al trabajador: “El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

Como podemos observar, la prohibición de cometer acoso laboral no solamente recae sobre el empleador sino también sobre el trabajador, en este caso la doctrina lo denomina acoso laboral horizontal. Con esta reforma, el código de trabajo le prohíbe taxativamente el trabajador que cometa acoso laboral contra sus compañeros, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

El acoso laboral a partir de la vigencia de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo, se lo reconoce como una causal de visto bueno. Para definir al Visto bueno, decidimos hacerlo de forma doctrinaria; (Maldonado, Santillán, Acurio, & Torres, 2017) citando al Dr. Juan Ochoa Andrade, mencionan que el “Visto Bueno es la resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo –director, subdirector o Inspector– por medio de la cual, se autoriza el empleador o trabajador dar por terminadas legalmente las relaciones contractuales del trabajo...” (2017). “El visto bueno es un trámite administrativo por el cual, tanto el

empleador, como el trabajador, puede solicitarlo si las conductas que se dan en la relación laboral se ajustan a las establecidas en la ley, y por ende la terminación en las relaciones laborales” (Barzallo, 2012, pág. 330).

Para solicitar el visto bueno, el trabajador o el empleador debe fundarse en una de las causales que se preceptúan en el art. 172 y 173 respectivamente; “de ahí que cabe resaltar que debe ser probado los hechos o acontecimientos que se funden y sus requerimientos deben cumplir con los requisitos y solemnidades que corresponden para sus reclamaciones dentro del capítulo del procedimiento, con fundamento al hecho que configure el incumplimiento por el cual es causal de visto bueno, con fundamento en el art. 172 o 173 del código de trabajo (Maldonado, Santillán, Acurio, & Torres, 2017, pág. 123). En el art. 172 C.T. encontramos las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato y en el art. 173 del mismo cuerpo de ley encontramos las Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.

A partir de la vigencia de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo, el art. 172 del Código de trabajo tiene un numeral más, el 8, que le da el derecho al empleador de terminar el contrato de trabajo, previo visto bueno, en el siguiente caso: “Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

A partir de la vigencia de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo, el art. 173 del Código de trabajo tiene un numeral más, el 4, que le da el derecho al trabajador de terminar el contrato de trabajo, previo visto bueno, en el siguiente caso: “En

casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

A partir de la vigencia de Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo, el art. 545 del Código de trabajo tiene un numeral más después del 7, el 8, que le da la atribución al inspector de trabajo de: “En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

Recordemos que el Inspector del Trabajo en el Ecuador es una Autoridad Administrativa encargada de velar por que se cumplan los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores; tiene sus atribuciones taxativas según el art 545, que con la vigencia de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo, se le da al inspector la atribución de que disponga disculpas públicas de quien cometió acoso laboral.

En los países europeos como Francia en donde regula el acoso laboral tanto en la vía laboral como en la penal. La Ley 2002/73 de Modernización Social, del 17 de enero de 2002 (Organización Internacional del Trabajo, 2009), modificó el Código de Trabajo para introducir la figura en los artículos L-122-49 al 122-53. La Ley ofrece una regulación exhaustiva, pues considera las tres

modalidades: descendente, ascendente y horizontal. A su vez, este ordenamiento distingue claramente el acoso moral del sexual con base en los principios de no discriminación e igualdad; también obliga a su inclusión en los convenios colectivos con las respectivas sanciones disciplinarias, y además postula la conciliación como mecanismo de solución de los conflictos, y en caso de no resultar, prevé la intervención de un mediador con potestades decisorias y coercitivas.

En el caso de España, mediante la LO 5/2010, del 23 de junio (Jefatura del Estado, 2010), fue reformado el código penal para incorporar el acoso laboral al libro II, título VII, intitulado “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”. El artículo 173 tipifica como delito el acoso laboral descendente: “A quien dentro de una relación laboral o funcional prevaliéndose de superioridad realice contra otros actos hostiles o humillantes, de forma reiterada que supongan «grave acoso»”. El castigo va de seis meses a dos años de prisión.

En América Latina se identifica poco desarrollo de la temática; sin embargo, pueden observarse diferentes soluciones en el tratamiento del acoso laboral.

