

**UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES**

**“UNIANDES”**



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**ARTÍCULO CIENTÍFICO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TEMA: EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL BIEN JURÍDICO DE LA INTEGRIDAD PSICOLÓGICA**

**AUTOR: CHILQUINGA LÓPEZ LUIS FERNANDO**

**TUTOR: DR. TOAPANTA JIMENEZ LEONARDO MG.**

**Santo Domingo – Ecuador**

**2022**

## APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

### CERTIFICACIÓN:

Quien suscribe, legalmente **CERTIFICA QUE**: El presente Trabajo de Titulación realizado por el Sr. **CHILQUINGA LOPEZ LUIS FERNANDO** estudiante de la carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, con el tema **EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL BIEN JURÍDICO DE LA INTEGRIDAD PSICOLÓGICA**, ha sido prolijamente revisado, y cumple con todos los requisitos establecidos en la normativa pertinente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes -UNIANDES- por lo que apruebo su presentación.

Santo Domingo, diciembre del 2021



Dr. Toapanta Jiménez Leonardo, Mg.  
TUTOR

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **CHILQUINGA LOPEZ LUIS FERNANDO**, estudiante de la carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, declaro que todos los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**, son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas, por lo que son de mi exclusiva responsabilidad.

Santo Domingo, diciembre del 2021

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD REGIONAL' at the top and 'FACULTAD DE JURISPRUDENCIA' at the bottom. The signature is a cursive script that overlaps the stamp.

---

**Sr. Chiliquinga López Luis Fernando**


Ci: 2351086844

**AUTOR**

## DERECHOS DEL AUTOR

Yo, **CHILIQUELINGA LOPEZ LUIS FERNANDO**, declaro que conozco y acepto la disposición constante en el literal d) del Art. 85 del Estatuto de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, que en su parte pertinente textualmente dice: El Patrimonio de la UNIANDES, está constituido por: La propiedad intelectual sobre las Investigaciones, trabajos científicos o técnicos, proyectos profesionales y consultaría que se realicen en la Universidad o por cuenta de ella.

Santo Domingo, diciembre del 2021



---

**Sr. Chiliquelinga López Luis Fernando**

Ci 2351086844

**AUTOR**

## CERTIFICACIÓN DEL LECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Dr. Juan Orlando Jácome Cordones, en calidad de Lector del Proyecto de Titulación.

### CERTIFICO:

Que el presente trabajo de titulación realizado por el Sr. **CHILQUINGA LOPEZ LUIS FERNANDO** sobre el tema: **EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL BIEN JURÍDICO DE LA INTEGRIDAD PSICOLÓGICA**, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, para esta clase de trabajos, por lo que autorizo su presentación.

Santo Domingo, marzo del 2022



Dr. Juan Orlando Jácome Cordones  
LECTOR

## **TEMA**

Acoso laboral y su afectación al bien jurídico de la integridad psicológica.

## **RESUMEN**

El acoso laboral, es una figura jurídica que entró en vigor en el Ecuador, con la promulgación de La Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo, para prevenir y Erradicar el Acoso laboral a partir de noviembre del 2017; Se lo define como un acto jurídico y visto bueno desde el punto de vista del empleador y del trabajador, estableciéndose un trámite administrativo para su resolución. En la presente investigación, se aborda el acoso laboral, desde una óptica descriptiva a partir de su vulneración al derecho constitucional de la integridad psicológica de la víctima. En este sentido, el objetivo ha sido el analizar jurídicamente como el acoso laboral transgrede el bien jurídico protegido de la integridad psicológica de la persona quien lo sufre. La modalidad utilizada en el presente estudio ha sido cualitativa, mediante la aplicación de la entrevista a 4 expertos en materia laboral, obteniendo una investigación de tipo documental y de campo; los métodos aplicados han sido el exegético, deductivo y analítico – sintético. El principal resultado radica en que la problemática del acoso laboral se encuentra latente en muchas de las relaciones laborales del Ecuador, siendo la integridad psicológica un bien jurídico protegido que, en estos casos se ve notablemente vulnerada; concluyendo así en la premisa de que es necesario que el Ministerio de Trabajo, realice investigaciones de campo más frecuentes a fin de diagnosticar este tipo de situaciones.

## **PALABRAS CLAVES**

Trabajo, acoso laboral, integridad, dignidad, psicología.

## **THEME**

Workplace harassment and its impact on the legal good of psychological integrity.

## **ABSTRACT**

Workplace harassment is a legal figure that came into force in Ecuador, with the promulgation of the Organic Law Reforming the LOSEP and the Labor Code to prevent and Eradicate Workplace Harassment since November 2017; it is defined as a legal act and approval from the point of view of the employer and the worker, establishing an administrative procedure for its resolution. In this research, workplace harassment is addressed, from a descriptive perspective based on its violation of the constitutional right to the psychological integrity of the victim. In this sense, the objective has been to analyze legally how workplace harassment transgresses the protected legal good of the psychological integrity of the person who suffers it. The modality used in this study has been qualitative, through the application of the interview to 4 experts in labor matters, obtaining a documentary and field research; the methods applied have been exegetical, deductive and analytical – synthetic. The main result is that the problem of workplace harassment is latent in many of Ecuador's labor relations, with psychological integrity being a protected legal asset that, in these cases, is significantly violated; thus concluding on the premise that it is necessary for the Ministry of Labor to carry out more frequent field investigations in order to diagnose this type of situation.

## **KEYWORDS**

Work, workplace harassment, integrity, dignity, psychology.

