

El acoso laboral en el derecho ecuatoriano

Labor harassment in ecuadorian law

Le harcèlement au travail dans la loi équatorienne

María Claudia Sánchez Vera

 <https://orcid.org/0000-0002-1882-0176>

Universidad de Otavalo. Ecuador

Correo electrónico: claudiasanchezv1@hotmail.com

Karla Ayerim Yáñez Yáñez

 <https://orcid.org/0000-0003-0441-9354>

Universidad de Otavalo. Ecuador

Correo electrónico: kayanez@uotavalo.edu.ec

Frank Luis Mila Maldonado

 <https://orcid.org/0000-0003-4363-5092>

Universidad de Otavalo. Ecuador

Correo electrónico: fmila@uotavalo.edu.ec

Recepción: 23 de agosto de 2023

Aceptación: 9 de abril de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2024.39.18512>

RESUMEN: El objetivo de la investigación es analizar el acoso laboral en el derecho ecuatoriano, sin menoscabo de realizar una revisión a la normativa internacional, así como a la doctrina. La metodología aplicada es la de una investigación bajo el enfoque

cualitativo, de tipo documental y descriptiva; realizando un análisis de contenido basado en la normativa, doctrina y otros documentos. Como resultados, se observa que el acoso laboral es una realidad a nivel mundial, que ha llamado la atención a distintos Estados, que han incorporado, a sus legislaciones, normativa al respecto; incluso, existen diversos instrumentos internacionales que sirven de sustento a la necesidad de incorporar políticas y prevenir esta realidad, de la cual no escapa el plano penal, ya que existen ejemplos paradigmáticos como el caso de España y Colombia. A nivel laboral, aún existe un largo camino por recorrer en la materia, e incluso en la delimitación del tipo en el ámbito penal, destacándose que, en Ecuador, no existe una figura específica para regular la conducta en sede penal. Se trata de un estudio original, ya que se evidencia el poco desarrollo doctrinario en Ecuador de esta figura, existiendo un reducido número de trabajos especializados en la temática.

Palabras clave: acoso laboral, *mobbing*, relación laboral, salud mental, derecho ecuatoriano.

ABSTRACT: The objective of the research is to analyze workplace harassment in Ecuadorian law, without prejudice to a review of international regulations, as well as doctrine. The methodology applied is that of an investigation under the qualitative, documentary and descriptive approach, carrying out a content analysis based on regulations, doctrine and other documents. As a result, it is observed that workplace harassment is a reality worldwide that has attracted the attention of different States that have incorporated into their legislation regulations in this regard, there are even various international instruments that support the need to incorporate policies and prevent this reality, from which the criminal plane does not escape, since there are paradigmatic examples such as the case of Spain and Colombia. There is still a long way to go in the matter, at the labor level, and even in the delimitation of the type in the criminal field, highlighting that in Ecuador there is no specific figure to regulate conduct in criminal proceedings. It is an original study, since there is little doctrinal development in Ecuador of this figure, there is a small number of specialized works on the subject.

Keywords: labor harassment, *mobbing*, employment relationship, mental health, Ecuadorian law.

RESUMÉ: L'objectif de la recherche est d'analyser le harcèlement au travail dans le droit équatorien, sans préjudice d'un examen des réglementations internationales, ainsi que de la doctrine. La méthodologie appliquée est celle d'une enquête sous l'approche qualitative, documentaire et descriptive, réalisant une analyse de contenu basée sur des règlements, des doctrines et d'autres documents. En conséquence, il est observé que le harcèlement sur le lieu de travail est une réalité dans le monde entier qui a attiré l'attention de différents États qui ont incorporé dans leur législation des réglementations à cet égard, il existe même divers instruments internationaux qui soutiennent la néces-

sité d'incorporer des politiques et de prévenir cette réalité, à laquelle l'avion criminel n'échappe pas, puisqu'il existe des exemples paradigmatiques comme le cas de l'Espagne et de la Colombie. Il y a encore un long chemin à parcourir en la matière, au niveau du travail, et même dans la délimitation du type dans le domaine pénal, soulignant qu'en Équateur il n'y a pas de chiffre spécifique pour réglementer la conduite dans les procédures pénales. C'est une étude originale, car il y a peu de développement doctrinal en Équateur de cette figure, il existe un petit nombre d'ouvrages spécialisés sur le sujet. *Mots-clés:* harcèlement au travail, mobbing, relations de travail, santé mentale, loi équatorienne.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Contextualización de la relación laboral*. III. *Acoso laboral: aspectos generales*. IV. *Naturaleza jurídica del acoso y tipologías*. V. *Legislación nacional e internacional*. VI. *Régimen jurídico-penal del acoso*. VII. *Conclusiones*. VIII. *Bibliografía*.

I. Introducción

Objetivo. Analizar la figura del acoso laboral, desde la legislación ecuatoriana; sin dejar atrás la normativa internacional, al igual que los aportes de los juristas especialistas, tanto en materia penal como laboral.

Metodología. Enfoque cualitativo, de tipo documental, y descriptiva.

Resultados. Se evidenció que es imperativa la necesidad de construir políticas que coadyuven a prevenir esta realidad, dentro de las empresas, tanto públicas como privadas. Además, es vital la delimitación del tipo en el ámbito penal, destacándose que, en Ecuador, no existe una figura específica para regular la conducta en sede penal.

Limitaciones del estudio. El reducido aporte doctrinario acerca de la temática.

Originalidad. La presente investigación es innovadora.