Al igual que en los países europeos, en la región existen pocos países que cuentan con una legislación específica; algunos han modificado sus códigos del trabajo, y otros, en cambio, aplican disposiciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos: constitucionales y legales.

Con respecto a México, en el contexto de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, el país introdujo, de alguna forma, el acoso laboral bajo la denominación de “hostigamiento”, regulándolo por primera vez y distinguiéndolo del acoso sexual; sin embargo, la definición es bastante limitada: “Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”. Igualmente, se regula a la figura como parte de una de las causales de rescisión de la relación del trabajo imputable tanto al trabajador como al patrón, aunque sólo respecto del acoso vertical descendente; también se establecen

sanciones tanto al trabajador como al patrón, aunque sólo respecto del acoso laboral vertical descendente; también se establecen sanciones.

En cuanto a Chile, se expidió la Ley 20.607 el 8 de agosto de 2012 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012), mediante la cual se incorporó como figura jurídica al acoso laboral, y se introdujeron modificaciones en diversos artículos del Código del Trabajo (2o., 160 y 171) y en reglamentaciones administrativas (modificó el artículo 84 de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y el artículo 82 de la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

Uno de los aspectos relevantes de la ley es la definición de acoso laboral como: “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012). También se incluyó a la figura como causal de despido indirecto o rescisión imputable al empleador; el pago de indemnización, así como el pago de la antigüedad aumentada hasta un 80%; el despido sin derecho a indemnización contra quien cometa el acoso laboral, e incluso se regula el falso reclamo.

La propuesta en este trabajo de investigación parte desde las bases de la Constitución de la República, en el numeral 3 del artículo 66 reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la integridad personal, que, entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

En concordancia con este precepto, el artículo 326 de la Norma Suprema, en el numeral 5 prescribe que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que 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).

Por su parte, el artículo 3 de la Constitución de la República establece, dentro de los deberes primordiales del Estado, el deber de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. El artículo 11.2 de la Constitución que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni 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. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Al objetivo de erradicar la discriminación se orienta además el art 230 de la Norma Suprema que prohíbe, en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo; el artículo 329 que establece que “para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”; y el artículo 331 donde se afirma que “el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. 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” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Con este marco constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a

los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el artículo 173 incluye como causal por la que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato, las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017b).

A su vez, La Ley Orgánica del Servicio Público, vigente desde el 2017 en los artículos 23 y 48 se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo. El artículo 23, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y el artículo 48, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

La conducta delictiva requiere, en primer lugar, que exista una relación jerárquica entre el sujeto activo y el sujeto pasivo donde la víctima ocupe una posición de inferioridad formal o de hecho respecto al agresor pues el tipo penal únicamente sanciona el acoso vertical. El delito de acoso laboral castiga el prevalimiento, entendiendo por tal, aquella situación en la que la víctima se encuentra en una manifiesta situación de inferioridad que restringe su capacidad de decidir libremente, y en la que el sujeto activo se aprovecha deliberadamente de su posición de superioridad. Finalmente, la infracción penal exige que el comportamiento del agente cause un daño físico o psíquico a la víctima, por lo que, será necesario acreditar el nexo causal entre dicha situación de maltrato y los daños psicofísicos objetivables mediante datos clínicos.

En consecuencia, es necesario expedir reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, como instrumentos que regulan los aspectos laborales en el sector público y en el sector privado, con la finalidad de acoger los criterios de la OIT respecto de la violencia y el acoso en el

mundo del trabajo y, así, cumplir con los preceptos constitucionales sobre la materia.

Asamblea Nacional de la República del Ecuador En Pleno (2014).

Considerando, Que el artículo 1 de la Constitución de la República manifiesta que el Ecuador es un estado constitucional de Derechos y Justicia social, lo que indica que todos los ciudadanos estamos en obligación de respetar el marco jurídico vigente y de acatar las normas que nos amparan; Que, el artículo 66 de la Constitución de la República, en el numeral 3 reconoce y garantizará a las personas, el derecho a la integridad personal que, entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia; Que el artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades; Que, el artículo 326 de la Constitución de la República, en el numeral 5 prescribe que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; Que, el artículo 11.2 de la Constitución de la República que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni 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. La ley sancionará toda forma de discriminación”; Que la Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al