## INTRODUCCIÓN

El presente artículo científico aborda al tema del acoso laboral, mismo que pese a ser un fenómeno social con notable relación a las ciencias jurídicas, no tuvo reconocimiento jurídico como tal en el Ecuador, sino hasta la actualidad donde con la vigencia de La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público en adelante LOSEP, y al Código de Trabajo para prevenir y Erradicar el Acoso laboral a partir de noviembre del 2017, se lo reconoce como un acto jurídico, definiéndolo como una causal de visto bueno desde el punto de vista del empleador y del trabajador. Es decir, actualmente el acoso laboral es una acción de naturaleza administrativa.

Es así como a nivel jurídico, el acoso laboral se encuentra incorporado en la LOSEP y al Código de Trabajo, producto del proceso reformatorio antes mencionado. De acuerdo con Quillupangui (2018), esta conducta atenta la dignidad de la persona que lo sufre, producto del menoscabo, humillación y maltrato en el contexto del trabajo, de ahí que el autor antes mencionado el concepto de acoso laboral es muy amplio e incluso subjetivo. De Miguel & Prieto (2016) consideran que el acoso laboral no es nuevo en la sociedad contemporánea, sino que es tan antigua como la misma aparición del trabajo.

Empero de lo antes mencionado, fue Leymann (1996), quien en la década de los 80 conceptualiza esta figura, siendo el primer autor a criterio de De Miguel & Prieto (2016), el cual se dedicó a definirlo como tal. En este orden de ideas Leymann (1996), sostiene que el acoso laboral es una situación en la que una persona realiza sobre otra, actos de violencia extrema, de modo recurrente, sistemático, repetitivo y durante un tiempo prolongado en el contexto de la relación laboral, cuya finalidad es destruir la reputación, el honor y buen nombre de quien lo sufre, teniendo como consecuencia que las actividades laborales resultan perturbadas.

Como se puede colegir, el acoso laboral tiene un fundamento psicológico y es efectivamente donde por ejemplo autores como Hirigoyen (2001), indican que se trata de gestos, palabras, comportamiento, actitudes, acciones, de tipo abusiva que atenta contra la dignidad de una persona, poniendo en riesgo su empleo. Piñuel & Oñate (2006), mencionan que el acoso laboral consiste en el



maltrato de naturaleza verbal que recibe el trabajador por parte de otros, de forma deliberada y continua, produciéndose una aniquilación o destrucción psicológica, y cuya finalidad es que quien lo sufre, salga del trabajo.

De lo hasta aquí anotado, se puede vislumbrar como el acoso laboral se configura como acciones que atentan contra la integridad de quien lo sufre. En este contexto, de acuerdo con la Constitución del Ecuador, la integridad psicológica se la considera como bien jurídico tutelado, en su artículo 66. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dicho que al existir situaciones contra la integridad psicológica, se producen actos inhumanos y directamente dañosos (Caso Vélez Restrepo y Familiares Vs. Colombia, 2012). Respecto de la integridad psicológica, Galindo (2009) considera que se alude al derecho de preservar destrezas emocionales e intelectuales en el hombre en sociedad.

Afanador (2002) relaciona el derecho a la vida con la integridad moral y psicológica. En este sentido señala que el derecho a la integridad es propio de la vida humana, pero no en su totalidad, sino que de forma parcial sobre la base de que no se debe sufrir menoscabo a nivel emocional. Carbonell (2007) dice que la integridad es producto de la vigencia de la dignidad humana. Por su parte la Corte Constitucional del Ecuador, ha afirmado que la integridad psicológica es una dimensión de la integridad personal y se refiere a “la conservación del ejercicio autónomo y saludable de las facultades motrices, intelectuales y emocionales” (Sentencia No. 365-18-JH/21, 2021, p. 21).

En el caso que nos ocupa –acoso laboral–, este tipo de hostigamiento es sancionado con visto bueno y además se dispone las disculpas públicas como forma de reparación por parte del agresor. Es así como, en el presente estudio fue necesario utilizar el método analítico sintético y el deductivo, bajo un enfoque cualitativo con alcance descriptivo. Empero de su naturaleza jurídica, en la presente investigación se aborda al acoso laboral desde el enfoque de su afectación al bien jurídico de la integridad psicológica, por cuanto los trabajadores víctimas de este –como se verá más adelante– sufren cuadros de perturbaciones a nivel de su salud mental.

El presente tema es necesario e importante de investigar por cuanto como se ha determinado en líneas anteriores, el problema del acoso laboral radica en sus consecuencias, las cuales atentan de forma pluriofensiva bienes jurídicos como lo son el trabajo, el buen vivir, la integridad personal a nivel psicológico de la víctima, derechos materiales que, con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador (2008), adquieren una protección especial por cuanto permiten una vida digna de las personas y sobre todo considerando que en el contexto del trabajo, la norma suprema garantiza un ambiente sano y saludable para desarrollar las actividades laborales.

En este orden de ideas, la Organización Panamericana de la Salud (2000) ha expresado que, en el lugar del trabajo, se debe priorizar medidas para la protección de la salud del trabajador y de esta forma garantizar dicho ambiente sano, el cual según la Organización permite un aporte positivo a la productividad, la motivación del trabajador, el compromiso con los fines laborales y la satisfacción del debido cumplimiento. Peiró (2001) considera que a causa del estrés laboral, la presión y el hostigamiento, el trabajador contrae patologías frecuentes a nivel de salud mental y psíquica.

De lo antes mencionado se determina que, el acoso laboral afecta pluri ofensivamente bienes jurídicos protegidos (Derechos materiales) como lo es la integridad psicológica a causa del hostigamiento y menoscabo, el derecho al trabajo y al buen vivir además es una conducta antijurídica debido a que atenta y afecta directa y explícitamente a los bienes jurídicos mencionados y, sus consecuencias son dañosas a nivel del ser humano e incluso puede llegar a causar la muerte de la víctima. Guastini (2001) manifiesta que la legislación interna de cada ordenamiento jurídico, debe complementar el derecho constitucional a la integridad psicológica.