II. Contextualización de la relación laboral

Para abordar la temática, es mejor partir de lo general. En este contexto, la profesora Graciela Monesterolo, en su obra *Régimen jurídico laboral del sector privado*, para conceptualizar al término *trabajo*, se basa en el pensamiento de Domingo Campos Rivera (1997), para quien es “[...] toda actividad humana, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta

conscientemente al servicio de la otra, cualquiera sea su finalidad”.¹ Sobre este punto, se vuelve importante aclarar que, en la actividad material, resalta la fuerza física del sujeto que la realiza, quienes han sido llamados —clásicamente— *obreros*, y que reciben un salario; mientras que, en la intelectual, predomina la preparación académica, conocidos como *empleados*, y recibiendo un sueldo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideró discriminatorias tales nomenclaturas, recomendando que, en las legislaciones de sus Estados miembros —siendo Ecuador parte desde 1934— se sustituya por *trabajadores* y, la contraprestación económica que reciban por sus servicios será simplemente *remuneración*.

Ahora bien, antes de seguir con el hilo conductor trazado para el análisis, es vital detenerse para dejar constancia del desacuerdo con el criterio del autor, respecto a la finalidad del trabajo, en virtud de que no es cualquiera, sino que debe ser lícita, que no esté prohibida por la ley;² pero no sólo está involucrada la *norma*³ jurídica, debido a que, al caracterizarse desde octubre de 2008 al Estado ecuatoriano como un Estado Constitucional, existen otras fuentes que complementan a la norma regla, tales como los principios generales del derecho, la costumbre, los convenios internacionales, la jurisprudencia y la doctrina.

Previo a contextualizar la *relación laboral*,⁴ es imprescindible poner sobre la mesa que “[...] el contrato individual de trabajo es un acuerdo o convenio entre las partes, verbal o escrito, cuyo objeto es la contratación de los servicios de un

¹ Monesterolo, Graciela, *Régimen jurídico laboral del sector privado*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones-Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2018, p. 1.

² Corporación de Estudios y Publicaciones, *Diccionario jurídico elemental*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2018, p. 148.

³ “[...] No puede, en absoluto, comprenderse adecuadamente [...] un hecho sin normas, pero tampoco puede construirse al Estado como un sistema puro de normas, es decir, exento de todo hecho sociológico, como Kelsen opinaba que, desde el aspecto de la ciencia del derecho, podía comprenderse al Estado como orden normativo puro y bajo el de la sociología como simple hecho. Sin embargo, ya no es posible sostener tal cosa”. Véase Zippelius, Reinhold, *Teoría general del Estado: ciencia de la política*, Ciudad de México, Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México, 2017, pp. 9-10.

⁴ “[...] Las notas que definen la relación laboral son cinco: trabajo personal, voluntario, dependiente, retribuido y por cuenta ajena [...]”. Véase Selma Penalva, Alejandra, “Ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo”, en Selma Penalva, Alejandra y Cuadros Garrido, María Elisa (coords.), *Cuestiones básicas de derecho del trabajo*, Costa Rica, COLEX, 2022, p. 19.

trabajador por una remuneración”⁵, aquel documento que en la práctica es inflexible, que no se puede negociar, el cual, para suscribirse, debe contar como elemento básico con la *capacidad*⁶ de los *sujetos intervinientes*.⁷ Cabe recalcar que, en referencia al caso ecuatoriano, el Código de Trabajo fija en quince años la edad mínima para celebrar un contrato individual de trabajo, sin necesidad de autorización, e incluso podrán recibir, por sí solos, su remuneración.

Es más, para el registro del referido instrumento, en Ecuador, desde inicios de 2015, los empleadores ya no deben acudir presencialmente a las oficinas de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción competente, debido a que es uno de los servicios que ofrece en línea la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo), creada por el Ministerio de Trabajo, teniendo que para ello registrarse en primer lugar como *nuevo empleador*.

Es momento para expresar que, la relación que surge entre el empleador y el trabajador, a partir de la celebración de este contrato, es dependiente, justamente porque “[...] el trabajador al aceptar el empleo se obliga a cumplir con los requerimientos, las órdenes y disposiciones que le imparta el empleador, a quien la ley le concede la facultad de impartir estas instrucciones para regular las actividades y la producción [...]”⁸; obligándose ambas partes, al ser un contrato bilateral. En concordancia, en el artículo 42 del Código de Trabajo, se encuentran las obligaciones del empleador; quien le debe: a) suministrar las herramientas de trabajo de manera oportuna y de buena calidad; b) pagar la remuneración pactada; c) afiliarle al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el

⁵ Herrera, Alexandra y Alberto Jhaya, *Diccionario derecho laboral*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2018, p. 27.

⁶ “La capacidad de obrar, [...] es la aptitud de la persona para ejercitar por sí mismo sus derechos y obligaciones. Evidentemente, un recién nacido, aunque sea titular de derechos, no puede ejercerlos por sí mismo. Le falta capacidad o facultades para hacerlo. Será más adelante, conforme vaya adquiriendo madurez, cuando podrá ir gestionando todos esos derechos por sí mismo”. Véase Arias Díaz, María Dolores, “El sujeto del derecho: la persona física”, en Ruiz, José Manuel, Gálvez, Antonio y Arias Díaz, María Dolores (coords.), *Lecciones de derecho civil*, España, Editorial Tecnos, 2020, p. 45.

⁷ Son dos, “el trabajador y el empleador. El trabajador es siempre una persona natural, una persona física, un ser humano de carne y hueso, que labora libremente a través de un esfuerzo biosíquico [...] El empleador es la persona por cuya cuenta y bajo cuya dependencia presta el trabajador sus servicios o ejecuta una obra” Véase Fernández Vintimilla, Eugenio, *Los costos laborales y del IESS*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, pp. 152, 153 y 158.

⁸ Vázquez López, Jorge, *Nuevo derecho laboral ecuatoriano*, Quito, Cevallos Editora Jurídica, 2017, pp. 171 y 172.

primer día de labores, entre otras; en el artículo 45 del mismo cuerpo legal, se mencionan las obligaciones del trabajador, siendo las principales: a) cumplir la jornada de trabajo previamente determinada; b) dar aviso a su jefe inmediato si, por justa causa, faltare o se atrasare al trabajo, etcétera.