Código de Trabajo para prevenir y erradicar el acoso laboral publicada en el suplemento del registro oficial No. 116 de jueves 19 de noviembre del 2017 prescribe el acoso laboral como causal de visto bueno tanto para el trabajador como para el empleador; Que el Código Orgánico Integral Penal en su artículo 22 expresa que son penalmente relevantes las acciones u omisiones que ponen en peligro o producen resultados lesivos, descriptibles y demostrables; (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2014); Que resulta imperativa la sanción penal a las personas que hayan cometido acoso laboral, así también tipificar y sancionar dicha figura administrativa como una contravención y sancionarla como tal al constituirse como una conducta penalmente reprochable de acuerdo a la gravedad y afectación de los bienes jurídicos protegidos como lo son el buen vivir y la integridad psicológica.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide el siguiente:

Proyecto de Reforma al Libro I, Capítulo III, Sección 7ma del Código Orgánico Integral Penal, para tipificar el acoso laboral como contravención.

Artículo Único. - Incluir en el Libro I, Capítulo III, Sección 7ma del Código Orgánico Integral Penal, un artículo no numerado después del artículo 244, que diga:

“Contravención de acoso laboral.- La persona que de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en el lugar de trabajo, atente a la dignidad del trabajador o, 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, será sancionado con pena privativa de libertad de cinco a trece días”.

Disposición Final: La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Por la naturaleza investigativa, artículo científico se desarrolló metodológicamente en base al diseño no experimental, el cual es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

La presente investigación es descriptiva por su alcance ya que se analiza el fenómeno del acoso laboral, cómo es y cómo se manifiesta este y sus componentes. Este alcance investigativo tiene como objetivo analizar como es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

CONCLUSIONES.

Los Autores del presente Artículo Científico, como resultado de la respectiva investigación, consideramos a manera de conclusiones, lo siguiente:

- 1) Que es urgente que la Asamblea Nacional, acoja el presente artículo científico sobre el Acoso Laboral, con fines de incorporarlo de inmediato al ordenamiento jurídico tanto Constitucional como Penal, estableciendo, el legislador, como una conducta típica, antijurídica y punitiva, determinando sus elementos constitutivos y sus verbos rectores, y; por supuesto, el procedimiento para su juzgamiento con estricta aplicación del Debido Proceso.
- 2) Con la tipificación del Acoso Laboral, como una contravención en el COIP, aplicando los Principios de la Oportunidad y la Minima Indefensión Penal, no solo se garantizarán el ejercicio pleno de derechos Constitucionales, sino de los Derechos Humanos, más aún; cuando vivimos en un completo Estado Constitucional de Derechos y Justicia.

- 3) Cumplido el pedido del numeral 1), se evitará que tanto empleadores como trabajadores, en general, del sector público y privado, sigan cometiendo actos de Acoso Laboral en el Ecuador, garantizando y protegiéndose tanto el Derecho al Trabajo como su Estabilidad Laboral, y porque no decirlo, la estabilidad emocional y afectiva de los trabajadores y sus familias.
- 4) Al proponer la tipicidad del Acoso Laboral en el COIP., nuestra intención no es crear una figura jurídica de persecución especialmente a empleadores, ni mucho menos buscar que el poder punitivo del Estado se deslice por una despiadada persecución pesquiza, punitiva y coercitiva, si no únicamente, la protección y tutela efectiva de los bienes jurídicos de los trabajadores en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Corporación de estudios y publicaciones. Publicada en el Registro Oficial #449. Quito – Ecuador. Recuperado de: <https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
2. Asamblea Nacional República del Ecuador. (2014, 10 de Febrero). Código Orgánico Integral Penal. Corporación de estudios y publicaciones. Publicado en el Registro Oficial N° 180 Quito–Ecuador. Recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_AR_L_ECU_18950_S.pdf
3. Asamblea Nacional República del Ecuador. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo para prevenir y erradicar el Acoso Laboral. Publicada en el Suplemento Registro Oficial No. 116 del. Quito–Ecuador. Recuperado de: <https://www.asobanca.org.ec/sites/default/files/Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20a%20la%20Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Servicio%20P%C3%BAblico%20y%20al%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo%20para%20prevenir%20el%20acoso%20laboral.pdf>