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

- Retos, Perspectivas y Perfeccionamiento de las Ciencias Jurídicas en Ecuador.
  - El ordenamiento jurídico ecuatoriano, Presupuestos históricos, teóricos, filosóficos y constitucionales.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La modalidad utilizada en el presente estudio ha sido cualitativa, misma que ha permitido describir la problemática objeto de estudio, a partir de los criterios recabados mediante la aplicación de la técnica de la entrevista a 4 expertos en materia laboral y 1 psicólogo, quienes, en base a su conocimiento científico y empírico, manifestaron diferentes premisas y ópticas respecto de la hipótesis planteada. En este orden de ideas, la investigación ha sido de tipo documental y de campo, al investigarse diversas fuentes bibliográficas y al aplicar la técnica de la entrevista de forma directa con los sujetos investigados.

Los métodos aplicados han sido el exegético, deductivo y analítico – sintético. El método exegético ha permitido cimentar la investigación en base a las fuentes del derecho aplicables al presente objeto de estudio. A nivel deductivo, se han planteado las conclusiones particulares a partir de la construcción de la hipótesis, respecto de cómo el acoso laboral vulnera la integridad psicológica de quien lo sufre. Por su parte, con el método analítico– sintético se ha descompuesto la información y conceptos objeto de estudio a fin de caracterizarlas, situación que es afirmada por Villabella (2020).

## RESULTADOS

De acuerdo con los antecedentes y estudios revisados, se ha podido determinar cómo modalidades de acoso laboral, las siguientes:

<b>Modalidades</b>	<b>Contexto</b>
<b>Comunicación</b>	Se producen actos que disminuyen la posibilidad de comunicación entre quien sufre el acoso laboral y demás personas en el lugar de trabajo, impidiéndole comunicarse.
<b>Aislamiento</b>	Se generan actos mediante los cuales el acosador, produce en su víctima la imposibilidades contacto social con los compañeros del trabajo y de esta forma se aísla.
<b>Personalidad</b>	La victima ve afectada su personalidad, producto de que su acosador la desacredita, y deteriora su reputación, buen

---

nombre y honor.

**Profesional** El acosador disminuye la ocupación de la víctima mediante su desacreditación profesional, críticas y comentarios de negación sobre su desarrollo laboral.

**Salud** La víctima ve atacada su salud física y mental, a través de las acciones de su acosador, produciéndose patologías y conductas graves en su desarrollo psíquico.

---

Tabla 1

Fuente: Arbonés (2014) y González & Delgado (2008)

Elaborado por: Autoría propia.

### **Resultados de los registros del número de denuncias o procesos administrativos por acoso laboral:**

---

#### **DATOS MINISTERIO DE TRABAJO**

---

Oficio Nro. MDT-DPTSPSDT-2022-0046-O

Documento: MDT-DPTSPSDT-2022-0329-EXTERNO

---

**Periodo**

**Número de causas**

---

ENERO - DICIEMBRE 2021

(5)

---

Tabla 2 Registro del número de Denuncias por Acoso Laboral

Fuente: Ministerio de Trabajo

Elaborado por: Autoría propia

### **Resultados de las entrevistas:**

De la entrevista aplicada al juez de la Unidad Judicial civil, laboral y mercantil, se determina lo siguiente: Sobre en qué consiste el acoso laboral, considera que es una especie de hostigamiento y se refiere a un acto que puede ser ejecutado por el trabajador en contra del empleador o viceversa, o incluso entre los mismos compañeros de trabajo. Sobre las causas que generan el acoso laboral, manifiesta que se da por problemas en el contexto del trabajo entre quienes tienen esta relación laboral.

Respecto de las consecuencias que produce el acoso laboral, expresa que se genera un ambiente tenso por cuanto no existe una correspondiente armonía entre el empleador hacia el trabajador y esto hace que pueda darse rencillas, falta de respeto, inobediencia, ofensa de obra, de palabra entre empleador y trabajador. Sobre el acoso laboral frente a la integridad psicológica, expresa que se produce esta vulneración y se ve afectada la relación laboral y el puesto de trabajo.

Sobre la tutela a la integridad psicológica en el derecho laboral, considera que en efecto, la Carta Magna garantiza que las actividades laborales deben ejecutarse en un ambiente cordial, sano, armónico, cuando hay hostigamiento no hay armonía se convierte en una batalla entre el empleador contra el trabajador por cuanto el empleador tiene esa superioridad y el trabajador está sujeto a órdenes, a cumplimientos, frente a esto siempre va haber conflictos y esto va a estar afectando el ambiente laboral.

Se le preguntó sobre si está de acuerdo con la sanción que se le otorga al acoso laboral en el Ecuador, a lo que respondió que sí, y que además la sanción es de naturaleza administrativa por cuanto es causal de visto bueno. Agrega que esto puede ser ejercido el empleador en contra del trabajador o viceversa y eso da como resultado que el trabajador cuando inicia un visto bueno por acoso u hostigamiento laboral termina la relación laboral de manera legal y el empleador tendrá que indemnizar como despido intempestivo sin perjuicio del resto de derecho laborales que estén pendientes de pago.

Sobre qué medidas o mecanismos considera idóneos para erradicar el acoso laboral en el Ecuador, dijo que por parte del ejecutivo es necesario que a través del Ministerio de Trabajo, así como también de los inspectores de trabajo, se realice campañas y políticas por parte de este ente estatal con el objetivo de prevenir el acoso laboral a través de capacitaciones, exhortos a los empleadores o a través de abrir ciertos canales de comunicación directa entre el trabajador con la autoridad del trabajo.