Un elemento que ha está presente en esta relación, es el evidente *poder*⁹ del empresario —dador de trabajo— sobre el trabajador, sin tomar en consideración, que

[...] la subordinación del trabajador es únicamente jurídica y relativa a la prestación del trabajo. No podemos concebir o no deberíamos hacerlo, una subordinación o sumisión personal del trabajador hacia el empleador, situación que escaparía del vínculo jurídico - laboral y sería el justificante para regresar al abuso del que fueron objeto los trabajadores antes de la existencia del derecho del trabajo.¹⁰

Como antesala al siguiente punto, el hecho de que el jefe se salga de la línea profesional, abusando de su condición; aprovechándose de la necesidad de empleo y de la posición de vulnerabilidad que ocupa el trabajador en dicha relación, y, entienda a la dependencia como un asunto personal, usando las características propias (físicas, socio económicas, migratorias, orientación sexual, creencias religiosas), o los sucesos que ocurran en la vida privada de su colaborador, para menospreciarlo, menoscabar sus derechos, sin duda retrocede en el tiempo, y anula las conquistas que se han logrado con posterioridad a la Revolución Industrial, como resultado de las luchas de clase obrera, cansada —justamente— de tantas injusticias.

Para cerrar, vale la pena traer a colación la idea de que, el derecho laboral,¹¹ es concebido como el conjunto de normas, principios e instituciones que regu-

⁹ “[...] La fuerza como el poder no se posee en cantidad constante, más bien se adquiere, conserva, se pierde, aumenta o debilita; siempre en correlación con otras fuerzas y poderes [...] El poder tiene su propia retórica; no sólo actúa, también habla y se enuncia verbalmente [...]” Véase Sánchez Parga, José, *Poder, política y gobierno en Maquiavelo*, Quito, Abya Yala-Universidad Politécnica Salesiana, 2012, pp. 53-54.

¹⁰ Zavala Gamboa, Oscar, “El poder del empleador como elemento distintivo de la relación laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2, núm. 3, 2014, pp. 7-8.

¹¹ “[...] La idea del Derecho Laboral como un derecho social nace a partir de la necesidad de plantear una solución a la llamada cuestión social [...] La cuestión social creó en la mentalidad de las personas del siglo XIX la necesidad de un cambio global en la relación con los

lan las relaciones entre empleadores y trabajadores, se caracteriza por ser tutelar, que genera mecanismos para el respeto y exigibilidad de los derechos de quienes prestan sus servicios, de los trabajadores, la parte más débil de la relación laboral.

III. Acoso laboral: aspectos generales

A manera de inicio, es importante sentar ciertas ideas como precedentes. El numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador, dispone lo siguiente: “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su *salud*,¹² integridad, seguridad, higiene y bienestar”.¹³ En esta línea, es responsabilidad del Estado, con el apoyo del Ministerio del Trabajo, como un ente de la administración pública que busca la justicia social en el sistema de trabajo, velar por que los empleadores — tanto públicos como privados— cumplan con sus obligaciones, construyendo ambientes seguros, en el marco de la prevención de enfermedades no solo de índole físico, sino también psíquico.

En ocasiones, la ley es letra muerta, superando la realidad a la ficción, debido a que, no todos los espacios laborales, causan una sensación de tranquilidad y motivación en los trabajadores, sino todo lo contrario; el estrés, como consecuencia del desprestigio, maltrato, humillaciones, segregaciones, que sufren por parte de sus jefes o hasta incluso compañeros de trabajo, buscan anular paulatinamente a la víctima, *afectando su salud tanto física como mental*.¹⁴ En este orden de ideas, la violencia en el trabajo

mecanismos de producción y de las personas que ofrecían su trabajo como mano de obra. Esto llevó a que el Estado genere nuevos medios de protección a la clase obrera, por lo que el Estado Liberal optó por generar leyes que propendan a la protección [...]” Véase Monesterolo, Graciela, *Instituciones de derecho laboral individual: herramientas didácticas*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2007, pp. 46–47.

¹² Desde un punto de vista médico, la salud se divide en: *a)* salud somático – fisiológica, *b)* salud sanitaria y *c)* salud psíquica; mientras que, desde el punto de vista social, se divide en: *a)* salud político legal, *b)* salud económica y *c)* salud sociológica. Véase Gea Izquierdo, Enrique, *Salud ambiental*, Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2015, pp. 192–193.

¹³ Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, artículo 326 numeral 5 (énfasis añadido).

¹⁴ “Se ha demostrado la relación que guardan los trastornos musculoesqueléticos, con el

No solo comprende las abruptas manifestaciones físicas, sino también está constituido por presiones y ataques de carácter psíquico y, por supuesto, de naturaleza sexual. [...] Todas las manifestaciones de violencia y de acoso tienen la capacidad de provocar miedo, ansiedad, angustia, sufrimiento [...] deteriorando gravemente la integridad física y moral de las personas.¹⁵

Con todo este bagaje, es viable señalar que la Corte Constitucional, en sentencia signada con el núm. 986-19-JP/21, caracterizó al acoso laboral

Como una forma de violencia que estructura una relación social, sobre todo contra las *personas trabajadoras*,¹⁶ que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral.¹⁷

El fenómeno analizado transgrede lo que se conoce como *derechos humanos laborales*, aquellos que se vinculan con la “simple condición humana o de persona y que se expresan en el ámbito del trabajo dependiente [...] Esto implica el desarrollo específico e integrado de los derechos fundamentales en el ámbito de

desequilibrio entre esfuerzo y recompensa; con las dificultades para comunicarse con colegas y supervisores, y con la violencia en el trabajo, en particular el hostigamiento, el acoso (bullying) y la intimidación” Véase Forastieri, Valentina, “Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical: riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*, Ginebra, núm. 1-2, 2016, p. 16.

¹⁵ Ramos Quintana, Margarita, “Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, España, núm. 138, 2018, pp. 92-93.