4. Asamblea Nacional del Ecuador. (2017b). Código de Trabajo. Corporación de estudios y publicaciones. Quito – Ecuador.
5. Baron Duque, M. (2006). Afrontamiento individual del acoso moral en el trabajo a través de los recursos de negociación. Obtenido de:
http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5814
6. Barzallo, M. (2012). Practica Laboral Análisis del Derecho Laboral ecuatoriano. Primera Edición. Cuenca – Ecuador: CARPOL.
7. Batista Hernández, N., Montalvo Villalva, I., & Intriago Alcívar, G. C. (2016, Abril-Junio). Responsabilidad social, pobreza, derecho ambiental y naturaleza. Revista Magazine de las Ciencias. ISSN: 2528-8091, 1(2). 1- 6. Recuperado de:
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/47>
8. Benítez García, J. M., Estupiñan Ricardo, J., & Montalvo Villalva, I. (2016). Acciones didácticas para la autorrealización física integral de los estudiantes de carreras agropecuarias. Didasc@lia: Didáctica y Educación. ISSN: 2224-2643, 57-66. Recuperado de:
[file:///C:/Users/1/Downloads/Dialnet-AccionesDidacticasParaLaAutorrealizacionFisicaInte-6644643%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/1/Downloads/Dialnet-AccionesDidacticasParaLaAutorrealizacionFisicaInte-6644643%20(1).pdf)
9. BibleGateway (s.f.) Salmos de David.
<https://www.biblegateway.com/passage/?search=Salmos+35&version=NVI>
10. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2012) Ley 20.607.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>
11. Derechos Humanos (1996) Carta Social Europea.
<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CSE/1961-CSE-rev1996.htm>

12. Castilla de Cortázar, B. (2015). En torno a la fundamentación de la dignidad personal. Foro, Nueva época 18 (1). 61-80. Obtenido de: <https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/49691>
13. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (2012) Ley federal del trabajo. <https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>
14. Gobierno de Chile. (2007). El acoso laboral o mobbing. Cartilla Informática. Dirección de trabajo. Santiago de Chile–Chile. Obtenido de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-95386.html>
15. Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral. Primera edición. Madrid – España: Paidós.
16. Jefatura del Estado (2010) Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. <https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/23/pdfs/BOE-A-2010-9953.pdf>
17. Leymann, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal Moral (Mobbing) en el Trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology. . Suecia.: Universidad de Umea. Obtenido de: <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
18. Maldonado, J., Santillán, J., Acurio, G., & Torres, L. (2017). Derecho Laboral en el Ecuador. Teoría, práctica y jurisprudencia. Primera edición. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
19. Organización Internacional del Trabajo (2009) Francia, legislación Nacional. <http://www.ilo.org/legacy/spanish/protection/safework/cis/legosh/fra/index.html>

BIBLIOGRAFÍA.

1. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión. (2006). Informe V(1). La relación de trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/>

2. Cueva Carrión, L. (2006). El juicio oral laboral, teoría práctica y jurisprudencia. Primera edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito – Ecuador.
3. Gobierno de España. (2012). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del 2011 (VII ENCT). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Publicado el 02 de Agosto del 2012. Obtenido de: <http://seguridadhigiene3.blogspot.com/2012/08/vii-encuesta-nacional-de-condiciones- de.html>
4. Monesterolo, Graciela. (2012). Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano. Primera Edición. Dykinson. Loja – Ecuador.
5. Valle Herrera, T. (2011). No tengo ganas de ir a trabajar: El acoso laboral – todo sobre el mobbing. Primera edición. Editorial Trillas. México DF-México. Obtenido de: <http://www.etrillas.com.mx/detalle.php?isbn=9786071708076&estilo=13&tema=0>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Leonso Dagoberto Torres Torres.** Máster en Derecho Procesal Laboral. Docente y Coordinador de Carrera de Derecho de UNIANDES, sede Santo Domingo.
2. **German Fabricio Acurio Hidalgo.** Magister en Derecho Procesal Mención Derecho Penal. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo.
3. **Julián Rodolfo Santillán Andrade.** Magister en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo.
4. **José Luis Maldonado Cando.** Magister en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo.
5. **Jorge Marcelo Montalvo Jama.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo.

6. Rodrigo David Paredes Burbano. Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo.

RECIBIDO: 5 de mayo del 2019.

APROBADO: 18 de mayo del 2019.