De la segunda entrevista realizada al Magister en Derecho Laboral, se determina lo siguiente: Respecto de en qué consiste el acoso laboral, considera que es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona trabajadora

o trabajador realizado por parte del empleador ejercido de manera reiterada y potencialmente lesivo es decir esa actitud del empleador o del representante del empleador hacia los trabajadores tiene que ser una actitud que cause un efecto psicológico o que cause incluso un efecto de hasta orden físico.

Sobre las causas que generan el acoso laboral, manifiesta que puede ser con el objeto de que el trabajador abandone el puesto de trabajo, en tanto que al empleador no le resulte el trabajador una persona que ponga en práctica toda sus habilidades para las cuales fue contratado eso si se realiza al inicio de la relación laboral o si es un trabajador que incluso exige mucho al empleador el cumplimiento de obligaciones como por ejemplo que se den todos los instrumentos necesarios para desarrollar la actividad o que se otorgue todos los dispositivos necesarios para la seguridad personal y de la industria del lugar donde trabaja.

Acota que, el acoso laboral también puede darse contra los trabajadores por ejemplo que tengan un extenso tiempo de servicio, en este sentido dice que por el factor de tiempo, se produce un acoso laboral en su contra a fin de que renuncie a su puesto de trabajo y no acceda a los beneficios legales. Respecto de las consecuencias que produce el acoso laboral, considera que son en el orden psicológico, anímico de la víctima por que el trabajador se va a sentir inferior, incapaz, inservibles.

En el caso del trabajador puede llegar a pensar en dejar el trabajo y buscar otra actividad, lo cual evidentemente generaría que tenga que abandonar su trabajo incluso puede ser una persona que por efecto de la persecución laboral dentro del acoso el trabajador pierda la perspectiva de sus actividades normales dentro de su desarrollo de la empresa y no realice bien su actividad laboral.

Sobre si considera que el acoso laboral afecta la integridad psicológica de del trabajador o empleador que lo sufre, dice que efectivamente un trabajador siempre está pensando en realizar sus actividades conforme al contrato de trabajo, a la práctica de buena fe, de la ética laboral y cuando el empleador inicia acciones de acoso laboral en contra del trabajador emitiéndole adjetivos de ofensa esto son situaciones que afecta a la persona, lo destruye

psicológicamente y consecuentemente se vuelve una persona ineficaz en sus actividades de trabajo.

Respecto de si considera importante que se tutele el derecho a la integridad psicológica a nivel laboral, manifiesta que sí, y para eso es necesario que siempre el empleador tenga que estar motivando a sus trabajadores con concursos de relaciones humanas, de motivación, lo cual en la actualidad ya es una obligación dentro de las obligaciones del empleador conforme al artículo 42 de Código de Trabajo; ellos están obligados a que planifiquen anualmente capacitaciones a sus trabajadores con el fin de motivarlos a que realicen adecuadamente su trabajo.

Se le preguntó sobre si está de acuerdo con la sanción que se le otorga al acoso laboral en el Ecuador, a lo que respondió que la multa es muy poco considerando que se trata de entre 2 a 10 salarios mínimos, aunque le impongan 4 mil dólares de multa a un empleador por acoso laboral, ocurre que el trabajador se salga del trabajo y es una situación que le va salir menos costoso al empleador frente a decirle a un trabajador de 20 años se me va ahorita porque esa liquidación sería mucho más cara.

Sobre qué medidas o mecanismos considera idóneos para erradicar el acoso laboral en el Ecuador, dice que el empleador tiene que implementar capacitaciones hacia los trabajadores para evitar que sean objetos de acoso laboral, pero también le parece que el Ministerio de Trabajo debería impulsar una política pública de conocimiento nacional a través de los medios de comunicación social y hacer conocer este tipo de acciones indebidas que pueden incurrir algunos empleadores en el país como es el acoso laboral en contra de sus trabajadores, con el impulso de los medios de comunicación social podemos lograr que los trabajadores sepan cuáles son sus derechos y cuáles son las obligaciones de los empleadores.

De la tercera entrevista realizada a la inspectora de trabajo, se determina lo siguiente: Respecto de en qué consiste el acoso laboral es un tipo de hostigamiento laboral y se ve ocasionado tanto por compañeros de trabajo o por el mismo empleador. Sobre las causas que generan el acoso laboral, dice que se produce por la carga de responsabilidades sin que estas sean

remuneradas o hacer algún tipo de bullying o burla con la finalidad de causar malestar. Ahora bien, respecto de las consecuencias dice que se da el estrés, depresión, esto tiene como consecuencia el bajo desempeño en sus actividades de trabajo producto del acoso laboral.

Sobre si el acoso laboral vulnera la integridad psicológica de la persona quien lo sufre responde que si porque genera un desgano emocional y que esta persona víctima de acoso se frustra causando depresión. En este punto acota que se debe tutelar este derecho en el trabajo porque el desenvolvimiento de una persona depende de mucho de su estado emocional que va relacionado a su integridad psicológica. Se le preguntó sobre si está de acuerdo con la sanción que se le otorga al acoso laboral en el Ecuador, a lo que responde que no ya que al momento de informar sobre la existencia del acoso laboral la sanción impuesta no va en beneficio a la víctima de acoso, más bien el beneficiado es el Estado. Dice que el procedimiento es el que se determina en el Acuerdo ministerial MDT -2017- 0082.

De la cuarta entrevista realizada al defensor público, se determina lo siguiente: Respecto de en qué consiste el acoso laboral dice que son actos de hostigamiento, conducentes que generan miedo, desprecio, desánimo, afectando al trabajador en sus actividades laborales. Sobre las causas que generan el acoso laboral, responde que se genera debido a las discrepancias entre el empleador y trabajador o entre compañeros de trabajo. Por su parte, respecto las consecuencias, manifiesta que, el acoso laboral genera desánimo y afecta a la salud del trabajador en diferentes aspectos psicológicos.