¹⁶ Desde la academia, se mantiene la postura de que este suceso, puede ocurrir “por una de las siguientes dos razones: (i) la persona acosada representa una amenaza para quien la hostiga, bien sea porque tiene mayores competencias profesionales y/o personales; (ii) 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” Véase Parra Cortés, Lina, “Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: La experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia”, *Revista de Derecho Foro*, Quito, núm. 24, 2015, p. 52.

¹⁷ Ecuador *Corte Constitucional del Ecuador*. “Sentencia”. En Caso núm. 986-19-JP, 21 de diciembre de 2021 (énfasis añadido).

las relaciones individuales y colectivas de trabajo [...]”.¹⁸ Esto va de la mano con el concepto de *trabajo decente*,¹⁹ hacia donde mira la OIT. A continuación, se hará relación a la naturaleza jurídica del acoso y sus diversas expresiones.

IV. Naturaleza jurídica del acoso y tipologías

Se aduce que el acoso laboral, a nivel teórico, fue identificado por Brodsky en 1976,²⁰ quien hizo referencia al trabajador hostigado, y que posteriormente ha sido reconocido a nivel mundial como acoso laboral o *mobbing*. En ese sentido, el acoso está ligado a la violencia,²¹ ya que se entiende que la violencia abarca “acciones y enfermedades provocadas por las condiciones de trabajo”.²² Por ende, tiene distintas manifestaciones.

El acoso laboral tiene como fin “menoscabar psicológicamente a la persona y propiciar su salida de un lugar de trabajo, bien sea por despido o renuncia”;²³ al cual también se suman otros objetivos, como son “intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima”;²⁴ con miras a excluirla de la organización, o por control o el daño que pretende el hostigador.

El acoso laboral “se enmarca en el contexto de una *relación laboral*; es un *acto repetitivo, público y demostrable que ocasiona daño moral, psicológico y/o físico a la persona que lo sufre*”.²⁵ De esa manera, se entiende que, el punto de partida del

¹⁸ Arese, César, *Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo*, Argentina, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014, pp. 34.

¹⁹ Se dice de la “oportunidad de acceder a un empleo [...] que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. Véase Suiza Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente”, Organización Internacional del Trabajo, párr. 1, <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (fecha de consulta: 14 de julio de 2023).

²⁰ Brodsky, Carroll. *The Harassed Worker*, Washington, Hearth. 1976.

²¹ Ochoa Díaz, César, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Klever, y Pérez Teruel, Karina, “El acoso laboral”, *Revista Universidad y Sociedad*, vol.13, núm. 2, 2021, p. 113.

²² Arese, César, *op. cit.*, p. 161.

²³ Parra Cortés, Lina, *op. cit.*, p. 23.

²⁴ Piñuel, Iñiqui, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, Editorial Sal Terrae. 2001. p. 55.

²⁵ López Pino, Carmen, *Acoso laboral: Ley 1010/2006*, Colombia. Editorial Universidad del

acoso, es el contexto de una relación laboral. En ese sentido, *ut supra* se delimitaron los contornos de lo que debe entenderse por dicha relación. Asimismo, se observa que la definición de acoso antes plasmada, implica actos repetitivos que ocasionan un daño, de distinta índole, que puede ser moral, psicológico o físico.

Ahora bien, el acoso laboral presenta diversas manifestaciones o tipologías; es decir, se puede presentar bajo una variedad de conductas, que parten de una violencia moral que engloba al acoso en sí, que puede darse con carácter “discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien como una intrusión en la vida privada, incluyendo, en cualquier caso, la concurrencia aislada, simultánea o consecutiva de las acciones reprochables, la intimidación y el acoso sexual”.²⁶ Esta definición engloba las principales categorías o manifestaciones del acoso, que los autores suelen escindir de la siguiente manera.

1. Acoso moral o *mobbing*

Esta se asocia a persecuciones, hostigamiento principalmente de manera psicológica, que de alguna manera son intimidatorios y no se excluye que pueda llegar a ser de carácter física, como una de las manifestaciones más graves, al igual que generalmente es descendente.

Su desarrollo teórico se remonta a trabajos realizados por Lorenz, quien aplicó el término en el ámbito de grupos de animales para la exclusión de uno considerado como intruso. Luego, Heinmann trabajó el concepto a nivel escolar y posteriormente, Leyman, se refirió a esta idea como aquellas actitudes repetidas y frecuentes de carácter hostil en el ámbito laboral.²⁷

A los anteriores, se suman otros autores que han desarrollado la temática a profundidad, como lo es Hirigoyen, quien expresamente define el acoso laboral como

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, la integridad física o

Rosario, 2012, pp. 13-14.

²⁶ Parra Cortés, Lina, *op. cit.*, pp. 161-162.

²⁷ Arese, César, *op. cit.*, pp. 166-167.

psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.²⁸

Asimismo, en el concepto se incluyen diversas variantes, como es el *straining* que radica en forzar o presionar, sobre la base de la superioridad; el *stalking* basado en la persecución, asedio y asfixia, que puede trascender del ámbito laboral a la vida privada y el *bullying* que en un inicio se refería al acoso escolar, que también puede darse en el escenario laboral, mediante connotaciones, ofensas o agresiones, repetidas que minan al individuo.²⁹

Como corolario, y desde de la legislación colombiana, la Ley 1010/2006, estatuye como modalidades de acoso laboral, las siguientes, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, y desprotección.

Visto lo anterior, esta es la modalidad o manifestación clásica del acoso que, como se observó, ocupa distintas subcategorías que pueden generarse en el marco del trabajo y califican como acoso. En síntesis, el *mobbing* implica violencia psicológica (pudiendo llegar a física), a través de diversas conductas que generan daño o malestar al individuo, que generalmente es repetitiva y sistemática.

Ahora bien, la doctrina insiste en escindir otra categoría de acoso de manera autónoma, denominado acoso discriminatorio, que procura la exclusión y menoscabo de derechos del sujeto, sobre la base de aspectos religiosos, de nacionalidad, étnicos, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otras formas.³⁰ Sin embargo, consideramos que esta modalidad puede inscribirse en el denominado acoso laboral o *mobbing*.