Sobre si considera que el acoso laboral afecta la integridad psicológica de la persona quien lo sufre, expresa que si, ya que científicamente está comprobado; acota que existe un test psicológico en el que se puede verificar si el trabajador sufrió algún tipo de acoso laboral. Respecto de si cree importante que se tutela el derecho a la integridad psicológica a nivel laboral, considera que si, porque es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, de acuerdo a la normativa interna e internacional.

Se le preguntó si está de acuerdo con la sanción que se le otorga al acoso laboral en el Ecuador, dice que si, por cuanto el legislador lo que busca



es que erradique todo tipo de violencia hacia el trabajador. Finalmente, se le interrogó sobre qué medidas o mecanismos considera idóneos para erradicar el acoso laboral en el Ecuador, manifiesta que es importante que se trabaje desde el ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, es decir que exista un control debido, esto es las denuncias en el Ministerio de Trabajo, como también que los inspectores de trabajo realicen el constante monitoreo.

De la quinta entrevista realizada al profesional psicólogo, se determina lo siguiente: Respecto de en qué consiste el acoso laboral desde su experiencia menciono que se entiende que la persona afectada es la que está brindando sus servicios profesionales en alguna empresa y que su jefe superior para que esta persona ingrese o continúe laborando, le realiza propuestas que están fuera del contexto laboral, pero en muchas de los casos las víctimas por necesidad terminan accediendo por la necesidad de ser contratadas o conservar su trabajo.

Así también, acerca de las causas que generan el acoso laboral, manifiesta que puede ser la falta de autoestima, la falta de toma de decisiones, la necesidad de acceder a un trabajo, lo que permite tener o estar presente ante una situación discriminatoria y que debido a la falta de comunicación por parte del acosado al sentirse en desventaja impide el correcto desenvolvimiento de sus actividades laborales.

Sobre la base de lo anterior, se pregunto sobre cuales considera son las consecuencias que produce el acoso laboral y manifestó que debido al género las mujeres en su mayoría a diferencia de los hombres tienden a ser víctimas de violencia sexual, psicológica y económica, reflejados al igual que cualquier otro fenómeno psicosocial, dentro del entorno familiar que impide el correcto desarrollo y convivencia que se podrían manifestar de diversas formas como por ejemplo el mal genio, insultos y humillación.

Al respecto, se preguntó que al considerar el acoso laboral este afecta la integridad psicológica de la persona quien lo sufre mencionó que sí; porque la persona que es víctima de acoso laboral se encuentra comprometida de que su jefe superior la morboseen e incluso a que pida cambios de favores sexuales para conservar su estabilidad laboral.

Acota que lo considera importante, por cuanto se tutela el derecho a la integridad psicológica a nivel laboral ya que al brindar la tutela el derecho a la integridad psicológica a nivel laboral porque el Estado a través de la Defensoría debe brindar la garantía a las víctimas de acoso laboral para que no tengan miedo a guardar silencio.

También, se menciona acerca de la sanción establecida al empleador que señala es de entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales que se le otorga al acoso laboral en el Ecuador manifestó, no estar de acuerdo porque considero que el Estado al realizar esta acción de poner sanción no ayudaría contrarrestar esta problemática, se debería por completo, quitar la licencia de servicios para cierta empresa que cuyo jefe superior actué de esta manera.

De la misma manera se investigó sobre las medidas o mecanismos considera usted idóneos para erradicar el acoso laboral en el Ecuador, donde manifestó que en cada empresa algo muy eficaz sería que exista un equipo de profesionales en psicología, pero este departamento debe actuar de manera imparcial ante este tipo de problemática, pero esto dependería mucho del tipo de empresa y como se encuentre constituida en pro de los trabajadores.

Finalmente, conforme su criterio profesional y experiencia se preguntó sobre cuáles serían las consecuencias a nivel emocional y psicológico del acoso laboral en la víctima, consideró que a nivel emocional esta problemática, puede provocar cuadros de ansiedad, depresión que en muchos de los casos requieran de la ayuda de un psiquiatra, cuando la víctima busque ayuda y de cierta forma exteriorice lo que le sucede.

## **DISCUSIÓN**

En el presente estudio, se ha tenido como hipótesis el hecho de que el acoso laboral, vulnera la integridad psicológica de la persona quien lo sufre, misma que mediante la aplicación de la entrevista se ha podido evidenciar desde el criterio de los profesionales investigados, quienes en el ejercicio de sus funciones, poseen un evidente conocimiento en materia laboral a nivel judicial (juez), a nivel administrativo (inspectora de trabajo) y patrocinio de causas (magister en derecho laboral y defensor público). De esta forma, se ha

podido vislumbrar como el acoso laboral es una acción nociva en el contexto del trabajo.

Ávila, Bernal, & Alzate (2016), los síntomas que, manifiestan las personas víctimas de acoso laboral son: problemas de sueño, dolores musculares, pérdida de concentración, irritabilidad, pérdida del interés en actividades, etc. En el mismo estudio, se determinó que estos sujetos suelen enfrentarse a la jerarquía frente al autoritarismo y normalmente no se toman las indirectas muy en serio por no sentirse ofendidos; sin embargo, a medida que avanza el acoso la persona empieza a obedecer al acosador por miedo a perder su empleo. Por ello, el objetivo del presente trabajo es analizar jurídicamente como el acoso laboral atenta el bien jurídico protegido de la integridad psicológica de la persona quien lo sufre.