Por otra parte, vale destacar que se habla también de un acoso organizacional, el cual se trata de prácticas reiteradas, originadas en los métodos de gestión empresarial, que tienen como finalidad alcanzar determinados objetivos empresarios para el aumento de productividad y la disminución de costo de trabajo, por medio de presiones, humillaciones y violencia física a los trabajadores en la empresa.³¹

²⁸ Hirigoyen, Marie-France. *El acoso moral El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona, Editorial Paidós, 1999, pp. 43-44.

²⁹ Arese, César, *op. cit.*, pp. 166-167.

³⁰ Moreno, Susana, “Apuntes sobre el concepto de acoso laboral. Tribuna social”, *Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 218, 2009, p. 56.

³¹ Arese, César, *op. cit.*, pp. 161-162.

Por último, respecto al *sujeto activo* en el acoso puede ser ascendente (del subordinado al superior jerárquico), horizontal (entre iguales laboralmente) y descendente (del superior al subordinado), este último es el más usual, sobre la base de las relaciones de poder.³²

2. Acoso sexual

Se trata de un acoso que se vislumbra, no sólo en el ámbito laboral, sino en cualquier escenario. No obstante, también existe un acoso sexual en el marco de las relaciones laborales, particularmente por el tema relativo a la subordinación. Al respecto, el acoso sexual no es el objeto central de esta investigación, en todo caso, lo que sí es pertinente es lo relativo al acoso sexual laboral el cual es entendido como

Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.³³

Aquí se observa que sigue partiendo de la generalidad del acoso; pero se suma el aspecto o implicación sexual que, de igual manera, se traduce en una degradación y una humillación, y violencia en el marco del ambiente de trabajo, lo cual es violencia. El aspecto normativo de esta figura será revisado en los próximos capítulos.

V. El acoso en la legislación internacional y nacional

A nivel internacional, existen diversos instrumentos que se relacionan con el acoso, en el sentido que procuran enaltecer la dignidad humana, así como prevenir y erradicar estas prácticas. Así, se destaca especialmente la Observación

³² Parra Cortés, Lina, *op. cit.*, p. 53.

³³ Acevedo, Doris, Biaggi, Yajaira y Borges, Glanés, “Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”, *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, vol.14, núm. 32, 2009.

General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005), la cual expresamente consagra que

[...] Trabajo digno. Este es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. [...] Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.³⁴

Asimismo, otros instrumentos internacionales también apelan en general al respeto de la dignidad humana. Pueden destacarse los siguientes: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (1969), entre otros.

Ahora bien, en específico existe un Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019), el cual fue ratificado por Ecuador en fecha 19 de mayo de 2021, el cual es el primer instrumento especializado que alude a la violencia y el acoso en el trabajo, al respecto, consagra en el artículo 1, una concepción de lo que debe ser considerado como acoso

1. A efectos del siguiente convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género [...].³⁵

Se denota que, la anterior concepción se corresponde con lo señalado anteriormente en el ámbito teórico. En el mismo orden, existe la recomendación 206 (2019) de la OIT, que también se refiere a la violencia y el acoso, consagrandolo en sus distintos artículos, los principios y ejes fundamentales para que los

³⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General Número 18, 2005.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la violencia y el acoso, 19 de mayo de 2021, art. 1.

Estados desarrollen políticas y normativas para prevenir y erradicar este fenómeno, e igualmente, considerar una asistencia integral a las víctimas.

A nivel europeo, el 20 de septiembre de 2021, se generó una Resolución del Parlamento Europeo, relativa al acoso moral en el lugar de trabajo, la cual es también un precedente resaltante en materia de acoso moral en el trabajo, desligada al tema exclusivo del sexo; sino atendiendo al entorno hostil, esto sobre la base del incremento de casos de acoso que tiene lugar en el marco de la relación laboral.³⁶

Vale destacar que también existen algunos antecedentes importantes en la temática, como lo es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, que, como se analizó en apartados anteriores, existe una categoría de acoso que se inscribe en la discriminación; por lo que se erige como un precedente relevante, ya que el acoso también puede manifestarse a través de la discriminación laboral, y dicho convenio también desarrolla esta temática.

Por otra parte, existen instrumentos relacionados con la tutela de los derechos de las mujeres que, de alguna manera, inciden en la prevención y erradicación del acoso; pero en el contexto del género y las desigualdades, destacan la Resolución 48/104 de la Asamblea General relacionada con la Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing, entre otros.

Ahora bien, en el plano local, Ecuador materializó un instrumento normativo, en concreto, un Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.

Más allá de lo anterior, no existe una normativa específica que regule la temática de manera amplia. A lo sumo, se consagra como causal para dar por terminada la relación laboral previo visto bueno, con la resolución favorable del Inspector de Trabajo, tal como lo contemplan los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

Lo anterior difiere tanto de las políticas que se propugnan desde los instrumentos internacionales, como de la realidad de distintas legislaciones que han incorporado normas específicas y detalladas para hacer frente a la realidad del

³⁶ Bustos Rubio, Miguel. “El delito de acoso laboral: Exigencias europeas y análisis del tipo penal”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, España, núm. 1, 2013, pp. 20-21.

acoso en el marco de las relaciones laborales, tales como la colombiana,³⁷ por citar un ejemplo, que es de los Estados que han incorporado una legislación completa con respecto al acoso laboral.

En ese contexto, en el marco internacional se incentiva al desarrollo de una tutela de la relación laboral de manera integral, que incluya diversos ámbitos, donde tenga la obligación Ecuador, y se limite a la materialización del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244. De todo esto, no escapa el derecho penal. Por ello, a continuación, se revisará el régimen jurídico-penal del acoso en el contexto ecuatoriano; sin menoscabo de analizar algunos aspectos de derecho comparado para determinar el estado de la cuestión, respecto a la consideración del acoso laboral como delito.

VI. Régimen jurídico-penal del acoso

Como se observó anteriormente, el acoso presenta distintas categorías o se genera en distintos escenarios, lo cual es latente en el ámbito penal. En ese sentido, la primera categoría —o la más extendida— ha sido el acoso de carácter sexual, el cual está consagrado en la mayoría de las legislaciones y se inscribe en los delitos contra la libertad e integridad sexual. Lógicamente, este fenómeno también se puede generar en el contexto laboral, con ocasión a la subordinación, propia de la relación laboral.

En efecto, en 2014, en la legislación ecuatoriana se publicó en Registro Oficial el Código Orgánico Integral Penal,³⁸ instrumento normativo que sistematizó los tipos penales en un único cuerpo y, adicionalmente, consagró el procedimiento para juzgar los delitos; es decir, albergó los aspectos de derecho penal material y procesal. Al respecto, dicho código consagró el acoso sexual como tipo penal, el cual tuvo una reforma en el año 2021, quedando consagrado al siguiente tenor:

Artículo 166. Acoso sexual. La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral [...], con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas

³⁷ Ley 1010 de 2006, Diario Oficial 46.160, 23 de enero de 2006.

³⁸ Código Orgánico Integral Penal, Registro Oficial núm. 180,10 de febrero de 2014.

expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a cinco años. [...] Las sanciones aumentarán en un tercio en los siguientes casos: a.- Si el sujeto activo causa un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial; o, b.- Si el sujeto activo es servidor público y utiliza los medios propios del cargo, además de la destitución e inhabilitación para ocupar empleo o cargo público, por un periodo igual al de la pena privativa de libertad impuesta [...] En todo momento el fiscal y/o juzgador que conozca estos casos debe garantizar que no se realicen diligencias o investigaciones revictimizantes de las que se pueda prescindir sin afectar los elementos probatorios. Para aquellas diligencias o investigaciones que tengan potencial revictimizante de las que no puede prescindirse deberá garantizar que se realicen de la manera que menos afecte los derechos e indemnidad física y psicológica de la víctima.³⁹

El artículo anterior refleja la tipificación del acoso sexual, observándose que la acción típica consiste en solicitar un acto de naturaleza sexual (sin que se materialice, ya que podría traducirse en otro tipo, como por ej. violación), sobre la base de una relación laboral de subordinación, con lo cual se trabaja únicamente con el acoso descendente, que es del superior al subordinado.

Adicionalmente se observa que, si se materializa el daño por las legítimas expectativas en juego, por ej. imposibilidad de ascender, un despido, entre otros, se traduce en una circunstancia agravante, existiendo otra también cuando se habla de servidores públicos como sujeto activo.

Por último, se evidencia que la normativa procura evitar la revictimización, estableciéndose que se debe trabajar en aras de evitar que la víctima sea afectada nuevamente en el marco del sufrimiento del acoso, por todo lo que implica y más cuando se habla de acoso en el plano sexual.

Ahora bien, la revisión de los tipos penales del Código Orgánico Integral Penal, permite identificar dos contravenciones relativas al acoso, pero circunscritas al ámbito escolar y académico, las cuales fueron incorporadas en la segunda reforma del año 2021, que dispone lo siguiente:

Art. 154.3.- Contravenciones de acoso escolar y académico.

1. Acoso académico: Se entiende por acoso académico a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hos-

³⁹ *Ibidem*, artículo 166.

tigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación. Esta contravención será sancionada con una o más de las medidas no privativas de libertad previstas en los números 1, 2, 3 y 6 del artículo 60 de este Código, y además el juzgador impondrá las medidas de reparación integral que correspondan según el caso. 2. Acoso escolar entre pares: Cuando las mismas conductas descritas en el párrafo anterior se produzcan entre estudiantes niñas, niños y adolescentes, se aplicarán las medidas socioeducativas no privativas de libertad correspondientes y el tratamiento especializado reconocido en la ley de la materia, garantizando los derechos y protección especial de niñas, niños y adolescentes.⁴⁰

Además de los artículos anteriores, en el artículo 154.2 se tipifica una figura denominada “hostigamiento”, el cual consagra como conducta típica lo atinente a la molestia, perturbación o angustia reiterada que procure una persona a otra, empero, a través de medios tecnológicos o digitales.

Fuera de los casos anteriores, en la legislación ecuatoriana no existe un tipo específico relativo al acoso laboral u hostigamiento en ese marco, a diferencia de otras legislaciones, como la española⁴¹ y la colombiana (esta última, en menor medida), que han incorporado una figura específica de acoso en el marco laboral, que viene a marcar un nuevo panorama en la temática, en virtud que, a lo sumo, el acoso ha sido típico particularmente cuando se circunscribe al ámbito sexual, pero en la actualidad, ya se habla del acoso laboral como figura específica del derecho penal.

En ese orden de ideas, para determinar el alcance del delito de acoso laboral, se realizará un análisis típico de las regulaciones de las mencionadas legislaciones. El primer aspecto a delimitar es lo referente al bien jurídico tutelado, aspecto que presenta cierta discusión, ya que existe un conector específico relativo a la relación de trabajo (o funcional); por ende, no se requiere que se lesione un derecho del trabajador, sino un derecho atinente a toda persona, como lo es la dignidad y la integridad moral.⁴² No obstante, se aduce que la dignidad,

⁴⁰ *Ibidem*, artículo 154 numeral 3.

⁴¹ Ley Orgánica 5/2010, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 152, de 22 de junio de 2010.