Frente a estos resultados, se puede colegir con una investigación realizada por Fuentes (2012) como incluso producto de la vulneración a la integridad psicológica del trabajador, también se produce una afectación a su honra y buen nombre. En este mismo sentido, de acuerdo con un estudio realizado por Torres & otros (2019) donde se ha calificado al acoso laboral como una conducta antijurídica, debido a que atenta y afecta directa y explícitamente a los bienes jurídicos de la integridad y la vida digna, y sus consecuencias son graves a nivel psicológico del ser humano e incluso puede llegar a que la víctima cometa suicidio (Torres, y otros, 2019). Entonces el acoso laboral resulta pluri ofensivo.

Según un estudio realizado por (Galiano, 2020), el maltrato psicológico es menos evidente que el físico, sin embargo, se afirma que sus consecuencias son irreversibles y en este sentido resulta complejo a nivel probatorio, empero de aquello los niveles de gravedad aún son superiores a la violencia física. Por su parte, en una investigación de Mora, Riverón, & Cedeño (2019) se determinó como efectivamente la integridad psicológica se la ha ligado comúnmente con la violencia de género o intrafamiliar, no obstante, se puede configurar en otros sectores como en el contexto laboral o educativo.

De acuerdo con las entrevistas, se ha determinado también que el acoso laboral surte efecto desde una óptica subjetiva, sobre la base de que se

clasifica en torno a quien lo sufre y quien lo comete. Para ello, se puede detallar en el siguiente gráfico:

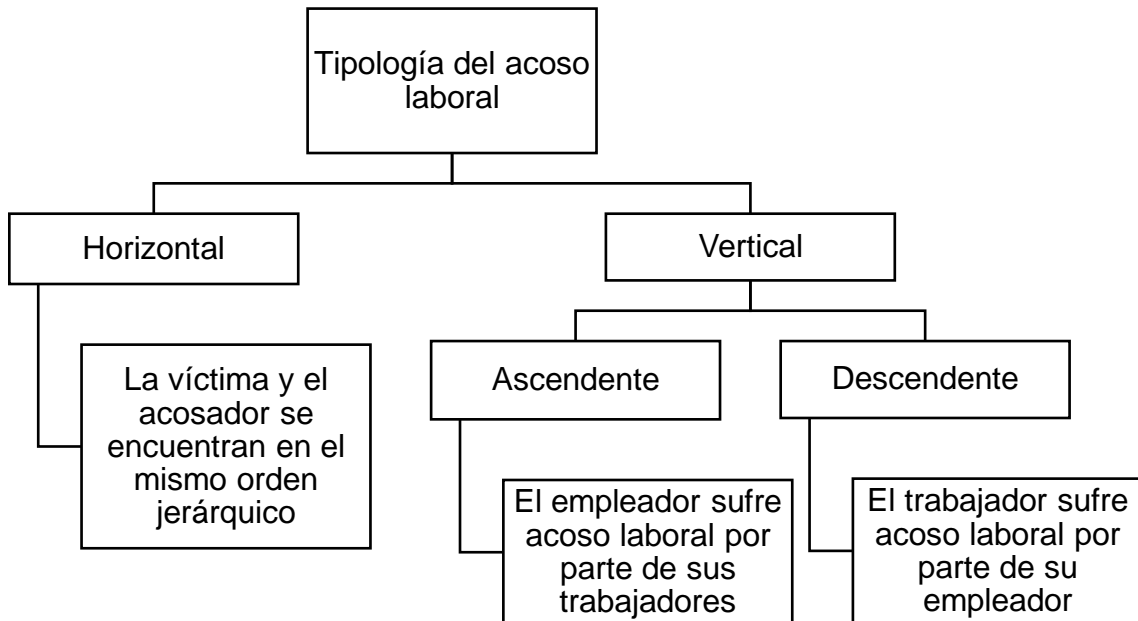


Gráfico No. 2  
Fuente: Investigación realiza en el estudio.  
Elaborado por: Autoría propia.

Por otro lado, con la aplicación de la entrevista, al juez de Unidad Judicial Civil, Laboral y Mercantil, se ha colegido que existen mayores indicios que el acoso laboral se produce por parte del empleador al trabajador, ya que entre estos dos sujetos existe una relación jerárquica superior, donde el trabajador es la parte subordinada y en consecuente es susceptible de ver vulnerados sus derechos, tal cual como afirma una investigación realizada por Gamonal Contreras (2013) donde se ha concluido que por ello es la existencia del principio protector en el derecho laboral hacia el trabajador.

En el estudio de campo, otros de los ejes que se ha tratado con los entrevistados fue respecto de la tutela a la integridad psicológica que se debe propiciar en el lugar del trabajo, frente a lo cual estudios como el de Buitrago (2020) recomiendan que en el lugar del trabajo se debe velar por las “condiciones laborales, aspectos de la seguridad social, los riesgos laborales, la seguridad de la información (...)” (pag. 1). Otro de los estudios es el de Palacios (2020) donde se establece que, entre los derechos del trabajador, se debe aumentar aquel que garantice la formación continua y permanente, sobre

aspectos de seguridad y salud mental en el lugar del trabajo y la relación laboral.

Respecto de las sanciones que se establece para el acoso laboral, el Código del Trabajo (2005) dispone además del visto bueno, que el trabajador que ha sufrido esta acción recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Si existe una conducta grave en el contexto acoso laboral incluso, la víctima pues solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta, tal como lo establece artículo 545 numeral 8 del Código del Trabajo.

Se ha podido determinar a criterio de los entrevistados, como la sanción del acoso laboral debería ser más fuerte, no obstante, a ello igual las autoridades del Ministerio de Trabajo tendría que implementar políticas de control de la prevención del acoso laboral en todos los centros del trabajo del país eso es lo que serviría. Por otro lado, el procedimiento que efectivamente tiene que ser una denuncia que pueda hacérselo por parte del trabajador o también de oficio por parte del Ministerio de Trabajo, no se debe olvidar que los inspectores de trabajo por disposición del código de trabajo están obligados a realizar visitas a los centros de trabajo y observar cómo se está desarrollando la relación obrero laboral.

A criterio de Zapata (2021) el acoso laboral incrementó producto de la pandemia de la COVID-19 y la ejecución del teletrabajo, puesto que en este contexto el trabajador sufre sobre carga laboral, mayor esfuerzo físico, psíquico e intelectual debido a la forma en que se realizan las actividades laborales y donde el trabajador abusa e irrespeta el horario del trabajo de sus empleados. Según una investigación realizada por Sánchez-Toledo (2021), en la ejecución del teletrabajo, debe cuestionarse la viabilidad de esta modalidad laboral, desde la perspectiva del bienestar laboral del empleador y trabajador.

Por su parte, un estudio llevado a cabo por McCulley (2020) determinó sobre las horas de trabajo de los empleados que trabajan desde su casa debido a la pandemia, también ha demostrado que los trabajadores a domicilio están haciendo horas extras: el 38 por ciento de los encuestados dijo que es

más probable que trabajen más horas (McCulley, 2020) y de esta forma existe un acoso laboral respecto de la observancia de las horas de trabajo.

Otro de los aspectos determinados con la entrevista aplicada a los profesionales, se ha podido resumir las causas y consecuencias del acoso laboral, las cuales son producto del propio contexto factico laboral, de esta forma se detallan a continuación las principales causas y consecuencias:

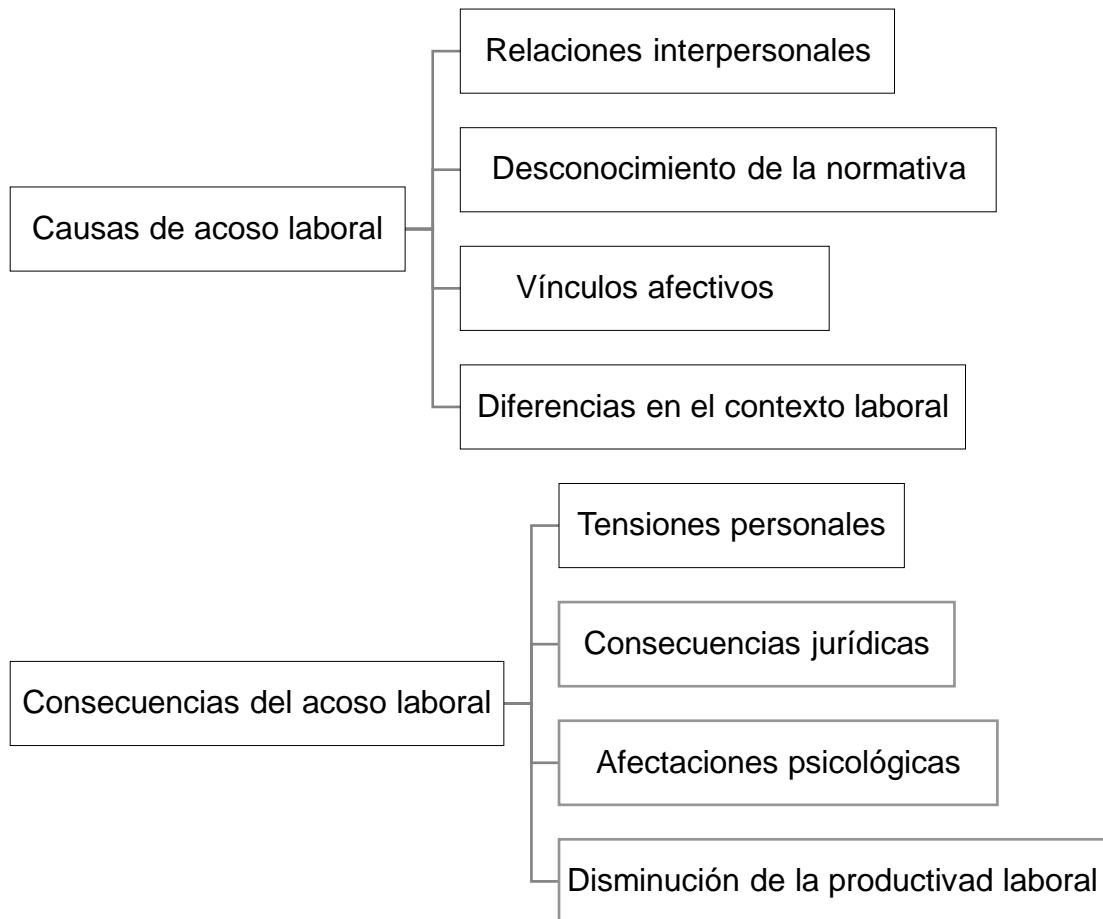


Gráfico No. 3  
Fuente: Investigación realizada en el estudio.  
Elaborado por: Autoría propia.

Finalmente, cobra vial importancia referirse si cabe hacer alusión al termino víctima, en el contexto del coso laboral. Al respecto, Gíner (2011), menciona que la víctima, no se corresponde únicamente en el aspecto del delito o relacionado con el crimen, sino que también surge su aplicación en conductas antisociales que suponga un perjuicio para los demás. Señala que existen conductas antisociales que son delitos, pero otras que no; por ello

acota que el término crimen engloba los ilícitos civiles, administrativos y penales, como en el caso del acoso laboral.