⁴² Serrano Romero, José, “Regulación legal del *mobbing*: laboral, administrativa, civil y pe-

realmente, no es un bien jurídico, sino un eje transversal de los derechos fundamentales que, en concreto, se circunscribe a la integridad moral, entendida en general como el derecho de las personas a no sufrir sensaciones de dolor o sufrimiento, así como tratos humillantes, vejatorios o envilecedores.⁴³

El Código Penal español, en su numeral 1 del artículo 173 incluido en el título de las torturas y otros delitos contra la integridad moral, establece que

Artículo 173. 1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. [...] Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. [...] Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. [...].⁴⁴

Con respecto a la legislación colombiana, se consagró la Ley 1482, que en sus artículos 3 y 5 tipifica el hostigamiento por distintos motivos, el cual se agrava cuando es realizado por servidores públicos, y cuando se oriente a negar o restringir derechos laborales, tal como se observa de seguidas

Artículo 134 A. Actos de Racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Artículo 134C. Circunstancias de agravación punitiva. Las penas previstas en los artículos anteriores, se aumentarán de una tercera parte a la mitad cuando: [...] 3. La conducta se realice por servidor público. [...] 6. La conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales.⁴⁵

nal. Especial referencia a la reforma penal operada en esta materia por LO. 5/2011”, en *Diario La Ley*, núm. 7650, 2011, p. 1489; y Bustos Rubio, Miguel, *op. cit.*, p. 30.

⁴³ Sempere Navarro, Antonio, “Restrictivo concepto de acoso laboral a efectos penales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2021, pp. 7 y ss.

⁴⁴ Código Penal, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 281, 24 de noviembre de 1995, art. 173 numeral 1.

⁴⁵ Ley 1482, *Diario Oficial*, 48270, 1 de diciembre de 2011, art. 3 y art. 5.

De acuerdo con los anteriores artículos, se denota que particularmente ambas legislaciones consagran que el sujeto activo es indeterminado, al estatuirse el término *quien* o el *que*. Sin embargo, esto presenta ciertas particularidades, en vista que ambos tipos coinciden en que se trabajan bajo la rúbrica de circunstancias agravantes, existiendo una específica en el artículo 134c de Colombia, que agrava el tipo de hostigamiento, cuando el sujeto activo es un servidor público; y el Código Penal español trabaja de manera similar, al considerar una agravante cuando se genere en cualquier ámbito de la relación laboral, funcionarial o prevaliéndose de su relación de superioridad, lo cual implica que en principio el sujeto activo puede ser indeterminado para el caso del hostigamiento; pero, para aplicar la circunstancia agravante, se exige que el sujeto forme parte de la relación laboral.

La misma observación opera en relación con el sujeto pasivo, que en principio se podría inferir que es indeterminado; empero, si se condiciona al sujeto activo a que se trate de un sujeto en el marco de una relación laboral, igual aspecto se extiende al sujeto pasivo.

La acción típica en el Código Penal español, consiste en actos reiterados hostiles y humillantes, que supongan grave acoso contra la víctima, siendo criticable lo atinente a señalar que se apela al término *acoso*, ya que no es recomendable que se apele al mismo *nomen iuris* del delito para tipificar una conducta típica (por ejemplo, robar, estafar, entre otras). Sin embargo, el hecho de aludir al acoso, no deja dudas que el tipo se trata del delito de acoso.

En el caso de la ley colombiana, se tipifica impedir, obstruir o restringir el ejercicio de los derechos de las personas, en el marco del racismo o la discriminación, estableciéndose una circunstancia agravante cuando la conducta se oriente a negar o restringir derechos laborales. Justamente, esta última regulación se distancia del acoso laboral, sino más bien se inscribe en la discriminación, que, si bien puede comulgar con el acoso, no es una tipificación especializada en su marco, sino sólo en una modalidad como lo es la mencionada.

En el caso de Ecuador, existe un tipo penal relativo a la discriminación. El artículo 176, relativo a la práctica o incitación de distinción, restricción, exclusión, o preferencia debido a diversos aspectos como nacionalidad, sexo, edad, entre otros. Esta es una circunstancia agravante cuando sea ordenada o ejecutada por servidores públicos.

Respecto a los elementos accidentales del tipo, se precisa que el objeto material es definido como la persona o cosa sobre la cual recae la conducta, que

en este caso, sería la persona o sujeto pasivo del acoso. Y en relación con las circunstancias, se denota que estas se presentan en ambos tipos, ya que los delitos en los términos redactados, las conductas no necesariamente deben darse en el marco de las relaciones laborales, sino que, más bien, es una circunstancia excepcional.

Por otra parte, en relación con el tipo subjetivo, la conducta es dolosa en ambos tipos, ya que no se establecen indicadores de culpa y, por la naturaleza de los actos, estos deben ser conocidos y queridos.

En síntesis, en Ecuador no existe un tipo penal específico relacionado con el acoso laboral, aunque se consagran ciertas figuras próximas, como el acoso sexual, hostigamiento, discriminación, acoso escolar o académico, sin que puedan llenar el vacío de un tipo específico de acoso en el marco laboral, fuera del de carácter sexual.

VII. Conclusiones

Ha sido un largo camino para lograr conformar las concepciones actuales de la relación laboral, y a pesar de que falte un largo camino por recorrer, existen ciertos contornos que han delimitado el alcance de dicha relación, y que implican el respeto de los derechos humanos de los trabajadores, independientemente el rol que ocupen.

En ese contexto, más allá de la tutela de la dignidad humana, existen otros derechos que también deben ser respetados en el marco de una relación laboral, especialmente respecto a la integridad moral, entendida como el derecho de las personas a no sufrir ningún trato humillante, vejatorio, envilecedor que impliquen sufrimiento o dolor.

Por ello, dicha integridad moral se ve comprometida cuando se realizan conductas que se inscriben en el marco de lo que debe entenderse por acoso, el cual está ligado en general a la violencia y abarca acciones y enfermedades provocadas por las condiciones de trabajo.

En ese contexto, se determinó que, el acoso, tiene como fin menoscabar desde el punto psicológico a la persona en el lugar de trabajo, lo cual consume emocionalmente a la víctima y genera diversas consecuencias, entre las cuales destaca la salida del trabajo, ejercer control sobre ella y daños en general, los cuáles se logran a través de actos que frecuentemente son repetitivos.

A nivel internacional, existen diversos instrumentos que se relacionan con el acoso. Pueden destacarse la Observación General Número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005), que enarbola el trabajo digno, al cual se suman la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (1969), entre otros, que profesan el respeto por la dignidad humana en cualquier contexto.