## **CONCLUSIONES**

- Como se evidenció en la presente investigación, el acoso laboral es de tipo ascendente o descendente, sin embargo, de acuerdo al estudio de campo, se ha podido colegir que es el trabajador el sujeto más vulnerable de ser acosado laboralmente, pues jerárquicamente su empleador es superior y al encontrarse en una posición de vulneración mediante ordenes, tareas asignadas o reglas de la empresa.
- La integridad personal del trabajador tiene tres dimensiones: física, psicológica y sexual; de estas se determinó en el estudio que la más vulnerada en el contexto laboral es la psicológica, incluso por el abuso que los empleadores conocen respecto de la dificultad probatoria que recae en este tipo de vulneración.
- Se ha elaborado un estudio crítico que ha permitido analizar jurídicamente como el acoso laboral, atenta el bien jurídico protegido de la integridad psíquica de la persona quien lo sufre y a su vez se ha descrito sus elementos normativos en la realidad jurídica ecuatoriana, por cuanto dicho bien jurídico protegido permite el pleno desarrollo de otros derechos del trabajador, como por el ejemplo su labor en un ambiente sano, conforme lo garantiza la Constitución, los Instrumentos Internacionales y las normas Infra Constitucionales.
- Se ha podido determina como el Estado al ser un ente regulador de estos actos, debe adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, tal es el caso del acoso laboral. 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, en este caso el Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo debe impulsar más controles en este aspecto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afanador, M. (2002). El derecho a la integridad personal - Elementos para su análisis. *Reflexión Política*, 4(8), 93-100. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11000806>
- Arbonés, H. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Albacete, España: Editorial Bomarzo.
- Ávila, A., Bernal, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista Electrónica Psycorex*, 8(13), 1-9.
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Carbonell, M. (2007). *Los derechos fundamentales en México*. México DF, México: Universidad Autónoma de México.
- Caso Vélez Restrepo y Familiares Vs. Colombia, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas (Corte Interamericana de Derechos Humanos 3 de septiembre de 2012).
- Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Registro Oficial Suplemento No. 167. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Registro Oficial No. 449. Quito, Ecuador: Ediciones Legales. Obtenido de <http://lexis.uniandesec.elogim>
- De Miguel, V., & Prieto, J. (noviembre de 2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*(38), 25-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Eurofound. (6 de mayo de 2020). *Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones — Abril de 2020*. Obtenido de Sitio web EUROFOUND:



<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

- Fuentes, J. (diciembre de 2012). La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*(39), 141 - 160. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n39/a05.pdf>
- Galiano, G. (2020). Regulación jurídica de la violencia psicológica y su incidencia en el derecho a la integridad personal en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. Obtenido de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/7033/6568>, 50(133), 25-51.
- Galindo, J. (diciembre de 2009). Contenido del derecho a la integridad personal. *Revista Derecho del Estado*(23), 89-129. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/469/448>
- Gamonal Contreras, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Revista Estudios Constitucionales*. Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v11n1/art11.pdf>, 11(3), 425 - 458.
- Gíner, C. (2011). Aproximación psicológica de la victimología. *Revista Derecho y Criminología*, 25-54. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10952/573>
- González, D., & Delgado, S. (2008). Informe pericial: un caso de acoso laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 113-124. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316494006.pdf>
- Guastini, R. (2001). *Estudios de teoría constitucional*. Ciudad de México, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Leymann, H. (1996). *La persecution au travail: Mobbing*. París, Francia: Editions du Seuil.

- McCulley, L. 2. (27 de abril de 2020). *Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%*. Obtenido de Web Site The hrdirector: <https://www.thehrdirector.com/business-news/the-workplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hours-when-working-from-home/>
- Mora, A., Riverón, D., & Cedeño, F. (2019). Capacitación para tratar la violencia intrafamiliar: una necesidad para los pedagogos. *Revista Hologramática*. Obtenido de: <https://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=2208>, 3(31), 65-79.
- Organización Panamericana de la Salud. (2000). *Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Palacios, L. (22 de septiembre de 2020). *Nueva ley de teletrabajo: derechos y deberes de los trabajadores*. Obtenido de Sitio web El Comercio: <https://www.elcomercio.es/economia/ley-teletrabajo-derechos-deberes-trabajadores-20200922132442-nt.html>
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de: [http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2001/13/seccionTecTextCom-pl2.pdf](http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCom-pl2.pdf), 13, 18-38.
- Piñuel, I., & Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22(3), 309-332. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2229701>
- Quillupangui, S. (14 de febrero de 2018). *Las 45 señales para identificar el acoso laboral*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-senales-identificar-acoso-laboral.html>

Reisenwitz, C. (21 de abril de 2020). *How COVID-19 is impacting workers' calendars*. Obtenido de Web site Clockwise blog: <https://www.getclockwise.com/blog/how-covid-19-is-impacting-workers-calendars>

Sánchez-Toledo, A. (junio de 2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. Obtenido de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lang=es), 30(2), 125-261.

Sentencia No. 365-18-JH/21 (Corte Constitucional del Ecuador 24 de marzo de 2021).

Torres, D., Acurio, F., Santillán, J., Maldonado, J., Montalvo, J., & Paredes, R. (2019). El acoso laboral y su tipicidad en el ordenamiento jurídico penal como una contravención. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-29.

Villabella, C. (2020). *Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones*. Obtenido de Biblioteca de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6226/12a.pdf>

Zapata, B. (3 de mayo de 2021). *Cada mes entre 2 a 26 personas denuncian acoso laboral en Ecuador, acción que puede terminar en trauma, parálisis facial y otras dolencias*. Obtenido de Sitio web de Diario El Universo: <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cada-mes-entre-2-a-26-personas-denuncian-acoso-laboral-en-ecuador-accion-que-puede-terminar-en-trauma-paralisis-facial-y-otras-dolencias-nota/>