En el mismo orden de ideas, como instrumentos específicos, se ubican el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019), la recomendación 206 (2019) de la OIT, que también se refiere a la violencia y el acoso; a nivel europeo, en fecha 20 de septiembre de 2021, se generó una Resolución del Parlamento Europeo, relativa al acoso moral en el lugar de trabajo, desligada al tema exclusivo del sexo, sino atendiendo al entorno hostil, esto sobre la base del incremento de casos de acoso que tiene lugar en el marco de la relación laboral entre otros instrumentos que procuran erradicar la discriminación, como lo es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

En el plano local, Ecuador cuenta con un Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, y no existe una normativa específica que regule la temática de manera amplia, ni siquiera en el Código de Trabajo, siendo únicamente causal de despido.

En otro orden, en el ámbito penal se observó que no existe un tipo penal específico relativo al acoso laboral. Únicamente, existe el tipo penal de acoso sexual, que puede ser cometido en el marco de una situación de autoridad laboral sobre la base de las legítimas expectativas de dicha relación. Sin embargo, se limita a la solicitud de actos de naturaleza sexual.

Asimismo, existen dos contravenciones que se relacionan con el acoso, como lo son el acoso escolar y el hostigamiento, siendo limitantes con respecto a su aplicación, ya que el acoso escolar se circunscribe al ámbito escolar y el hostigamiento, se limita al empleo de medios tecnológicos para su realización, excluyendo hostigamientos fuera de dicho espectro.

Como corolario, existen algunos tipos que se aproximan al acoso, como lo es la discriminación, sin embargo, no hay una tipificación específica, como si ocurre en algunas legislaciones como lo es la española y la colombiana, que son

específicos pero derivados del hostigamiento, materializándose en el ámbito laboral como una circunstancia agravante.

VIII. Bibliografía

- Acevedo, Doris, Biaggi, Yajaira y Borges, Glanés, “Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”, *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, vol.14, núm. 32, 2009.
- Arese, César, *Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo*, Argentina, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014.
- Arias Díaz, María Dolores, “El sujeto del Derecho: La persona física”, en Ruiz, José Manuel, Gálvez, Antonio y Arias Díaz, María Dolores (coords.), *Lecciones de derecho civil*, España, Editorial Tecnos, 2020.
- Bustos Rubio, Miguel, “El delito de acoso laboral: exigencias europeas y análisis del tipo penal”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, España, núm. 1, 2013.
- Brodsky, Carroll, *The Harassed Worker*, Washington, Hearth, 1976.
- Código Orgánico Integral Penal, Registro Oficial núm. 180, 10 de febrero de 2014.
- Código Penal, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 281, 24 de noviembre de 1995.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General Número 18*, 2005.
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Corporación de Estudios y Publicaciones, *Diccionario jurídico elemental*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2018.
- Ecuador *Corte Constitucional del Ecuador*, “Sentencia”, En Caso n.º 986-19-JP, 21 de diciembre de 2021.
- Fernández Vintimilla, Eugenio, *Los Costos laborales y del IESS*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013.
- Forastieri, Valentina, “Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral”, *Boletín internacional de investigación sindical: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*, Ginebra, núm. 1-2, 2016.

- Gea Izquierdo, Enrique, *Salud ambiental*, Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2015.
- Herrera, Alexandra y Alberto Jhayya, *Diccionario derecho laboral*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2018.
- Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona, Paidós, 1999.
- Ley 1010 de 2006, *Diario Oficial*, 46.160, 23 de enero de 2006.
- Ley Orgánica 5/2010, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 152, de 22 de junio de 2010.
- Ley 1482, *Diario Oficial* 48270, 1 de diciembre de 2011.
- López Pino, Carmen, *Acoso laboral: Ley 1010/2006*, Colombia, Editorial Universidad del Rosario, 2012.
- Monesterolo Lencioni, Graciela, *Instituciones de derecho laboral individual: herramientas didácticas*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2007.
- Monesterolo Lencioni, Graciela, *Régimen jurídico laboral del sector privado*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones-Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2018.
- Moreno, Susana, “Apuntes sobre el concepto de acoso laboral”. *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 218, 2009.
- Ochoa Díaz, César, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Klever, y Pérez Teruel, Karina, “El acoso laboral”, *Revista Universidad y Sociedad*, vol. 13, núm. 2, 2021.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 19 de mayo de 2021.
- Parra Cortés, Lina, “Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: La experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia”, *Revista de Derecho Foro*, núm. 24, 2015.
- Piñuel, Iñaqui, *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, Editorial Sal Terrae, 2001.
- Ramos Quintana, Margarita, “Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018.
- Sánchez Parga, José, *Poder, política y gobierno en Maquiavelo*, Quito, Abya Yala-Universidad Politécnica Salesiana, 2012.

- Selma Penalva, Alejandra, “Ámbito de aplicación del derecho del trabajo”, en Selma Penalva, Alejandra y Cuadros Garrido, María Elisa (dirs.), *Cuestiones básicas de Derecho del Trabajo*, Costa Rica, COLEX, 2022.
- Sempere Navarro, Antonio, “Restrictivo concepto de “acoso laboral” a efectos penales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2021.
- Serrano Romero, José, “Regulación legal del mobbing: laboral, administrativa, civil y penal. Especial referencia a la reforma penal operada en esta materia por LO. 5/2011”, en Diario La Ley, n.º 7650, año 2011, p. 1489.
- Suiza Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente”, Organización Internacional del Trabajo, párr. 1. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (fecha de consulta: 14 de julio de 2023).
- Vásquez López, Jorge, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, Quito, Cevallos Editora Jurídica, 2017.
- Zavala Gamboa, Oscar, “El poder del empleador como elemento distintivo de la relación laboral”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2, núm. 3, 2014.
- Zippelius, Reinhold, *Teoría general del Estado: ciencia de la política*, Ciudad de México, Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México, 2017.